

## REUNION ORDINARIA MES DE MARZO 2022

Citaciones: Día 30 de marzo 2022, de 15:10 a 18:10 y de 19:10 a 21:31 horas

- TABLA:
1. Aprobación acta reunión noviembre 2022, adjunta.
  2. Finiquitos personal Transmisión
  3. Balance presupuesto 2021 / Presupuesto 2022
  4. Varios.

**ASISTENTES:**

1. Marilyn Alfaro	2. Segundo Almendras	3. Juan Altamirano	4. Jorge Álvarez
5. Benedicto Alvial	6. Leonel Arancibia	7. Javier Arancibia	8. José Arias
9. Edison Astorga	10. Víctor Barahona	11. Alex Barrera	12. Jorge Barrios
13. Cesar Burgos	14. Luis Burgos	15. Armando Burgos	16. Edith Cabezas
17. Marcelo Carquín	18. Cesar Carrasco	19. Rodrigo Carvajal	20. Mario Carvajal
21. Lorena Casanova	22. Ruth Castillo	23. Álvaro Castro	24. Jorge Cataldo
25. Freddy Celedón	26. Sergio Cerdá	27. Luis Cerro	28. Luis Chávez
29. Marcos Contreras	30. Manuel Coronado	31. Luis Escobar	32. Silvio Espinoza
33. Marcelo Espinoza	34. Natalia Espinoza	35. José Faundez	36. Joan Fernández
37. Dave Flores	38. Carlos Fuentes	39. Julio Gamboa	40. Carlos García
41. Misael Garrido	42. Alex Gatica	43. Miguel González	44. Juan González
45. Ricardo González	46. Exequiel Guzmán	47. Jorge Henríquez	48. Cristian Herrera
49. Daniel Herrera	50. Nicolas Ibacache	51. Guillermo Jara	52. Jorge Jaramillo
53. Oscar Jeldres	54. Esteban Lazo	55. Juan León	56. Abel León
57. Eduardo Lepe	58. Sergio Lobos	59. Iván López	60. Felipe Macaya
61. Patricio Maldonado	62. Juan Medina	63. Marco Medina	64. Milton Molina
65. Luis Mora	66. Mauricio Nail	67. Jaime Nieto	68. Sergio Nuñez
69. Leonardo Ojeda	70. Patrick Olate	71. David Ortega	72. Roberto Padilla
73. Juan Pino	74. Patricio Pizarro	75. Erwin Poblete	76. Dagoberto Ponce
77. Manuel Ramírez	78. Peter Recabal	79. Javier Riffó	80. Richard Riquelme
81. Segundo Riquelme	82. José Rivas	83. Mario Riveros	84. Cristian Roa
85. Mauricio Rocco	86. Nicolas Roa	87. Giancarlo Rovegno	88. Alexis Saavedra
89. Gonzalo Saavedra	90. José Salamanca	91. Sergio Salamanca	92. Fabian Salas
93. José Saldívar	94. Yorgin Salinas	95. César Salinas	96. Carlos Salinas
97. Wladimir Sánchez	98. Benedicto Sandoval	99. Benjamin Tapia	100. Patricio Toledo
101. Camilo Torres	102. Anita Urtubia	103. Jaime Urrea	104. Pablo Urtubia
105. Nelson Valdés	106. Jorge Valenzuela	107. Israel Varas	108. Héctor Veas
109. Juan Vergara	110. Julio Villamán	111. German Villegas	112. Marco Villarroel
113. Ricardo Wallffiguer	114. Alex Yarur	115. José Zamora	116. Ramiro Zapata
117. Mario Zbinden	118. Mario Zuñiga	119. Miguel Lazcano	120. Nélida Espinoza
121. Juan Atan			

- 1) Socio da las gracias por las diferentes gestiones que ha realizado la directiva sindical en el transcurso de su permanencia en el sindicato y por supuesto en la tramitación de los finiquitos del personal de transmisión. Se valoran sus palabras y se le dan las gracias por su constante participación, tanto en las reuniones y comisiones en las cuales participó. También se manifiesta que varias personas del área transmisión han sido parte activa de este sindicato, indicando algunas problemáticas, planteando situaciones y consultando

por otras, ya que sin ello no se podrían haber solucionado temas o realizado el trabajo sindical debido al desconocimiento de estas circunstancias.

- 2) Se indica que acta de reunión de noviembre-21 fue enviada junto con la citación de esta reunión, a la cual dos socios le hicieron observaciones. Una es la corrección de la asistencia de Camilo Torres, la cual fue corroborada y se devolverá el cobro de la multa y la otra es el correo de Marcelo Espinoza quién plantea que Juan Valdebenito no ha hablado de su tema en forma formal con el comité paritario, sin embargo, lo comentado por Valdebenito se mantendrá, porque fue lo indicado por él.
- 3) Se informa que la comisión de asistencia para los socios zona sur quedará acéfala porque Sadrac Maldonado y Nicolas Roa son de Transmisión y serán desvinculados. En la próxima reunión se buscará a sus reemplazos.
- 4) Desvinculación personal transmisión, ésta se hará efectiva a partir de mañana 31-03-2022, algunos continuarán con Celeoredes y otros no, sólo 6 personas continuarán en Colbún, aunque existe otra más pero no es oficial ni confirmado. Cinco socios lo harán por 6 meses más (hasta septiembre-22) y son el personal de S/E Las Tórtolas, ya que la nueva empresa no había considerado que esta S/E no es telecomandada y la otra persona es Elderli Zuñiga, quién se encuentra con postnatal y legalmente no puede ser desvinculada hasta que su hijo cumpla los 2 años. Colbún dispondrá de personal en las diferentes zonas para la entrega de los finiquitos.

Este trámite no ha estado exento de problemas, incluso dejó bastante que desear, creemos que no ha sido con mala intención sino por el apuro de cumplir las fechas. Nos llamó mucho la atención que en las propuestas de finiquitos enviadas a los socios no se incluyeran todos los conceptos considerados como remuneración (colación, movilización, teletrabajo, becas escolares, entre otros).

Se han revisado casi 30 propuestas y sólo una venía bien y no debía agregársele nada. En un resumen inicial -revisión de solo 10 propuestas- Colbún habría dejado de pagar \$48.000.000 aproximadamente, las diferencias van desde \$1.000.000 a \$15.000.000, montos que no son menores y es por lo que ponemos en tela de juicio el actuar de la compañía debido a que no es la primera vez que realizan este tipo de trámite. Se informa que aún se continúan revisando las propuestas y que hasta antes de la firma del finiquito aún se pueden realizar modificaciones.

También nos hemos dado cuenta de que por colación consideraron las pagadas en la liquidación de febrero-22 y a algunos socios se les cancelaron menos por estar de vacaciones, siendo que debe considerarse un promedio de las 3 últimas liquidaciones o bien considerar lo pagado por trabajar el mes completo, que para el personal de transmisión promediaban en 18 a 20 colaciones mensuales. Esto se consultó en la inspección del trabajo hoy y fue ratificado por ellos. Por ejemplo, en este caso el socio por colación recibe casi \$60.000 mensual y si se le aplica el factor de 1,2 por los 9 años de servicio deberían pagarle \$540.000.- más. Esta información fue remitida a Mauricio Abarza para que efectuaran las modificaciones y se supone que en finiquito deberían venir corregido.

La revisión ha sido meticulosa, considerando lo que estipula el código del trabajo y nuestro contrato colectivo.

Incluso se llegó a pensar que los errores cometidos eran producto de que en el convenio del sindicato 1 se considera para los finiquitos el sueldo base más gratificación y el 1/12 de los bonos de navidad y fiestas patrias. En cambio, en nuestro contrato colectivo se indica que remuneración es lo considerado en el Art. 172 del código del trabajo y que contempla todos los haberes que se pagan en forma permanente, y es por lo que se consideran para el caso de los socios del complejo Aconcagua las becas escolares y la asignación de movilización escolar.

Se informa que mañana Miguel Lazcano participará de la entrega de los finiquitos para el personal de transmisión zona centro-norte, de esta forma se puede agilizar el trámite ya que actuará como ministro de fe.

Afiliado consulta si hay algún cambio respecto al descuento del AFC en el finiquito. Se responde que la empresa mantendrá el descuento del seguro de cesantía en los finiquitos de acuerdo con lo informado por Paula Martínez.

Asistente consulta si el finiquito firmado solo por el socio es válido en la AFC. Se manifiesta que para optar a esos montos el finiquito debe ser firmado por un ministro de fe (notario o presidente del sindicato) y si va con la firma del presidente es totalmente válido.

Participante consulta si al mes de aviso se le aplica impuesto y a cuáles otros conceptos. Se indica que al monto por mes de aviso no debería aplicarse el impuesto, sólo los montos por las 3 remuneraciones adicionales y los 3 meses de salud entran en el impuesto, es decir, todos aquellos conceptos considerados en el contrato colectivo o el código del trabajo no se le aplica impuesto a la renta.

En esta última negociación se estableció el factor 1,2 para finiquitos dentro del contrato colectivo, de lo contrario, si no hubiera estado incluido a este monto, que es uno de los más alto, se le aplicaría el impuesto a la renta, como será el caso para los socios del sindicato 1.

Se recuerda que, para la firma del finiquito por el presidente del sindicato, éste deberá ser remitido firmado por el trabajador. Luego de ello se devolverá al socio para su envío a Alejandra Guzmán, quién iniciará el trámite de pago por transferencia, siempre y cuando este firmado por todos.

Socio consulta por el pago de las colaciones. Se le informa que ya fue notificado Mauricio Abarza para que corrija esa situación y que en el finiquito debería venir considerado.

Se solicita que antes de firmar el finiquito lo lean bien y comparen los montos con lo definido en la propuesta y si existen diferencias los hagan saber de inmediato para revisarlos y corregirlos.

Se informa que, si existen socios que por causa de su labor en transmisión debieron trasladarse a otras ciudades, por contrato colectivo está considerado el pago de mudanza de retorno a la ciudad de origen.

Se manifiesta que el 4 de abril se reliquidará lo pendiente por liquidación de sueldo. Se aclara que liquidación de sueldo y finiquito son dos conceptos diferentes. Por liquidación se cancela todo lo considerado en el mes: colaciones, teletrabajo, horas extras, becas, entre otros, ya que éstas no se pagan por finiquito.

Afiliado consulta si la beca de estudio para los trabajadores (pregrado), también debe ser considerada en el finiquito, ya que ésta fue pagada hasta enero-22. Se indica que no se sabe y que no se ha visto el pago por este concepto, pero si está en los haberes debería ser considerada, aunque en su liquidación de diciembre-21 no estaba incluida. Se le consulta si lo planteo a la empresa, de lo contrario, se le indica enviar un correo a Abarza indicando que ese valor fue recurrente en 10 meses del año 2021.

Lo que sí la empresa ha considerado, para los socios que tienen autorizadas sus cargas familiares, son el pago las becas escolares universitarias por 10 meses, las cuales se cancelarán: 1 mes en la reliquidación de marzo-22 y dentro del finiquito los 9 meses restantes, a estos montos se le aplica el impuesto porque no están considerados en el contrato colectivo.

Asistente agradece la revisión efectuada a la propuesta de los finiquitos, debido a que en su caso particular aumento casi en \$7.000.000, siendo que cuando lo revisó encontró que estaba todo considerado.

5) Balance año 2021 y Presupuesto 2022. Juan Atan realiza presentación del balance 2021 y presupuesto 2022 los cuales se adjunta. Se manifiesta que al finalizar ésta se debe votar el presupuesto para año 2022

### **Ayudas Sociales**

Se muestra el detalle de los aportes y egresos por licencia, defunción o retiro de la cuenta de Ayudas Sociales año 2021 (adjunto), debido a algunos socios han manifestado que es poco el monto otorgado por retiro. Se indica que el valor de esta cuota es de \$4.298, la cual no se ha modificado desde hace tiempo. Con ese valor el monto anual por socio es de \$51.576, lo cual no cubre una ayuda por licencia médica (\$80.000), y si se proyecta a los 5 años para retiro (\$300.000) tampoco alcanza a cubrirlo ya que asciende a \$257.880.

Antes el sindicato tenía 2 cuentas, un depósito a plazo y la cuenta corriente para el presupuesto, pero se destinó el depósito a Ayudas Sociales generando así una cuenta exclusiva y es en esta cuenta donde se depositan los montos mensuales por este concepto.

Este detalle también se realiza, porque en abril-22 se deberán pagar los retiros a los socios de Transmisión, siendo que de las 31 personas finiquitadas solo a 13 les corresponde este aporte, desembolsándose \$ 6.800.000, pero si se cuentan a los 6 socios que podrían retirarse a fin de año el monto ascendería a \$ 8.364.000.- También se hizo un supuesto de que si a los 31 socios desvinculados le correspondiera este beneficio el monto alcanzarían a \$12.000.000 quedando un saldo en esta cuenta de \$6.000.000 aproximadamente.

Lo anterior es para dar cuenta de que el valor de la cuota por ayudas sociales es insuficiente para cubrir los montos otorgados y para mostrar el comportamiento de los egresos, se recuerda que esta cuenta es una ayuda para el socio (licencia/defunción) o ahorro (retiro) y es solidaria porque algunas personas no ocupan estos beneficios.

Adherente postula evaluar aumentar el valor mensual de esta cuota. Se considerará esta propuesta, pero se tendría que realizar una votación especial, porque se deben modificar los estatutos y se podría gestionar la instancia.

### **Balance**

Muestra las diferencias que se produjeron en el año contable, siendo éstas:

- Menor ingreso por concepto de cuotas, producto del retiro, jubilaciones o desvinculaciones de socios.
- Mayor ingreso por multas de inasistencias. Llama la atención el monto, ya que se debería recibir \$0 por este concepto. Existen muchos socios que no se conectan, aunque las fechas de las reuniones ya están definidas siendo éstas el último miércoles de cada mes por 9 meses. En algunas reuniones ha faltado la mitad de los socios, considerándolo una actitud poco seria, ya que se tienen los estatutos y el reglamento de inasistencia que definen los casos en los cuales se justifica la inasistencia. Creemos que estos reglamentos no han sido revisados, porque hay socios que al tiempo de realizada la reunión informan que se encontraban con licencia, de vacaciones o trabajando y se les ha hecho el reembolso de la multa (\$10.000), siendo que si se encuentran en alguna de las situaciones anteriores deberían haberlo notificado a la comisión de asistencia, compuesta por Anita Urtubia, Esteban Lazo, Sadrac Maldonado o Nicolas Roa, antes o a más tardar a los 2 días de efectuada la reunión, ya que los días 10 de cada mes se debe informar a la empresa los descuentos sindicales mensuales.

Se les llama a atender esta situación ya que existen socios que ni siquiera saben que conceptos se les descuentan por cuota sindical. Es más, el lunes 28-03-2022 se envió un correo en donde se detallaba que se duplicó el cobro de la cuota sindical (\$5.681) y que esta no será descontada en la liquidación de abril-21, creemos que todos quedaron claros con la explicación porque nadie ha replicado.

- Diferencia en aportes Viáticos y Asesoría legal producto de la UF utilizada para el cálculo.
- Se ingresa el arriendo de 1 nevera a Sodexo, que es de \$ 20.000 mensuales a contar de agosto-21. Se informa que el sindicato cuenta con 2 de estos equipos y el otro está a cargo de Coderecu.
- Movilización, sin variación.
- Teléfonos, se informa que no se cuenta con un plan corporativo, sino que se tienen asignados \$7.000 mensuales para cada dirigente.
- Viáticos, se aclara que éste es un monto definido, porque si a cada dirigente se le pagara por este concepto \$6.000 a la semana y son 54 al año, el monto asignado no alcanzaría para cubrirlo. Quedó dinero en este ítem porque algunos gastos se cubrieron con los aportes efectuados por coopeuch o bien se sacaron de otros ítems (celebraciones) ya que se estaban realizando esas gestiones
- Atención visitas; Gastos generales e Imprevistos, con saldos a favor
- Artículos de escritorios, se indica que se tuvo un gasto extra porque se mandó a reparar un disco duro de un computador. Se aclara que el sindicato tiene un solo equipo que lo utiliza el tesorero, los otros

- son personales de los dirigentes. La idea era adquirir un computador para cada uno, pero los montos son muy altos y se continuará con la modalidad llevada hasta hoy.
- Celebraciones, cabe recordar que, para cada actividad en cada zona, se asigna el mismo monto por persona (\$10.500). Estos consideran los regalos entregados (jarro, shopero, llavero) y para los socios de las otras zonas se incluye el gasto del traslado.
  - Aporte celebración fin de año Aconcagua y Reuniones presenciales socios sur, actividades no realizadas.
  - Ayuda a la comunidad, se aclara que el aporte no es en dinero, sino que se compran regalos y se les entregan a los solicitantes para la realización de actividades. Para ello deben remitir una carta solicitud y posteriormente una carta de agradecimiento
  - Contadora, no se ha cancelado este ítem, porque esta atrasada en la entrega de la contabilidad 2021, ya que estuvo enferma de covid.
  - Paquete navideño, aumento del gasto por incremento en el valor de los productos, incluso algunos de ellos no se incluyeron por están descontinuados como es la salsa tártara y también se cambió el modelo de la caja.
  - Página web, queda saldo a favor, ya que el soporte y mantención de la página desde el año pasado pasó de un proveedor a ser realizado por un socio, Carlos Fuentes, quién diseño la nueva página y ha subido la documentación que se visualiza en ella. Actualmente solo se cancela el valor de tener los datos en la nube, pero se desea hacer una retribución a Carlos por la disposición que ha tenido en esta gestión. Por la pérdida de información más antigua que se mantenía en los discos duros se optó por almacenar en one drive la documentación sindical.
  - Asesoría legal, aumento en el cobro del abogado que se mantiene en San Felipe. Se recuerda que este profesional puede ser consultado por todos los socios. Su asesoría es inicial y si desean que lleve una causa el socio debe cancelarla.

Lo anterior da como ejercicio contable año 2021 \$1.496.129, pero el valor real que queda para el sindicato fue de \$2.051.085.

### Presupuesto.

Se adjunta detalle con los valores que se consideran para este año por cada ítem:

#### Ingresos

- Cuotas, se consideran 146 socios. Lo aportado en los meses de enero a marzo por personal de Transmisión que será desvinculado (\$528.333) se suma al monto.
- Multas por inasistencias, se consideran 10 socios por 9 meses.
- Viáticos, 20 UF
- Asesoría legal, 50 UF
- Arriendo nevera, \$ 20.000 mensual

#### Egresos

En la mayoría de los montos se mantienen los del año 2021, salvo:

- Viáticos, aumento en \$200.000 para poder cubrir los gastos
- Celebraciones, bajan porque disminuye la cantidad de socios por zona, pero se mantienen los \$10.500 por persona.
- Contadora, aumento por posible incremento en el sueldo mínimo
- Paquete navideño, se aumenta el valor de c/u en \$5.000
- Votación nueva directiva, se incluye ítem porque en julio-22 debe renovarse la directiva, se toma como valor la media de cotizaciones anteriores.

Lo anterior da como ejercicio contable año 2022 una diferencia a favor del sindicato de \$130.705.

Se informa que a enero 2021 el saldo en esta cuenta ascendía a \$28.508.798 y el saldo al 31-01-2022 es de \$31.713.521.

Se efectúa votación, ya que la entrega del balance y presupuesto esta regulado por los estatutos y debemos ser una de las pocas entidades que lo realizan. Además, se indica que el socio que no vota será multado. El resultado obtenido es, de los 121 participantes en ambas reuniones (15 y 19 horas), votaron apruebo 99 personas, se abstuvieron 22 y no existieron rechazos, por lo anterior se aprueba presupuesto año 2022 con un 81,8%.

## 6) Varios

6.1. Renovación de directiva. Este año debe realizarse la renovación de directiva, la cual está vigente hasta el 12-07-2022 y en esa misma fecha se deben realizar las votaciones o al día siguiente si es que cayera en domingo. La idea es realizarla de manera electrónica, al igual que la vez anterior, ya que es más ágil y rápida, además se puede realizar en 1 día, de lo contrario se deberían coordinar 7-8 ministros de fe debido a que tenemos socios en diferentes instalaciones y la inspección no cuenta con tanta dotación. El día 14/07/2022 se debería tener nueva directiva.

La última cotización (votación huelga) un proveedor cobraba cerca de 40 UF ( $\pm \$1.200.000$ ), por lo que podría variar el presupuesto en ese ítem.

En reuniones de abril o mayo se elegirá la comisión electoral, quienes estarán a cargo de las elecciones, quienes la conformen no pueden ser candidatos, nosotros como directiva solo podemos apoyarlos en la coordinación con el proveedor de la votación electrónica y la inspección del trabajo de los Andes.

Lo ideal es que esta comisión este compuesta por socios del Aconcagua ya que donde se abrirán/cerraran urnas será en la inspección del trabajo de los Andes.

Como directiva - Nélida, Juan y yo- nos vamos a repostular, ya que creemos que aún nos faltan cosas por hacer y que aún podemos aportar como dirigentes, ya que se vienen nuevos proyectos.

6.2. Se conversó al finalizar la reunión de noviembre-21 con María Saldivia, quién fue citada a presentarse en Central Angostura, aunque estaba con teletrabajo. Se informa que fue desvinculada junto con Gino Oppiguer, ya que fueron parte de una reestructuración en centrales Bío-Bío. En esa oportunidad fueron 8 personas las afectadas, 2 de nuestro sindicato, 2 del sindicato 1 y 4 del sindicato de supervisores.

Tuvieron una salida mejorada, pero menor a la que tiene personal de transmisión.

Se participó en la revisión de sus finiquitos y no hubo mayores correcciones que hacerle. Se indica que cuando la empresa define desvincular a un trabajador no hay vuelta atrás y a lo único que se puede optar es a obtener una mejora en su salida.

El mayor descuento fue el impuesto a la renta que en su caso alcanzó a las \$700.000.

Dejaron de pertenecer a Colbún a contar del 01/12/2021. Sin embargo, Gino fue de gran ayuda en la recepción de los paquetes navideños, aunque ya no pertenecía a esta entidad. Se lograron algunas cosas más para ellos, aunque a la fecha aún no se han realizado, porque depende de otras entidades.

6.3. Producto de lo anterior se tiene una problemática con la empresa, pese a que la conversación no se ha roto con la empresa. Se está preparando una presentación para una denuncia ante la dirección del trabajo por cambio de funciones del personal de centrales Bío-Bío.

Ésta será en conjunto con la denuncia por cambio de funciones del personal de complejo Aconcagua con cargo de operador de central,

Esta situación se ha alargado más de lo que esperamos, ya que se han tenido reuniones en varias oportunidades con la empresa, y en la última que se sostuvo la compañía proponía solo solución para un grupo de trabajadores, pero no veía el fondo del asunto, debido a que consideran a las centrales como un complejo, aunque ellas están distantes una de otra. Uno de nuestros argumentos es que pertenecen a

diferentes comunas con una diferencia de 123 kilómetros entre ellas, a diferencia de Aconcagua en que las centrales están en una misma línea y que la más alejada está a unos 35 kilómetros.

Socio manifiesta que las centrales del Aconcagua están en diferentes comunas (Los Andes – San Esteban). Efectivamente es así, pero la diferencia radica en que no se debe tomar otro camino para llegar a ellas, todas se encuentran en línea en el mismo camino. Es más el código del trabajo indica que los lugares donde se desempeñe el trabajador deben estar en la misma zona.

También se quiere que la empresa reconozca que existe un cambio en las funciones del trabajo y que ello implica una mayor responsabilidad que debería ser compensada, como por ejemplo la conducción o traslado de personal.

Sin embargo, si no hay una solución se realizará la denuncia, es por lo que se han solicitado los contratos y anexos del personal de Rucue, Quilleco y Angostura, para llevarlos como antecedentes.

Se solicita a los socios de estas centrales que no firmen los nuevos anexos de contrato enviados ya que en ellos se especifica como Complejo Bio-Bio. Incluso se le planteó a la empresa que había sido "mala leche" porque hicieron ese cambio cuando se envía el anexo de contrato con la actualización anual de rentas, lo cual es por ley.

Se solicita a aquellos socios que no han enviado esta información nos la hagan llegar a la brevedad.

Afiliado consulta por situación de cambios en complejo Bio-Bio y la presión que se está haciendo por la firma de los anexos de contratos. Se le indica que se está gestionando la situación con la empresa y con respecto a la presión por la firma, más que nada son recordatorios para que la efectúen, enviados por Alejandra Guzman quién desconoce el trasfondo de las conversaciones que se han mantenido con la compañía, es más ella no puede hacer nada más. Si la empresa comienza con la presión uno a uno, que es factible se dé, nos deben informar inmediatamente para realizar las acciones correspondientes.

- 6.4. Trabajo pesado para área operaciones de complejo Aconcagua. Las entrevistas ya se realizaron por el asesor a 2 o 3 personas de cada cargo. La presentación se realizó el 8-2-22 ante la comisión ergonómica nacional para su revisión y posterior evaluación de si corresponde decretar estos cargos como trabajo pesado. Esta entidad tiene 49 días hábiles para resolver (90 días corridos) si los cargos de ayudantes, asistente, operador de central y operador son considerados trabajo pesado.  
Se indica que si en otras centrales, socios consideran que podría aplicarse esta situación nos la hagan saber para revisarla y comenzar las gestiones si corresponden.
- 6.5. En diciembre-21 se realizó el descuento de la ayuda por fallecimiento de nuestro compañero Fabián Sepulveda y el 19-01-22 se le depósito y se realizó una videoconferencia con su viuda Andrea Cabrera. El monto recaudado fue \$ 3.979.667. Ella se mostró muy agradecida y nos solicitó hacerles extensiva su gratitud.
- 6.6. Se plantea situación de Claudia Guzman (exsocio) quién estuvo con licencia médica los últimos meses del año pasado, pero finalmente presentó una carta de autodespido ante la Inspección del Trabajo. Este trámite constituye una especie de demanda hacia Colbún, ya que no es una renuncia, sino que por las condiciones labores en las que estaba trabajando considera que puede realizar este autodespido, por ende, la empresa la debe indemnizar por los años de servicio. La presentación la realizó con un abogado y recién en mayo-22 tiene su primer comparendo, donde se definirán si se continua en juicio o se llega a acuerdo. Se le ha contactado para conocer su estado de salud.
- 6.7. Una situación similar le ocurrió a Nicolas Tapia, la cual fue comentada en reunión de noviembre-21, quien sufrió maltratos por su jefatura directa (jefe administrativo de Complejo Aconcagua). Él estuvo licencia médica después de ocurrido el hecho, también presentó el reclamo al comité de ética de Colbún, pero entre el lapso en que volvió a trabajo y al no tener la resolución del comité, volvió a tener otro problema,

aunque no tan grave como el primero. Finalmente decidió presentar su renuncia voluntaria, a pesar de la recomendación que le hicimos de volver a tener licencia médica hasta que el comité de ética resolviera. Se creía que se tenían bastantes argumentos para presentar una denuncia por este hecho, pero una vez presentada la renuncia a la empresa también lo hace al sindicato, sin que podamos representarlo.

- 6.8. Movilización Juan Altamirano, éste ha sido un proceso largo y en diciembre-21 se planteó nuevamente en una reunión sostenida con Paula Martínez y Mauricio Abarza. Lo que estaba en discusión era que si la movilización de acercamiento se debía cancelar de acuerdo con lo escrito en el contrato colectivo o prevalecía el espíritu del punto. Finalmente se acordó cancelar este beneficio, pero se confeccionará un adendum para esta situación particular, siendo éste el último caso en este tema y si surge otro a posterior se verá en una próxima negociación. También se solicitará el pago retroactivo de este beneficio y no desde la fecha en que se firme el documento.
- 6.9. Se informa que este año se aplicó el bono de zona en el pago del bono de desempeño para el personal ayudante de operaciones de Complejo Aconcagua, incrementando el monto de este bono. También esta situación se extendió a los asistentes de operaciones de Aconcagua, ya que el año pasado por cambio en sus funciones, el bono de zona se incorporó a su remuneración mensual.
- 6.10. Movilización personal El Huape, esta situación también se trató en la reunión de diciembre-21. Paula Martínez se comprometió a conversarlo con Mauricio Orellana, pero -al parecer- producto de las vacaciones y covid de éste aún está pendiente. Esta condición afecta a 6 socios del Complejo Aconcagua y lo que se pretende es la entrega del servicio de movilización y no el pago.
- 6.11. Denuncia/Demanda práctica antisindical. Este sindicato en conjunto con sindicatos 3 (Nehuenco) y 4 (Carena) presentaron una denuncia y una demanda de práctica antisindical. La denuncia es una investigación por parte de la inspección del trabajo la cual está en curso y la demanda se realiza ante la dirección nacional del Trabajo.

Se espera que la denuncia sea favorable ya que de esta forma tomaría más peso la demanda. Esta gestión nace producto de que algunos socios de la zona sur nos informan a principios de diciembre que a cada socio del sindicato 1 (Talca) les estaban entregando un bono por un monto de \$592.000 y que correspondía a que la directiva del 1 habíaapelado a que como habían negociado de mala manera en el 2020, ellos se veían desfavorecidos en comparación con los contratos de los sindicatos 2 y 3.

Lo anterior, constituye una práctica antisindical, ya que, si ellos no supieron como negociar en su momento, de mala manera pueden ser compensados después, comparándolos con los otros sindicatos que tuvieron una buena negociación, pero que debieron renunciar a algunas cosas para obtener otras o que el sindicato 3 se fuera a huelga y les descontaron días o que el sindicato 4 votó la primera huelga en Colbún. No es justo que sin haberse desgastado siquiera, ya que firmaron su convenio después de 2 reuniones y sin lograr grandes beneficios, ahora estén siendo compensados.

Además, con ello se vulnera la libertad sindical, ya que si una persona ve que en otro sindicato puede optar a más beneficios y pretende cambiarse, lo que hace la empresa al entregar este bono es desincentivar que lo hagan porque recibiría lo mismo sin cambiarse.

Se envió correo a Paula Martínez planteando dicha situación y consultándole de qué manera sería compensado ese cambio o esa entrega del bono. Ella no negó ni aseveró la entrega de esta bonificación, pero indicó que como empresa podían definir como llevar los procesos con cada sindicato buscando siempre que no hubiera disparidad entre las personas; pero al hacer eso generan una disparidad.

Este documento se incluyó en ambos trámites, como también el pantallazo del mail de citación a sus socios del sindicato 1 para la entrega de un documento, también se menciona el monto que fue entregado. Después de la denuncia la inspección solicitó entrevistar a 3 socios de cada sindicato para

conocer si sabían de la situación y como les repercutía. Por razones obvias se eligieron a 3 socios de la zona sur que conocían del tema, estas conversaciones son anónimas y el sindicato no tiene conocimiento de que hablaron. Adicionalmente, también fueron entrevistados 3 socios del sindicato 1.

Como es una gestión por práctica antisindical, tanto la denuncia como la demanda tienen plazos acotados para su presentación, por lo que la demanda fue tramitada antes de tener la resolución de la investigación (denuncia) efectuada por la inspección del trabajo.

Nos asesoramos, tanto para la denuncia como para la demanda, con el bufete de abogados Tapia & Asociados, ellos son laboralistas y la abogada que lleva el caso es Solange Mena junto a 3 abogados más. Ellos nos han cooperado en las últimas 2 negociaciones colectivas y nos representaron en el trámite de empresa estratégica, ya ellos ven 100% temas laborales, en cambio el abogado en la zona y que se paga anualmente nos apoya en temas más triviales (civil, familiar o laboral) además asesora a los socios en primera instancia. Si desean contactarlo y no les responde nos avisarán para ubicarlo.

La demanda tiene un costo económico para cada sindicato y esta representación vale el 20% de lo que lográramos obtener en caso de ganar. Si se pierde la demanda no se les paga ya que no cobrarían.

En la demanda se está solicitando el pago del mismo monto entregado a los socios del 1 (\$592.000). Si se gana y hay que pagar al abogado, este 20% se descontaría del monto a recibir, pese a que dentro de la demanda se estipuló que las costas sean de cargo de Colbún.

Dentro de esta demanda se consideraron a todos los socios vigentes al 31-12-2021, por lo que está incluido el personal de transmisión; de ganarse se verá cómo se les cancelará este bono.

Se da las gracias a Erwin Poblete, Ricardo Wallffiguer y Jorge Valenzuela, ya que los hemos molestado bastante con este tema y nos han ayudado mucho. A través de ellos se pudo conocer la visión de Talca porque Jorge trabaja ahí, la de Angostura por Ricardo y la de antiguos conocidos de Erwin que pertenecen al sindicato 1. Esto nos permitió conocer la situación y realizar la gestión.

Socio manifiesta que no existen problemas en continuar cooperando, ya que la empresa no debería realizar estas compensaciones a posterior. Se manifiesta que así es, ya que en una negociación se deben transar algunos beneficios por otros y a veces los resultados no son los que se esperaban, y que después venga la empresa y entregue \$500.000 a un sindicato porque no les dieron problemas, es injusto.

Afiliado consulta, si se gana esta demanda y la empresa debe pagar los gastos de representación, también debe cancelar el 20% cada socio? Se indica que no. Si Colbún tiene que asumir las costas del juicio, nosotros no pagamos ese 20%, lo asume la empresa del total a pagar. Es decir, si Colbún debe pagar un total de \$60.000.000, el 20% de ese monto son \$12.000.000, y este sería el valor es que debe pagar Colbún y a nosotros nos llegarían integro los \$592.000 del bono, pero si es sin costas, ese 20% lo deberemos pagar nosotros.

6.12. Cambio de horario del viernes en Central Angostura, esta petición no resultó debido a que debían estar todos de acuerdo; además debía estar coordinado con el horario del turno H de operaciones, y este turno no puede ser modificado por estar bajo una resolución de jornada excepcional. En un futuro se puede ver en mayor profundidad y modificar que el personal de turnos no se traslade en la misma movilización que el personal con horario administrativo, como se realiza en Complejo Aconcagua.

6.13. Fiesta navideña, en la misma reunión de diciembre-21, se plantea la realización de la fiesta navideña. Ahí se dieron cuenta que nuestra fiesta está incluida en el Contrato Colectivo, y no como el resto del personal de Colbún que la tiene por GOP o por bienestar. Esto significa que tiene un monto asignado. Se les indicó que sólo se obvio la no realización en el año 2020 producto de la pandemia y como no la realizarían se estarían ahorrando ese gasto, además, como se realizó una fiesta para personal de Santiago se debía compensar a los socios el no efectuarla.

En principio, se había solicitado la entrega de una gift card pero finalmente se entendió la postura de la empresa, ya que manifestaron que con ello se pierde el espíritu de lo que involucra la fiesta para la familia. Finalmente se acordó la entrega de una mochila de picnic en compensación por la no realización de la fiesta navideña 2021, ya que esta actividad los otros sindicatos no la tienen incluida en sus convenios/contratos colectivos.

Esta mochila solo se les entregó a los socios de este sindicato, a excepción de 2 socios que pertenecían al convenio de Santa María (Victor Aguilera/Jorge Henríquez) ya que comenzaron a percibir los beneficios del contrato colectivo a contar del 01-01-2022.

6.14. Visita a socios zona sur, se indica que aún no se han definidos las fechas, pero sería entre abril o mayo. La idea es partir por Canutillo, por lo que se debería estar un martes en esa central para estar con los 2 turnos (entrante/saliente).

Luego se viajará a Los Ángeles para reunirnos con los socios de Rucue, Quilleco y Angostura más los de Santa Marfa y Los Pinos, que quedan cerca. En esta zona se está pensando realizar 2 reuniones, ya que el volumen de personas es mayor y por tema de aforos y jornadas de trabajo se podrían separar en grupos. Al igual que en la oportunidad pasada, la idea es realizar las reuniones fuera de las instalaciones de la empresa y para ello se arrendará una sede.

Luego se irá a Talca y se terminará en Candelaria.

También se tratará de retomar las reuniones presenciales en Complejo Aconcagua, por lo que se irá a conversar con bomberos para conocer las restricciones que se tienen por los aforos.

6.15. Se informa que se formó el sindicato de supervisores y actualmente está negociando en forma reglada. Ellos ahora son el sindicato más grande de Colbún, teniendo ±202 socios, los cuales son de la DIP, supervisores de todas las centrales, personal del despacho y del edificio corporativo. Su presidente fue incluido en el grupo de WhatsApp de sindicatos de Colbún en el cual no está incluida la directiva del sindicato 1 ya que no está en la misma línea que el resto.

Al parecer ya están en la 2º reunión con la empresa. La respuesta a su petitorio fue un rotundo no a todo. Ellos no tienen piso y debieron partir de cero porque esta es su primera negociación. Todo lo que consigan en esta oportunidad será ganancia.

En todo caso ya les habíamos indicado cuál sería su crecimiento y que la ganancia sería más que nada la ratificación de lo que se tenía acordado en palabras llevarlo a papel, pero que no crecerían mucho en números, porque la respuesta que se nos dio a nosotros cuando negociamos fue que la supervisión (Claudia Guzman) ya tiene un valor definido y que en el bono de responsabilidad se tienen consideradas las diferencias de los bonos que ellos perciben contra lo que se nos pagan a nosotros.

En nuestra próxima reunión ya deberían hacer cerrado la negociación porque tendrían cumplidos los 45 días, a no ser que se vayan a huelga.

6.16. En complejo Aconcagua la semana pasada se tuvo una reunión con Mauricio Orellana sobre Complejo deportivo. Se están realizando trabajos en la cancha de pasto, ya que por quejas de la comunidad por la no entrega de agua o caudal ecológico ante los alcaldes de la zona, se dejaron de regar las áreas verdes de las centrales, en un futuro se harán jardines de cactus y riego tecnificado.

Para no perder este recinto se empezaron a ver soluciones y se acordó construir una cancha de futbolito de pasto sintético en una mitad de la cancha y en la otra una multicancha de asfalto para varios deportes (baby-futbol, tenis, voleibol y aros portátiles para basquetbol), inicialmente Patricio Troncoso quería construir una cancha de cemento.

Lo que cambia es que antes no se tenía injerencia en lo pudiera hacer la empresa con la cancha y ahora se tendrá una responsabilidad, ya que se seremos parte de su mantención, porque para alargar la vida útil del pasto sintético, éste debe ser cepillado; la máquina que efectúa este trabajo será comprada por la

empresa, pero el mantenimiento será de cargo del sindicado, se espera que algún socio se ofrezca para realizarlo. También cada 3 años debe realizársele un mantenimiento mayor y se acordó que el sindicato aportará el 40% del valor total del costo de este trabajo.

Esto da mayor potestad para reclamar o solicitar mejoras a esa instalación.

Los fondos para construir estas canchas se obtuvieron de saldos que le quedaron a la DIP de trabajos que se realizaron en el complejo Aconcagua.

6.17. Asistente informa que ha tenido problemas con los reembolsos realizados en forma virtual de vida security y también en Fonasa con el sistema de huella. Se indica que los problemas con la huella son por el sistema de Fonasa y ni la empresa ni el sindicato tiene incidencia en la solución de ello. Si no se aplica el reembolso al momento del pago, deberán realizarlo a través de la web y si finalmente no les resulta, enviar todos los antecedentes a Alejandra Guzmán para su tramitación en forma interna con Marcela Torres ejecutiva de vida Security, con copia a nosotros para tener conocimiento.

Se recuerda que para el reembolso dental debe adjuntarse el formulario de vida security llenado por el dentista y el presupuesto asociado.

6.18. Adherente consulta qué paso con el tema de los celulares y planes ofertados por la empresa. Se indica que está pendiente y que en la última conversación que se tuvo con Andrea Gillet en diciembre-21 nos derivó con el líder del proyecto quien indicó que aún no se firmaban los contratos con las compañías que darían el servicio. Se cree que se diluyó en el tiempo.

6.19. Afiliado plantea que en liquidación de sueldo no le aparece el descuento del seguro de cesantía. Se indica que este cobro tiene un tope hasta los 11 años trabajando, superado ese tiempo no se descuenta más al trabajador. Se recomienda ingresar a la página de AFC para conocer fecha de ingreso y los montos que mantiene en los 3 pilares: cuenta individual, aporte del empleador y cuenta solidaria.

6.20. Socio consulta por el pago del bono escolar. Se manifiesta que si envió la documentación a Alejandra Guzmán estos serán reliquidados el 04-04-2022.

Se recuerda que para el caso de enseñanza básica o media este bono se cancela al presentar el certificado de matrícula o alumno regular, ya que se aceptó el documento de matrícula debido a que éste se puede solicitar en diciembre y ser presentar para su pago el 15 de febrero, en cambio los certificados de alumno regular se entregan cuando comienzan las clases. En cambio, la movilización escolar se comienza a cancelar desde marzo.

Para los estudiantes mayores de 18 años deben primero realizar la renovación de cargas en la Caja 18 (socios de Aconcagua) y Caja Los Héroes (socios fuera de Aconcagua), la cual se realiza presentando el certificado de alumno regular en universidades, CFT, institutos o FF.AA.

Se indica que para que el pago salga en el mes deben enviar la documentación antes del 15, ya que si es posterior queda para el siguiente mes, porque el cierre de remuneraciones en Colbún generalmente es hasta el 15 de cada mes.

Se aclara que los temas de bonos y becas escolares más vida security los canaliza Alejandra Guzman; Pedro Ruiz y Juan Atenas están abocados a remuneraciones, vacaciones y reembolsos gimnasio.

6.21. Reembolso gimnasio. Se indica que en conversaciones con Paula Martinez se acordó por este año mantener el pago del reembolso por compra de implementos deportivos y rendirlos como deporte. Se recuerda que el beneficio asciende a \$180.000 brutos anuales, de los cuales \$30.000 se aportan a AFP y salud y el resto vuelve al socio.

6.22. Se informa que este año se activa lo indicado en contrato colectivo, que es que si salen entre abril y noviembre de vacaciones pueden optar al pago del 30% adicional, haciendo uso del total de vacaciones del período. Se manifiesta que deben tener cuidado con el total de vacaciones, ya que el período a considerar es el del año anterior y no sumar los días generados por el nuevo periodo.

Participante consulta si para este beneficio se debe contar con la autorización de la jefatura. Se indica que más que la autorización de la jefatura directa es que ésta apruebe las vacaciones, es decir, deben conversarlo antes con la jefatura, porque ya no es a solicitud de la empresa.

Socio plantea que en su caso para este pago le están pidiendo se tome todas sus vacaciones. Se le consulta cuanto son los días de vacaciones legales que tiene, indicando que tiene 15 legales y 1 día progresivo. Se manifiesta que el total de vacaciones de su período son los 16 días. Consulta también si este pago debe ser evaluado por su jefatura. Se indica que esto no está sujeto a evaluación, es un error que están cometiendo varias jefaturas, ya que se quedaron con lo que indicaba el contrato colectivo anterior, en el que se estipulaba que para el pago de este beneficio debía ser a solicitud de la empresa, en cambio ahora es con el acuerdo de las partes.

Adherente plantea que pasa cuando por rotativa le toca salir en esta época. Se indica que por rotativa de turnos no debería haber inconvenientes, a no ser que cambie su fecha a otro mes, este cambio lo debe acordar con su jefatura.

Se conversará de manera extraoficial con Luis Aguilar y Flavio Rojas para plantearles este cambio en el contrato colectivo, pero si mantienen su postura se utilizará el plan B.

6.23. Otros temas con los que se debe tener cuidado, ya que fueron modificados en la última negociación, son:

- Descanso, ya que en el contrato anterior se estipula el retraso en una hora para el retorno a trabajar. Hoy existe una redundancia en la que el descanso mínimo entre jornadas no debe ser menor a 10 horas ganándose 2 horas, es decir, antes si se salía a las 12 de la noche se debía volver a las 9 a.m, hoy en día el retorno al trabajo es a las 10 a.m.
- Colación, cuando la jornada se extiende más allá de lo habitual se tiene derecho a colación (antiguamente la colación de las 20 horas). Esta puede ser rendida por Go si no se la dan, además no requiere aprobación si no sobrepasan los topes. Si no es cobrada en su oportunidad se pierde ya que no tiene definido un valor para su cobro posterior.
- Cena. Si se trabaja más allá de las 22 horas y no le dieron cena y tampoco pudo comprar algo, puede cobrar el viático de cena, pero el valor de éste es mucho menor de lo que pueden rendir por Go. Se recomienda como primera opción rendir por Go.

6.24. Asistente consulta por correo enviado, respecto a una solicitud de ayuda a un compañero de trabajo. Se indica que efectivamente se recibió, pero se están recabando antecedentes para plantearlo, ya que debe analizar la información presentada, porque en primera instancia se visualizaron documentos que no tiene relación con lo que ocasiona la solicitud de ayuda, hay gastos que no son propios de lo planteado, además se debe revisar el tema de las coberturas del seguro porque no las están pagando, para plantear la necesidad y el monto de la ayuda.

6.25. Socio plantea que su jefatura los está mandando a realizarse los antígenos Covid-19 el día antes de tomar el turno. Se manifiesta que no corresponde, ya que existen 2 posibilidades:

- no tomarse el antígeno y que la empresa les realice el examen al ingresar al turno.
- realizarse el examen, pero la empresa les debe pagar las horas y devolverles el día.

Se recuerda que al retornar de vacaciones o al tomar el primer turno del ciclo, la toma de antígenos debe realizarse en jornada laboral, ya que no corresponde hacerlo en los días libres, porque para el personal de turnos cuando son citados en su día libre se les debe cancelar las horas y devolverle el día, porque eso está definido en el Contrato Colectivo, además es tiempo de trabajador para cumplir con un

requerimiento/necesidad de la empresa. Se remitirá un correo mañana al subgerente del complejo y a Santiago señalando a que no corresponde y que deben atenerse a un procedimiento legal de cómo funciona o deben devolver el día y cancelar el tiempo que se destine para efectuarse el antígeno, ya que deben incluirse los traslados

Afiliado plantea que no sabía de esto y a él lo han mandado a realizarse el examen al retorno de sus vacaciones. Se indica que esta instrucción se replicó en los whatsapp de cada grupo y que no corresponde hacerse exámenes en días libres, ya que si es así lo estarían citando a trabajar y eso debe ser cancelado. Se plantea que el procedimiento debería ser el mismo que se aplica al personal administrativo que es la realización del examen cuando vuelve de vacaciones, de una licencia o de un permiso, el cual se realiza en la mañana del día en que se vuelve al trabajo.

Se indica que esta situación se planteará por correo electrónico a Mauricio Orellana y al comité Covid, porque no corresponde la realización de estos exámenes en los días libres del personal.

6.26. Coderecu informa que se está organizando en complejo Aconcagua un viaje a la Fidae en Santiago para el próximo sábado 09-04-2022, los interesados contactar a Ricardo Gonzalez o Mario Zuñiga para su inscripción. El sindicato gestiona solo el transporte, la entrada (\$8.000) y el cocaví son del cargo del asistente, se debe contar con pase de movilidad y la venta solo es a través de internet.

6.27. Asistente consulta que ha pasado con la revisión de rentas, ya que las brechas de sueldo se han agrandado más y ahora los asistentes de operaciones ganan más que un operador de central. Se manifiesta que al llegar a un acuerdo la idea es que todos ganen, lo que sí se podría acortar la brecha entre cargos, para ello si se aumenta a todos que para los más bajos sea el mismo aumento más Y, que se acerquen a la postura del valor siguiente.

Plantea también que en el último aumento por IPC los asistentes subieron más que los operadores de central. Se indica que el 3% por IPC fue mayor al del operador por el monto que ellos ya ganan. No se puede hablar de que algunos tienen un buen o un mal sueldo, porque en general son buenos por algo se está trabajando aquí, y si fueran malos se buscaría en otro lado.

Se recuerda que algunos sueldos traen historia, pese a que Colbún no quiera reconocerlo. Nunca en un mismo cargo van a ganar todos igual, ya que deben existir diferencias como dice Patricio Troncoso, sean estas por antigüedad en el cargo o por las funciones que desempeñan

La gente que es asistente lo están superando y esto es por el bono de zona 1 o 2 son lo que lo superarían. Todos los años se plantea a la empresa la revisión rentas para acortar las brechas de sueldo entre el personal del mismo cargo y entre cargos de la misma área también.

Este año se puede utilizar el antecedente de que fueron sacados de las centrales y puestos a trabajar como conglomerado y así buscar el X+Y ya mencionado, porque ahora todos los operadores deben realizar las mismas funciones, ya que antes para ser operador de Hornitos se debía haber pasado por Chacabuquito o para Aconcagua se debía haber operado en Hornitos/Chacabuquito y actualmente todos debieron aprender de las otras centrales que no operaban.

6.28. Se informa que nos hemos dado cuenta qué algunos socios abandonan las reuniones antes que terminen. Se recuerda que por ello se efectúan en 2 horarios para que puedan participar de una completa. De mantenerse esta situación se tomarán acciones dejando ausentes a los que se retiran antes de finalizar.

6.29. Se da la bienvenida a Luis Chávez quien ingresa a la entidad en febrero 2022 al área eléctrica de Aconcagua.

6.30. Afiliado plantea tema de alimentación de personal Los Pinos, que se cambió de tener un casino en la central a la entrega de almuerzo, y que es un mismo menú, ejemplo el mismo hipocalórico para la semana.

Este personal antes tenía casino en la Central, pero en algún momento la empresa decidió ponerle término cancelarles la colación, por ello cada uno debería llevar su almuerzo/colación. Esto se nos informó y se comenzaron a realizar gestiones con la compañía, ya que por contrato colectivo debe entregárseles el servicio, sin embargo, la empresa nos solicita tiempo para solucionarlo y el plazo vence mañana. La semana anterior Mauricio Abarza nos informó que se llegó a una solución y ésta consiste en la entrega de la colación/vianda, sin casino en la central. Inicialmente, esto les habría gustado, pero al parecer ha cambiado porque se desea tener el casino en la central.

Esta información se remitió a través del grupo de whatsapp Los Pinos para conocimiento y para que nos indicaran sus apreciaciones al respecto, ya que lleva poco tiempo funcionado este sistema y la idea es que todos se manifiesten indicando los pro y contras. Y se continuará gestionando.

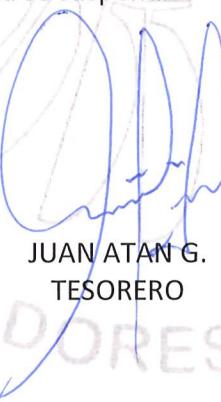
6.31. Se informa que se ha optado a realizar reuniones con los socios afectados en cada caso puntual que se está revisando, como por ejemplo el caso de los finiquitos de personal transmisión o el cambio de funciones para socios de centrales Rucue-Quilleco-Angostura, la cual aún se está gestionando. En el caso de Los Pinos no se ha realizado esta reunión debido a que se aproximaba la reunión mensual. Se indica que si existen grupos de socios que deseen reunirse con el sindicato y plantear alguna situación específica nos lo hagan saber para coordinarlo.

De esta manera no se satura a los socios que no se ven afectados directamente.

6.32. Participante consulta por su pago de bono movilización escolar, porque ya envió los documentos a Santiago. Se le indica que, por el cambio de instalación a Candelaria, deben cancelarle 12 UF ya que la movilización escolar mensual de 2,5 es solo para los socios que laboran en complejo Aconcagua y si no le salió pagado en la liquidación de marzo, se reliquidará el 4/04/2022, pero si en esta fecha no le aparece el pago contactar a Alejandra Guzman quien se encarga de ver los temas relacionados con bonos escolares, vida security y cargas familiares. Se recomienda que cuando realicen reclamos por pagos los hagan con copia al Sindicato.

6.33. Se informa que partido con Candelaria se suspendió.

  
MIGUEL LAZCANO C.  
PRESIDENTE

  
JUAN ATAN G.  
TESORERO

  
NELIDA ESPINOZA M.  
SECRETARIA

# **BALANCE - DIFERENCIAS**

## **2021**

# **Presupuesto 2022**

**Saldo Año Anterior 31 Diciembre 2020. \$17.089.902**

**INGRESOS CUENTA AYUDAS SOCIALES 2021.**

<b>MES</b>	<b>SOCIOS</b>	<b>VALORES</b>
<b>ENERO</b>	<b>190</b>	<b>\$ 816.620</b>
<b>FEBRERO</b>	<b>190</b>	<b>\$ 816.620</b>
<b>MARZO</b>	<b>187</b>	<b>\$ 803.726</b>
<b>ABRIL</b>	<b>187</b>	<b>\$ 803.726</b>
<b>MAYO</b>	<b>187</b>	<b>\$ 803.726</b>
<b>JUNIO</b>	<b>182</b>	<b>\$ 782.236</b>
<b>JULIO</b>	<b>182</b>	<b>\$ 782.236</b>
<b>AGOSTO</b>	<b>181</b>	<b>\$ 777.938</b>
<b>SEPTIEMBRE</b>	<b>181</b>	<b>\$ 777.938</b>
<b>OCTUBRE</b>	<b>181</b>	<b>\$ 777.938</b>
<b>NOVIEMBRE</b>	<b>181</b>	<b>\$ 777.938</b>
<b>DICIEMBRE</b>	<b>179</b>	<b>\$ 769.342</b>
	<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>\$ 9.489.984</b>
	<b>TOTAL SALDO</b>	<b>\$ 26.579.886</b>
	<b>TOTAL EGRESOS</b>	<b>\$ 7.898.000</b>
	<b>SALDO AÑO 2021</b>	<b>\$ 18.681.886</b>

20-05-2021	9227558	DEFUNCION PADRE	\$ 150.000
02-06-2021	9227559	LICENCIA 15 DIAS	\$ 80.000
02-06-2021	9227560	RETIRO 5 AÑOS	\$ 300.000
	9227561	NULO ERROR MONTO	-----
22-06-2021	9227562	RETIRO 10 AÑOS	\$ 360.000
25-06-2021	9227563	RETIRO 30 AÑOS	\$ 600.000
25-06-2021	9227564	RETIRO 9 AÑOS	\$ 348.000
27-06-2021	9227565	RETIRO 12 AÑOS	\$ 384.000
27-06-2021	9227566	RETIRO 11 AÑOS	\$ 372.000
08-07-2021	9227567	LICENCIA 15 DIAS	\$ 80.000
13-07-2021	9227568	LICENCIA 90 DIAS	\$ 240.000
14-07-2021	9227569	LICENCIA 15 DIAS	\$ 80.000
14-07-2021	9227570	LICENCIA 26 DIAS	\$ 80.000
04-08-2021	9227571	LICENCIA 23 DIAS	\$ 80.000
04-08-2021	9227572	DEFUNCION SUEGRA	\$ 120.000
04-08-2021	9227573	DEFUNCION SUEGRA	\$ 120.000
12-08-2021	9227574	LICENCIA 15 DIAS	\$ 80.000
12-08-2021	9227575	LICENCIA 30 DIAS	\$ 80.000
14-08-2021	3208171	LICENCIA 21 DIAS	\$ 80.000
30-08-2021	3208172	DEFUNCION MADRE	\$ 150.000
30-08-2021	3208173	DEFUNCION MADRE	\$ 150.000

## EGRESOS CUENTA AYUDAS SOCIALES 2021.

FECHA	CHEQUES	DETALLE	VALORES
20-01-2021	9620590	RETIRO 6 AÑOS	\$ 312.000
20-01-2021	9227541	LICENCIA 17 DIAS	\$ 80.000
21-01-2021	9227542	NULO ENMENDADO	-----
21-01-2021	9227543	NULO MAL REDACTADO	-----
21-01-2021	9227544	NULO ENMENDADO	-----
21-01-2021	9227545	DEFUNCION SUEGRO	\$ 120.000
22-01-2021	9227546	LICENCIA 28 DIAS	\$ 80.000
26-01-2021	9227547	DEFUNCION MADRE	\$ 150.000
04-03-2021	9227548	LICENCIA 30 DIAS	\$ 80.000
	9227549	NULO FIRMA NO CLARA	-----
08-03-2021	9227550	DEFUNCION SUEGRO	\$ 120.000
08-03-2021	9227551	DEFUNCION MADRE	\$ 150.000
16-03-2021	9227552	3 LICENCIA 90 DIAS	\$ 240.000
27-04-2021	9227553	RETIRO 9 AÑOS	\$ 348.000
27-04-2021	9227554	RETIRO 7 AÑOS	\$ 324.000
06-05-2021	9227555	DEFUNCION SUEGRA	\$ 120.000
17-05-2021	9227556	LICENCIA 22 DIAS	\$ 80.000
17-05-2021	9227557	LICENCIA 18 DIAS	\$ 80.000

02-09-2021	3208174	LICENCIA	15 DIAS	\$ 80.000
02-02-2021	3208175	LICENCIA	19 DIAS	\$ 80.000
14-09-2021	3208176	LICENCIA	30 DIAS	\$ 80.000
15-09-2021	3208177	2 LICENCIAS	60 DIAS	\$ 160.000
21-09-2021	3208178	LICENCIA	22 DIAS	\$ 80.000
05-10-2021	3208179	LICENCIA	30 DIAS	\$ 80.000
12-10-2021	3208180	LICENCIA	21 DIAS	\$ 80.000
14-10-2021	3208181	LICENICA	21 DIAS	\$ 80.000
14-10-2021	3208182	LICENCIA	30 DIAS	\$ 80.000
04-11-2021	3208183	LICENCIA	25 DIAS	\$ 80.000
07-11-2021	3208184	LICENCIA	30 DIAS	\$ 80.000
09-11-2021	3208185	LICENICA	30 DIAS	\$ 80.000
18-11-2021	3208186	LICENCIA	15 DIAS	\$ 80.000
18-11-2021	3208187	LICENCIA	20 DIAS	\$ 80.000
20-11-2021	3208188	LICENICA	35 DIAS	\$ 80.000
14-11-2021	3208189	LICENCIA	15 DIAS	\$ 80.000
10-12-2021	3208190	LICENCIA	21 DIAS	\$ 80.000
14-12-2021	3208191	LICENCIA	30 DIAS	\$ 80.000
16-12-2021	3208192	LICENCIA	30 DIAS	\$ 80.000
30-12-2021	3208193	LICENCIA	28 DIAS	\$ 80.000
		TOTAL EGRESOS		\$ 7.898.000

INGRESOS			PRESUPUESTO 2021	INGRESO REAL	DIFERENCIAS
INGRESOS POR CUOTAS \$5.299 X 187 SOCIOS	\$ 990.913	\$ 11.890.956	\$ 11.779.677	\$ -111.279	
MULTAS POR INASISTENCIAS \$10.000 X 5--- 9MESES	\$ 50.000	\$ 450.000	\$ 1.490.000	\$ 1.040.000	
APORTE EMPRESA VIATICOS DIRIGENTES	20 UF	\$ 586.000	\$ 588.161	\$ 2.161	
APORTE ASESORIA LEGAL	50UF	\$ 1.465.000	\$ 1.470.402	\$ 5.402	
ARRIENDO NEVERA A EMP. SODEXO DESDE AGOSTO 2021	20000 X MES		\$ 100.000	\$ 100.000	
	<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>\$ 14.391.956</b>	<b>\$ 15.428.240</b>	<b>\$ 1.036.284</b>	
EGRESOS					
MOVILIZACION		\$ 320.000	\$ 315.578	\$ 4.422	
TELEFONOS		\$ 252.000	\$ 252.000	\$ -	
VIATICOS		\$ 800.000	\$ 790.089	\$ 9.911	
ATENCION VISITAS		\$ 120.000	\$ 80.530	\$ 39.470	
ARTICULOS ESCRITORIO		\$ 120.000	\$ 128.290	\$ -8.290	
APORTE CELEBRACION 1° MAYO DE SOCIOS ACONCAGUA		\$ 250.000	\$ 285.360	\$ -35.360	
APORTE CELEBRACION FIESTAS PATRIAS SOCIOS ACONCAGL	80	\$ 330.000	\$ 382.275	\$ -52.275	
APORTE CELEBRACION FIN DE AÑO SOCIOS ACOCAGUA		\$ 260.000	\$ -	\$ 260.000	
GASTOS GENERALES		\$ 100.000	\$ 67.940	\$ 32.060	
AYUDA COMUNIDAD		\$ 150.000	\$ 138.950	\$ 11.050	
CONTADORA		\$ 326.500	\$ -	\$ 326.500	
PAQUETE NAVIDEÑO \$40.000 X 193 PERSONAS		\$ 7.720.000	\$ 8.192.302	\$ -472.302	
IMPREVISTOS		\$ 150.000	\$ 120.000	\$ 30.000	
PAGINA WEB		\$ 150.000	\$ 101.890	\$ 48.110	
ASESORIA LEGAL		\$ 1.465.000	\$ 1.500.000	\$ -35.000	
REUNIONES PRESENCIALES SOCIOS CENTRO SUR		\$ 200.000	\$ -	\$ 200.000	
APORTES CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS ZONA SUR	42	\$ 441.000	\$ 363.888	\$ 77.112	
APORTES CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS CANDELARIA	5	\$ 52.500	\$ 38.223	\$ 14.277	
APORTES CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS CANUTILLAR	12	\$ 126.000	\$ 103.968	\$ 22.032	
APORTES CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS TRANSMISION	16	\$ 168.000	\$ 138.624	\$ 29.376	
APORTES CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS TRANSMISION	13	\$ 136.500	\$ 112.632	\$ 23.868	
APORTES CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS TRANSMISION	7	\$ 73.500	\$ 60.648	\$ 12.852	
APORTES CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS LOS PINOS	12	\$ 126.000	\$ 103.968	\$ 22.032	
	<b>TOTAL EGRESOS</b>	<b>\$ 13.837.000</b>	<b>\$ 13.277.155</b>	<b>\$ 559.845</b>	
	<b>DIFERENCIA A FAVOR \$</b>	<b>554.956</b>	<b>\$ 2.151.085</b>	<b>\$ 1.596.129</b>	

**SINDICATO DE EMPRESA N°2 TRABAJADORES COLBUN S.A.**  
**PRESUPUESTO DE GASTOS AÑO 2022**

<b>INGRESOS</b>		<b>PRESUPUESTO</b>
INGRESO POR CUOT A \$ 5.681 X146 SOCIOS MAS	\$ 528.333	\$ 829.426
MULTAS POR INASISTENCIAS \$ 10.000 x 10 Socios x 9 Meses		\$ 100.000
APORTE EMPRESA VIÁTICOS DIRIGENTES		20 UF
APORTE ASESORIA LEGAL		50 UF
ARRIENDO NEVERA A SODEXO \$ 20.000 X MES		\$ 240.000
		<b>TOTAL INGRESOS</b> \$ 13.837.855
<b>EGRESOS</b>		
MOVILIZACIÓN		\$ 320.000
TELÉFONO		\$ 252.000
VIÁTICOS		\$ 1.000.000
ATENCIÓN VISITAS		\$ 120.000
ARTÍCULOS ESCRITORIO		\$ 100.000
APORTE CELEBRACION 1° DE MAYO		\$ 230.000
APORTE CELEBRACION FIESTAS PATRIA	72	\$ 306.000
APORTE CELEBRACION FIN DE AÑO		\$ 220.000
GASTOS GENERALES		\$ 100.000
AYUDA COMUNIDAD		\$ 150.000
CONTADORA		\$ 350.000
PAQUETE NAVIDEÑO \$ 45.000 X 150 PERSONAS		\$ 6.750.000
IMPREVISTOS		\$ 150.000
PÁGINA WEB		\$ 150.000
ASESORÍA LEGAL		\$ 1.583.150
VOTACION NUEVA DIRECTIVA		\$ 949.000
REUNIONES PRESENCIALES SOCIOS CENTRO SUR		\$ 200.000
APORTE CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS ZONA SUR	40	\$ 420.000
APORTE CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS CANDELARIA	5	\$ 52.500
APORTE CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS CANUTILLAR	12	\$ 126.000
APORTE CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS TRANSMISIÓN CENTRO NOF	5	\$ 52.500
APORTE CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS LOS PINOS	12	\$ 126.000
		<b>TOTAL EGRESOS</b> \$ 13.707.150
		<b>DIFERENCIA A FAVOR</b> \$ 130.705