

## REUNION ORDINARIA MES DE MAYO 2022

Citaciones: Día 25 de mayo 2022.

1º citación: Duración de 15:05 a 16:45 horas

2º citación: Duración de 19:05 a 20:30 horas

- TABLA:
1. Aprobación acta reunión abril 2022, adjunta.
  2. Visita socios zona sur
  3. Reunión con Paula Martínez
  4. Elección comisión electoral
  5. Varios.

### ASISTENTES:

1. Víctor Aguilera	2. Marilyn Alfaro	3. Miguel Alfaro	4. Segundo Almendras
5. Juan Altamirano	6. Jorge Álvarez	7. Benedicto Alvial	8. Javier Arancibia
9. José Arias	10. Alex Barrera	11. Alfredo Bernales	12. José Bravo
13. César Burgos	14. Luis Burgos	15. Armando Burgos	16. Edith Cabezas
17. Carlos Cantillana	18. Marcelo Carquín	19. César Carrasco	20. Rodrigo Carvajal
21. Mario Carvajal	22. Lorena Casanova	23. Ruth Castillo	24. Álvaro Castro
25. Freddy Celedón	26. Jorge Celedón	27. Sergio Cerda	28. Luis Chávez
29. Anuhar Contador	30. Marcos Contreras	31. Luis Contreras	32. Manuel Donoso
33. Luis Escobar	34. Silvio Espinoza	35. Marcelo Espinoza	36. Natalia Espinoza
37. Joan Fernández	38. Alvaro Ferrada	39. Rodrigo Figueroa	40. Dave Flores
41. Carlos Fuentes	42. Julio Gamboa	43. Carlos García	44. Misael Garrido
45. Alex Gatica	46. Juan González	47. Ricardo González	48. Exequiel Guzman
49. Jorge Henríquez	50. Daniel Herrera	51. Nicolas Ibacache	52. Iván Ibacache
53. Guillermo Jara	54. Oscar Jeldres	55. Esteban Lazo	56. Juan León
57. Abel León	58. Francisco López	59. Fabian Matamala	60. Rodrigo Medel
61. Juan Medina	62. Milton Molina	63. Patricio Moscoso	64. Gabriel Muñoz
65. Mauricio Nail	66. Leonardo Ojeda	67. Patrick Olate	68. Luis Ortega
69. David Ortega	70. Dagoberto Ponce	71. Manuel Ramírez	72. Javier Riffo
73. Richard Riquelme	74. Segundo Riquelme	75. José Rivas	76. Mario Riveros
77. Cristian Roa	78. Mauricio Rocco	79. Alexis Saavedra	80. Francisco Saavedra
81. José Salamanca	82. Sergio Salamanca	83. José Saldívar	84. César Salinas
85. Priscila Salinas	86. Yorgin Salinas	87. Wladimir Sánchez	88. Benedicto Sandoval
89. Patricio Toledo	90. Camilo Torres	91. Jaime Urrea	92. Anita Urtubia
93. Jorge Valenzuela	94. Israel Varas	95. Julio Villaman	96. Marco Villarroel
97. German Villegas	98. Ricardo Wallffiguer	99. Ramiro Zapata	100. Mario Zbinden
101. Mario Zuñiga	102. Elderli Zuñiga	103. Miguel Lazcano	104. Nélida Espinoza
105. Juan Atan			

- 1) Se recuerda indicar en los comentarios de la reunión la asistencia con su nombre.
- 2) Se informa que producto de los comentarios en la reunión anterior de la hora de inicio de ellas, éstas se comenzaran con una espera de 5 minutos desde la hora de citación.

- 3) Acta anterior se remitió junto con la citación y no existen comentarios/objeciones a la fecha, por lo cual se aprueba. Se explica que las objeciones al acta deberían ser por algún tema que se abordó en alguna de las dos reuniones pero que no aparecen en el documento y no sobre las opiniones que se pueden tener sobre el asunto, ya que el acta compila los temas tratados en las dos reuniones.
- 4) Visita socios zona sur. Ésta se realizó la semana del 10 al 12 de mayo 2022. El itinerario se inició con socios de Candelaria (participaron 3 de 5), luego se viajó a Puerto Varas para realizar el martes 11 reunión a las 8 a.m. con socios de Canutillar (no asistieron 2 del total), luego al terminar la reunión cerca del mediodía nos trasladamos a Los Ángeles porque a las 19 horas se tenía programada la reunión con socios de Angostura-Rucue-Quilleco. El miércoles 12 se mantiene reunión con socios de Los Pinos a las 8:30 a.m. y se finaliza en la tarde al reunirnos sólo con Jorge Valenzuela (socio de Talca), ya que José Bravo no pudo participar, además se nos olvidó que en esa zona también trabaja Exequiel Guzmán. La dinámica que se produce al realizar reuniones presenciales acotadas por zona hace que se planteen otros temas que no se abordan en las asambleas mensuales generales realizadas por meet. Hubo una alta convocatoria y los justificados fueron por licencias médicas. En Los Ángeles se esperaba una audiencia mayor, creemos que fue porque no se realizó en la misma central a diferencia de las otras instalaciones visitadas. Se agradece a los subgerentes de centrales -Raúl Ávila, José Fuentealba y Oscar Montaño – por la facilitación de las instalaciones más la realización de las reuniones en horario laboral, debido a que estas se extendieron más allá de lo planificado (de 2 horas aumentaron a 3 ½ o 4 horas). En Candelaria después de la reunión con los socios nos reunimos con Raúl Ávila.
- Algunos temas transversales tratados fueron:
- **Servicio de casino**, se está preparando una presentación para ver de qué manera se puede mejorar el sistema de los distintos casinos. Estos deberían funcionar como en Aconcagua, donde se selecciona el menú de una semana a otra, entre 2 alternativas de platos o 1 hipocalórico más ensaladas, que se tenga variedad y que se entregue la carga calórica de la alimentación. La idea es que funcionen todos de manera similar, ya que actualmente se elige el menú el mismo día y no hay opciones o el hipocalórico es lo mismo todos los días o en algunos casos el almuerzo puede ser un sándwich y esto no es lo ideal para turnos de 12 horas. También que considere una alimentación especial en aquellos casos que el socio cuente con un certificado médico por salud.  
Socio consulta si esta implementación será en el corto plazo o se verá en la próxima negociación. Se manifiesta que este tema se verá dentro de este año, porque no se gastará un punto de la negociación con este tema. La idea es que se homologue en calidad y cantidad los servicios al que se tiene en Aconcagua.
  - **Colaciones**, aplica cuando se excede la jornada laboral y ésta no es entregada por la empresa, porque muchas veces no son cobradas. Este beneficio no tiene un valor definido en el contrato colectivo y se puede rendir por sap concur. Para hacerlo efectivo se definió que el socio debe trabajar más allá de 1 hora desde el término de la jornada laboral. Esto es diferente al viático de cena el cual tiene un valor de \$ 6.500 y se aplica cuando se trabaja más allá de las 22 horas.
  - **Funciones de cargos**, en relación con ello está pendiente lo de Rucue-Quilleco-Angostura, ya que existe diferencia entre lo que indica la empresa con lo manifestado por el sindicato con relación al cambio de funciones y modificación del lugar de trabajo.  
Además, se tendrá que revisar más en detalle lo que indica la descripción de cargos con lo que efectivamente realiza el trabajador en planta, porque se está abusando un poco de ello.
  - **Movilización**, esta será llevará como punto en la próxima negociación (2023), porque la empresa no revisará más casos de pagos por traslados, siendo el último el de Altamirano de Los Pinos. Se visualizó que existen problemas con los traslados o rutas, porque hay socios que se movilizan en sus vehículos para llegar al bus de acercamiento y no existe una compensación por ello o en algunas zonas solo existe un bus para el traslado de todos los trabajadores lo que alarga el tiempo del recorrido. Con esto se definirá de mejor

manera el uso de la movilización y se establecerán criterios, como por ejemplo que se le pague al socio que utilice movilización propia porque el recorrido del bus de acercamiento no pasa cerca del domicilio.

Afiliado consulta si en la próxima negociación se contemplará el tema de los socios que viajan a otras ciudades. Se indica que esa es la idea, pero que no se cubrirá el 100% del gasto, ya que en el caso de Canutillar, al ser contratados tenían ese domicilio, quizás se podría optar a una asignación de \$3000 o \$4000 por día trabajado. Esta situación no se visualizó en la negociación anterior porque nadie lo planteo en las pre-comisiones; y se redactó tal cual se traía de los convenios porque se pensaba que estaba funcionando bien. En algunas instalaciones solo se tiene 1 vehículo para el área operaciones y 1 para personal con horario administrativo, en cambio en Aconcagua existen 3 furgones para trabajadores con horario administrativo y 1 furgón para área operaciones más 2 camionetas. En Aconcagua algunos se quejan por 10 minutos a diferencia que en algunos lugares son 1/2 o hasta 1 hora o el costo es alto por utilizar vehículo propio.

Otros temas particulares que manifestaron socios de Los Ángeles fue que no hay lugares para cambio de ropa cuando hay mantenimientos mayores y además solicitaron realizar un convenio con una clínica Los Andes de esa zona.

La idea es 1 vez al año reunirnos en forma presencial con todos los socios de la zona sur.

- **Turnos: devolución de días o pago de horas**, corresponde cuando el socio es citado a trabajar o a labores propias de la empresa en sus días libres, estos días son pagados y devueltos. En cambio, cuando es citado para capacitación (punto 32 del contrato colectivo), el día se paga o se devuelve.

No se dejó de visitar ninguna central de la zona sur. Falta sólo afinar como nos reuniremos con los socios de Nehuenco o casa matriz (1 c/u), pero se verá más individual como se canaliza la información.

La idea es que se mantenga esta dinámica de visitar a todos socios una vez al año, aunque salga una nueva directiva.

5) Reunión con Paula Martínez y Mauricio Abarza, ésta se realizó el viernes 14/05/2022 para revisar:

- **Cambio de funciones** para socios en Angostura-Rucue-Quilleco, por la restructuración que se efectuó, donde la empresa ha definido que Angostura será la central principal y desde ahí se distribuirán los mantenimientos a Rucue-Quilleco, quedando solo en estas instalaciones los operadores. Como se había informado la empresa iba a entregar una propuesta al retorno del viaje y lamentablemente está basado en lo mismo que nos indicaron inicialmente.

Este tema también fue planteado en el Consejo tripartito regional de usuario (CTRU) de la Dirección del Trabajo donde participamos junto con encargados de empresas. Nos indicaron que la empresa no puede cambiar las funciones debe contar con el acuerdo de los trabajadores. Por ello es importante la firma de los anexos de contrato, sobre todo para los socios de las centrales Angostura, Rucue y Quilleco ya que este año el enviado venía por central, pero después la empresa envió otro por complejo. La firma del primer documento y no el otro, es decidor para lo que se está planteando, porque si el último fue firmado pese a la instrucción dada, nos quitan argumentación para pelear lo discutido.

Se recuerda que la empresa envía estos anexos de contrato como actualización de rentas, por eso es importante que lo lean y revisen, y ante cualquier variación que tengan respecto al último nos lo hagan saber, porque si lo firman aceptan los cambios.

Para el caso de los socios en Los Ángeles en uno de esos anexos del año 2019 los enviaron como complejo Biobío.

La semana pasada se mantuvo reunión con los socios de esas centrales para presentarles lo ofrecido por la empresa e indicar nuestra postura respecto al tema, que es seguir pelando y no aceptar lo ofrecido por la compañía, porque se está pidiendo que se involucre a todos los trabajadores que están en turno administrativo de esas instalaciones, pero la empresa propone una mejora parcial sin que tenga que ver con renta, solo pasa una camioneta al personal que vive en la ruta de Rucue para que se movilice a

Angostura; tampoco da movilización a un socio que vive en la ruta de Angostura para que se traslade a Rucue cuando se dé el caso, indicando que no corresponde.

También la idea de realizar esta asamblea era conocer la postura de ellos respecto al cambio de instalación, saber si les producía o no problemas o si les era indistinto estar en una u otra central o si aumentaban o no los tiempos en los trasladados, entre otros.

Se realizó votación donde la mayoría de los participantes optaron por seguir adelante con todos los trámites y gestiones y si no se logra lo solicitado acudir a la dirección del trabajo.

Se vuelve a indicar que la postura de la empresa es que todo lo que se haga durante la jornada de trabajo está dentro de las funciones, pudiendo aumentar la carga de trabajo o agregando nuevas tareas/funciones. Incluso en la visita al sur visualizamos que a algunos socios se les establecieron trabajos que no corresponden al rol y que esas tareas las están asignando al trabajo diario del trabajador, tema que se irá abordando y solucionando de a poco.

Como la reunión con Paula Martínez no estaba llegando a ningún lado, indicamos que se realizaría una última propuesta, esto se hizo para suavizar la reunión y poder realizar la asamblea con los socios afectados, pero si la empresa dice que no a esta propuesta se formalizará la denuncia ante la dirección del trabajo.

- **Movilización personal El Huape**, según lo informado por ellos Mauricio Orellana se ha reunido 2 veces con el sindicato para revisar este tema, se les aclaró que esto no ha sucedido. Nos indicaron que volverán a tratarlo con Orellana para que dé su respuesta respecto al tema, pero ahora está con licencia y no se sabe cuándo retornará. Independiente del resultado, esto también se abarcará en la próxima negociación.

- **Préstamo habitacional**, se indica que la empresa está cobrando con interés estos préstamos, siendo que en contrato colectivo se pactó que la devolución era en cuotas fijas e iguales. Se acordó que enviaríamos un listado de las personas afectadas.

- **Devolución pago duplicado de horas extras**, se manifiesta que los descuentos de los montos por pago en exceso o doble de las horas extras, la legislación indica que tiene que ser acordado con el trabajador, ya que la empresa no puede imponer unilateralmente un plazo definido.

- **Pago 2 UF por vacaciones**, se menciona que este beneficio en muchos casos no está siendo pagado, ya que el sistema no opera automáticamente y es el trabajador quien debe solicitar el pago.

Se recuerda que el beneficio de vacaciones tiene estos pagos:

- Por tomarse 10 días de vacaciones= 12 UF.
- Por tomarse el total del período de vacaciones= 2 UF (incluye los 15 días más el feriado progresivo).

Asistente consulta si los períodos no cobrados se pierden, porque puntualmente él un año se tomó 10 días y al otro se tomó el resto de los días. Se manifiesta que para hacer efectivo el beneficio de estas 2 UF, el total de vacaciones debe tomarse dentro del año, ya que es un incentivo para que el trabajador se tome vacaciones, pero, aunque la empresa (Pedro Ruiz) indique que se perdieron en esta situación especial como la empresa está cobrando el pago de las horas extras retroactivamente hasta el 2020, nos tomaremos de eso para hacer el cobro por este concepto.

6) Elección comisión electoral. Este año corresponde renovación de directiva. La vigencia es hasta el 12 de julio-22. Se necesitan 3 voluntarios para hacerse cargo de esta comisión que tiene como función: recibir las candidaturas, realizar las coordinaciones con la inspección del trabajo y la empresa que realizará la votación electrónica, notificar a la empresa e inspección del trabajo los postulantes al cargo. Los permisos para realizar la actividad serán coordinados por esta directiva.

Nuevamente se realizará una votación electrónica, porque simplifica la votación y no se requieren ministros de fe en cada instalación donde se tienen socios, además creemos que la inspección del trabajo no tendría tanta dotación para apoyarnos en una misma fecha.

Las votaciones se realizarán desde las 8 a.m. del lunes 11 de julio-22 hasta las 8 a.m. del martes 12 de julio-22 y se efectuará con la misma empresa que nos realizó la votación anterior, ya que ofrecen un 2x1, es

decir 2 votaciones dentro de 18 meses y con ello se podría considerar la votación "a huelga" por la negociación de diciembre-23.

Se recuerda que al ser parte de esta comisión no puede ser candidato.

De preferencia se solicita que los voluntarios sean socios de Aconcagua, porque la inspección de Los Andes es la que nos rige y el ministro de fe es de esta oficina.

Nosotros nos vamos a repostular.

De no existir voluntarios, por estatutos se tiene la facultad de designarlos a lo cual no se pueden negar.

Como no existen candidatos dentro de la próxima semana se tomará el listado de los socios en Aconcagua y se elegirán 3 personas.

Se recuerda que se puede votar por un máximo de 3 personas o si no se anula.

Julio Gamboa se postula a esta comisión. Se tratará en lo posible de que los otros integrantes no sean de la misma área.

Se indica que existe otro voluntario, Rodrigo Figueroa, quién llamó para integrar esta comisión.

## 7) Varios

7.1. Afiliado consulta si se habló el tema de los cobros del préstamo habitacional. Se manifiesta que el cobro de interés en los préstamos habitacionales fue planteado en la reunión con Paula Martínez, ya que la empresa está realizando los descuentos de acuerdo con el valor de la UF a la fecha de la liquidación de sueldo, a pesar de que en contrato colectivo se indica que son cuotas fijas e iguales.

Por ello se hará llegar una encuesta entre hoy o mañana, a todos los socios para que indiquen si tienen préstamo habitacional en el período del contrato colectivo (desde 2020). Además, se solicitarán otros datos como: fecha de solicitud del préstamo, monto, cantidad de cuotas pactadas, número de cuotas canceladas, valor cuota inicial y valor del último descuento.

Incluso aquellos socios que terminaron de cancelar este préstamo también deben contestar la encuesta. Con el resultado de la encuesta se confeccionará el catastro de los socios en esta situación, la cual será enviada a la empresa, para que rectifique, devuelva los montos pagados en exceso y se regularice para el futuro.

Adherente consulta si esta encuesta se remitirá a todos los socios, porque él solicitó este préstamo en enero 2020 y existe una diferencia entre la cuota inicial y la última cuota pagada. Se manifiesta que ese cobro está mal y debe rectificarse porque no es lo pactado.

7.2. Trabajo pesado, todavía está pendiente ya que la comisión ergonómica no ha votado la presentación de los cargos. Hubo un problema con el ingreso de los requerimientos en la página web y se tuvieron que reingresar, al parecer el asesor contratado por la empresa no cargó bien los documentos.

Además, se tuvo una reunión online con un ejecutivo de la Superintendencia de Pensiones para revisar las postulaciones y éstas ni siquiera aparecen ingresadas.

Se envía correo a Luis Aguilar (líder de la gestión) para conocer la situación, quien nos remite la correspondencia mantenida con el asesor y nos indicó que también presionará para conocer el estado de estos requerimientos.

Mauricio Abarza, a petición nuestra, ayer solicitó una reunión con el asesor para conocer la situación en la que están estos requerimientos, ya que se ha consultado constantemente, además se tienen los folios de ellos para revisarlos en la página web y se visualizan como no votados.

Se recuerda que son 4 requerimientos por los cargos de operador, operador de central, asistente de operaciones y ayudante de operaciones de Complejo Aconcagua

7.3. El lunes 23/05/22 Mauricio Abarza envía correo a todos los dirigentes sindicales, planteando la implementación de un programa de seguimiento de riesgo auditivo.

Esto se había pedido en reiteradas ocasiones, principalmente porque antes en Aconcagua la mutualidad realizaba este seguimiento al personal expuesto a ruido y cuando hubo movimiento interno en esta instalación, a las personas inscritas en este programa no se les continuó con el seguimiento.

La idea de la empresa es que ellos implementarán este programa, el cual es independiente a lo que realiza la mutualidad (ACHS).

La empresa confeccionó una nómina en la que se incluye al personal que ellos consideran que están expuestos a ruidos, a los cuales se les invitará a participar de este programa.

Se solicita a Mauricio Abarza la nómina de los participantes, quien internamente la solicitó a Juan Morel, pero a la fecha no nos ha llegado.

Como sindicato apoyamos esta iniciativa ya que será beneficiosa para los socios.

Se cree que este programa nace a raíz de lo sucedido a Juan Valdebenito, quien finalmente fue declarado por la ACHS con enfermedad profesional (pérdida auditiva parcial en 1 de los oídos).

Para la empresa no es bueno tener trabajadores con enfermedades profesionales, porque en un futuro la mutualidad le podría subir las cotizaciones si no toma las medidas.

Se cree que se están salvaguardando con este seguimiento más continuo y así tomar las medidas respectivas en cada caso, porque si en el mismo puesto de Valdebenito aparecen 2 personas con problemas, significa que algo está fallando, que el protector auditivo no es el adecuado, los niveles de ruido son mayores a lo medido o que el tiempo de exposición al ruido es mayor a lo que se pensó, hay varios factores que el área de seguridad laboral deberían considerar.

Se solicita a las personas que les llegue esta invitación participar del programa y autorizar a la empresa para acceder a la información de los resultados de los exámenes que se le practiquen; además la gestión de permisos, costos de traslados y valores de los exámenes serán asumidos por la compañía.

Socio indica que él estaba en el programa de seguimiento auditivo cuando realizaba turnos en central Aconcagua, después con el cambio de instalación no continuo y ahora con el nuevo cargo no está tan expuesto al ruido, consulta si lo incluirán en esta actividad. Se manifiesta que al solicitar ese listado la idea es conocer que socios están incluidos, ya que deberían ser considerados aquellos socios que anteriormente tenían esta vigilancia de seguimiento realizada por la mutualidad.

7.4. El martes 24/06/22 se mantuvo reunión vía meet con trabajadores en Colbún Talca, 15 de 24 personas, quienes están interesados en cambiarse a este sindicato.

Se mostró como trabaja el sindicato y la directiva, las gestiones que se realizan: presupuesto y rendiciones, relación con abogados e inspección del trabajo, manera de negociar con la pre-comisiones, comisiones y mesa negociadora, levantamiento en página web de la información colectiva del sindicato, la que es pública como convenios, contrato colectivo, estatutos, reglamento de ayudas sociales, también se le indicaron los montos de la cuota y multas, entre otros temas.

Lo anterior es lo que más le llama la atención, la transparencia con que se trabaja.

La inquietud de cambio nace luego de conocer el resultado de nuestra negociación de diciembre 2020, ya que cuando ellos negociaron sus dirigentes les indicaron que no pudieron optar a más porque la empresa estaba mal, y luego de 4 meses nuestro resultado fue mucho mayor. Ellos no tienen el bono energía eléctrica, menos el bono de conducción, no subieron el bono de vacaciones, los % de reajustes no fueron los mismos.

Se les recomendó que la mejor fecha para cambiarse es el 16 de junio del 2023, antes de la presentación del proyecto de convenio colectivo del sindicato N° 1 a la empresa, luego al vencimiento del convenio vigente (31/08/2023) se les harían extensivos nuestros beneficios.

Se comprometió que en marzo o abril-23 cuando se realice las visitas a los socios del sur, nos reuniremos o la nueva directiva con ellos de forma presencial, para planificar, ajustar detalles y aclarar las últimas dudas que tengan de permanecer en el sindicato 1 o cambiarse.

También se les indicó la importancia de que se sumen a nuestras filas, debido a que Colbún Talca es el único Complejo en donde no tenemos socios mayoritarios, porque en el caso de una eventual huelga tenemos la mayoría de las centrales hidroeléctricas de la empresa, salvo el complejo Colbún y Carena, pero esta última tiene una incidencia menor en la generación de energía de la compañía y si pasáramos a tener una mayoría de socios en Talca se podría optar a una mejor negociación y presionar a la empresa con una huelga que abarque casi del 100% de las centrales hidroeléctricas. Además, se tiene a Los Pinos (térmica) y con ella afectamos que el complementario de generación de Colbún sea menos, porque en Candelaria no tenemos tantos socios y no se puede parar esa central.

7.5. Se comenta que quizás en junio se retorne a las reuniones presenciales en Aconcagua, pero depende de la respuesta de Bomberos.

7.6. Afiliado consulta como se pagan las vacaciones a las personas exceptuadas del descanso dominical en un finiquito. Se comenta que las vacaciones se cancelan como tal y no hay una regla distinta para el personal en turnos. Por ejemplo, si se tiene 5 días de vacaciones, se cancelan esos 5 días con el recargo legal porque no existe recargo adicional, pero si tiene 6 o más días se le agregan 2 (sábado y domingo). El valor del día se calcula con el sueldo y la gratificación.

7.7. Participante consulta si el reembolso de gimnasio es una vez al año, con cierre cronológico o al 31 de diciembre. Se manifiesta que aún se está con el reembolso por compra implementos. También se indica que los equipos consultados por Luis Contreras y Leonardo Ojeda de Canutillo corresponden como implementos deportivos.

No se sabe si el próximo año se continuará con esta modalidad.

Se recuerda que el reembolso deportivo inicialmente es para el pago de gimnasio, arriendo de canchas, mensualidades de clubes deportivos y que la compra de implementos surgió por el covid y se puede reembolsar anualmente con tope al 31-12-22.

7.8. Adherente consulta si en junio se cancelará el bono de conducción y cuáles serán los criterios que se tomarán para su cancelación, porque el año pasado hubo personas que no fueron incluidas en el listado, otros que conducían esporádicamente, otros que toman el vehículo pero que lo dejan estacionado todo el día en una instalación y otros que no conducen. Se manifiesta que en junio se paga este bono y se mantendrán los criterios del año pasado (habitual, esporádico, no conduce), por lo cual ya se está trabajando en el listado, porque este año salieron varios conductores del área transmisión, también producto de las modificaciones en algunas instalaciones se han incorporado nuevos conductores, como es el caso de los operadores de central del Complejo Aconcagua que a primera vista serían habituales, incluso hay socios que se han cambiado de central y en sus nuevas funciones no conducen por lo que perderán esta bonificación.

Se recuerda que el fondo a repartir son 300 UF y los montos no deberían bajar a lo entregado el año pasado, manteniendo una proporcionalidad entre el habitual y el esporádico.

Socio consulta si para optar a ello hay una postulación. Se indica que no, ya que la información es recopilada y consultada con algunas personas de cada central/complejo, luego se confirma con las jefaturas respectivas. También aporta que en Angostura los operadores apoyan al área administrativa en el traslado del personal de aseo en la instalación. Se aclara que esa labor no forma parte de las funciones del operador, en cambio para esa central se considerarán conductores el personal de mantención que debe movilizarse a Rucue o Quilleco o el caso de Ruth Castillo que debe trasladarse entre esas centrales. Tampoco se considera conducir cuando se trasladan al casino o cuando un administrativo internamente se traslada a bodega a buscar materiales. El año pasado la mayoría del personal de Angostura fue considerado esporádico, pero debe revisarse, porque este año cambiaron su condición.

Afiliado de Candelaria indica que ellos deben movilizarse a los pozos de esa central para realizarle mantenimiento, consulta si su grupo de trabajo sería considerado como conductor esporádico. Se recuerda que el beneficio es para todos los socios y para optar deben cumplir con los requisitos, para ello se le consultará en detalle la cantidad de veces que realizan este traslado, cantidad de kilómetros, entre otros. Se insiste que el pago de este bono es para compensar la responsabilidad de conducir, como es el traslado de compañeros por carretera o camino de montaña o cuando la empresa en algunas instalaciones requiere una experticia mayor en la conducción (ingreso a Andina en Aconcagua).

Participante manifiesta que en complejo Colbun existen centrales que están distantes unas de otras y en el caso de mantenimiento o atención de emergencia en La Mina son 1 ½ de ida y viceversa, si es por ello por lo que son considerados esporádicos. Se indica que el año pasado fueron considerados y desde el momento en que son solo para atender emergencias se consideran conductores esporádicos. Sin embargo, se recopilará la información caso a caso.

Socio consulta si en el listado confeccionado el año pasado para el pago del bono de conducción se incluirán más personas o es rotativo, ya que dentro de sus funciones esta la conducción y no estuvo incluido en ese listado. Se indica que no es rotativo y que la idea para obtener este beneficio fue premiar la responsabilidad de las personas que conducen, y va de la mano con la función que cumple en el cargo que ocupa, ejemplo, una secretaria dentro de sus funciones no tiene la conducción, por lo cual no opta a este bono; en cambio un ayudante de operaciones (brigada Aconcagua) dentro de sus funciones está el conducir todos los días, pero en ese mismo grupo existen 2 personas que no conducen aunque tienen el mismo cargo y a ellos no se les cancela este beneficio. Se hace una revisión de lo que realiza cada cargo y cada persona, y para su caso en particular se le contactará para conocer más detalle de sus funciones.

Adherente consulta si el pago total y la mitad del bono de conducción se realiza por central, ya que el año pasado le cancelaron la mitad y ahora en Angustura las condiciones cambiaron, consulta si el listado será actualizado. Se manifiesta que sí, ya que es dinámico y todos los años se revisará. Como se ha mencionado, con el cambio de funciones que se ha dado habrá socios que ingresarán, otros pasarán de conductor habitual a esporádico y otros que saldrán del listado. Pregunta también si lo de conducir se le consultará a cada trabajador. Se manifiesta que esto es muy lento y sólo se consulta a algunas personas la descripción de cómo y a donde conducen.

Se recuerda que este beneficio lo paga directamente el sindicato a los socios, depositado en sus cuentas.

7.9. Socios consultan cuando se paga el bono de energía. Se indica que éste se cancela en la liquidación de junio y es para todos los socios.

7.10. Afiliado consulta cuánto es la cobertura por reembolso óptico y si es por carga o grupo familiar. Se indica que son 8 UF por beneficiario, pero si ya se ha rendido una boleta por una carga, no puede presentar otra en el mismo periodo de vigencia, independiente de si queda cupo o no. La única cobertura por grupo familiar es la dental.

También consulta si esas boletas antes de presentarlas en vida security deben ser tramitadas en la isapre. Se manifiesta que siempre deben gestionarse antes en las isapres las boletas por gastos que estén cubiertos.

7.11. Se informa que la ley hizo una modificación en los días de permisos por defunción de hermanos, los cuales no son retroactivos y rigen desde el momento en que se promulga. Por contrato colectivo tenemos 2 días, pero por ley aumentan a 4 días hábiles y se aplica lo más beneficioso para el trabajador.

7.12. Producto del cobro de los pagos en exceso de horas extras se solicita a la empresa una capacitación para saber cómo aplica el impuesto a la renta. La semana pasada se dictó una charla, pero no cumplió nuestras expectativas, ya que se orientó en la aplicación de los parámetros para definir las bandas salariales. Fue lo

mismo indicado en la vez anterior, no ha sufrido modificaciones, ya que los % aplicados son los definidos por la empresa, que para nuestro caso en un 40% real de diferencia entre sueldos de un mismo cargo, ya que se le olvida mencionar que es un 20% desde la media hacia arriba y abajo.

Se manifiesta que después de mayo se solicitará el listado de los sueldos actualizados, el resultado de la evaluación de desempeño y si existen revisiones de rentas, para revisión y si se detectan brechas solicitar su rectificación.

También se aprovechará de solicitar el informe anual por cargo de toda la compañía, para comparar los sueldos con las otras centrales o sindicatos y verificar que no existan brechas que superen este 40% entre sueldo del mismo cargo.

7.13. Adherente consulta como se pagan los días compensados. Se indican que estos días si no se toman se pagan, pero se cancelan al valor normal del día, no tienen un recargo adicional como la hora extra, por eso es mejor tomárselos. Incluso si nos ajustamos a lo indicado en el contrato colectivo el día compensado si no se toma en el plazo de un mes para el personal de turnos se pierde, pero la empresa lo paga, nunca se han perdido.

También aporta que en los artículos 35 y 45 del código del Trabajo se indica que para el personal con jornada excepcional esos días se deben pagar con el recargo del 50% si no se los toma. Se manifiesta que los días compensados ya están cancelados y con ello se cumplió la ley, pero en nuestro contrato colectivo se indica adicionalmente que se paga y se devuelve.

Se recuerda que se debe tener cuidado con las interpretaciones del código del trabajo, porque en este caso la ley indica que se paga o se devuelve, es lo uno o lo otro.

Socio insiste que esos días no le han sido cancelados. Se le indica que si fueron cancelaron, ya que al momento de efectuar el turno le pagan ese día trabajado con recargo si es que corresponde, lo que queda siempre pendiente es la devolución del día, y recomienda que al revisar el código del trabajo sea comparado con el contrato colectivo vigente.

Para el caso del personal administrativos, si son citados a trabajar en domingo, este se paga y se devuelve, pero la devolución es en la semana siguiente, sino se pierde si no hay un acuerdo con la jefatura.

Se recuerda que esos días no se deberían pagar en el finiquito porque están ya cancelados y se duplicaría el pago, pero se debe tener en cuenta de qué si no se los han tomado por causas de la empresa o porque el trabajador no los ha pedido, porque ahí cambia la condición.

7.14. Asistente consulta que pasa cuando se realizan los exámenes ocupacionales en día libre. Se manifiesta que para estos casos la ley indica que dichos exámenes deben realizarse en día laboral, por lo cual corresponde el pago y la devolución del día.

Afiliado indica que en su caso solo le devolvieron el día. Se indica que debe cobrar el pago de éste. Consulta también si aún puede cobrarlo porque el examen se lo realizó el 16-12-21.

El contrato colectivo pactó que la devolución y pago del día es por cubrir total o parcialmente un turno, pero si nos regimos por la ley ésta indica que los exámenes ocupacionales deben realizarse en horario laboral y por eso se considera trabajado y corresponde pago y devolución.

Socio consulta cuantas horas deben ser canceladas, ya que asistió a Viña del Mar y en los traslados ocupó 3 horas en la ida y viceversa. Se manifiesta que deberían cancelarle el día.

Se informa que con esta modalidad la empresa se está ahorrando cubrir un turno, pero solo es beneficioso para ella, ya que no están cancelando las horas.

7.15. Socio consulta si este mes deberían ser canceladas las horas extras por toma de antígeno PCR en día libre. Se manifiesta que deberían ser canceladas si fueron informadas.

7.16. Ingreso de 3 nuevos socios, todos ellos laboran en Complejo Aconcagua, siendo:

- Nelson Valdés, fue finiquitado por el área de transmisión Colbún y ahora se integra como técnico en la sección de Obras Civiles. Se manifiesta que se hizo el cierre por el sindicato, cancelando el fondo de retiro correspondiente
- Jorge Celedón, viene de Sodexo, y se integró al área administrativa como asistente administrativo.
- Diego Gómez, ingreso como especialista en obras civiles.

7.17. Afiliado consulta respecto a la ropa si el plazo de entrega es postergable y cuál es la ropa de invierno/alta montaña que se debe entregar. Se indica que el plazo de entrega es entre abril y mayo, después se incurre en falta. La ropa de invierno (alta montaña): bota térmica y traje de agua son a cargo y se entrega por una vez. En cambio, el buzo térmico impermeable se entrega cada 3 años independiente de si lo usaron o no, al personal indicado en el contrato colectivo y es por función o cargo no por central/complejo, siendo al: personal de mantenimiento, ayudante de operación, asistente de operaciones, operador de central, vigilantes, líneas de transmisión, estos son los cargos específicos que reciben el buzo térmico cada 3 años y a los trabajadores que por su actividad lo requieran o que la empresa lo estime.

Aporta también que hay una confusión porque en el contrato se indica complejo Aconcagua, pero no indica el complejo Colbún. Se indica que en ningún lado del punto 13, está escrito el nombre del complejo, quizás tienen una versión antigua del contrato colectivo.

También manifiesta que tiene dudas con el plan de invierno que se está estableciendo en ese complejo es pequeño, consulta si existe alguno establecido en otro complejo para copiarlo, proponérselo a la empresa y aplicarlo en esa instalación. Se manifiesta que existe uno en Aconcagua y que tiene anexos para los caminos complicados de la central. Se le consulta si este plan de invierno lo quiere para la entrega de ropa o para otra cosa. Exequiel Guzmán indica que es para orientarlo para la central La Mina y para que no existan cuestionamientos de quien recibe o no la ropa y lo otro es para definir la estadía en caso de un nevazón o como va a ser las vías de evacuación o en qué condición se estará en la instalación, desea conocer si existe uno corporativo. Se manifiesta que se le enviará el que se aplica en Aconcagua. Se le indica que en Aconcagua al personal que realiza turnos en la cordillera y al personal de mantenimiento que labora allá, también se le entregan un guante térmico, una parka térmica diferente a la corporativa y un pasamontañas térmico, pero eso lo ve el área de seguridad (MA&SO), quizás deberían comunicarse entre esas áreas si las condiciones son similares. Pero la ropa que está definida en el contrato colectivo no puede cuestionarse la entrega.

Indica que recién se está gestionando la compra de sus implementos. Se le consulta la fecha de su ingreso a La Mina, manifiesta que llegó en abril del año pasado. Se informa que en esa oportunidad debieron entregarle la bota térmica. Solo le entregaron los bototos de invierno y un gorro y unos guantes, y como no había stock quedó pendiente el buzo y la bota térmica. Se le indica que este año deberían entregarle: buzo térmico, bota térmica y traje para el agua.

7.18. Afiliado consulta si se ha sabido algo del bono cancelado al sindicato 1. Aún se están en proceso la denuncia y demanda.

En primera instancia por la denuncia la Inspección del trabajo reconocía los vicios, pero no los consideraba como práctica antisindical, ante eso se puso un recurso de reposición para que se corrija esa situación.

La demanda continua y la primera audiencia fue el 11-5-22 donde asistieron los abogados. Colbún indicó que esta demanda había sido presentada fuera de plazo porque habíamos tomado conocimiento del hecho en octubre-21, pero el día de la audiencia lo retiraron, porque obviamente no se tuvo acceso a esa información ante de eso, además, con esta situación aceptan el hecho de que el bono fue pagado.

Los tiempos son largos, y este año no se resuelve la demanda ya que la audiencia se fijó para el 6-1-2023. En esta misma fecha deben presentarse los 3 testigos que nominamos más los dirigentes para declarar.

En cambio, la denuncia podría resolverse antes y ser favorable, sirviendo como antecedente para la demanda.

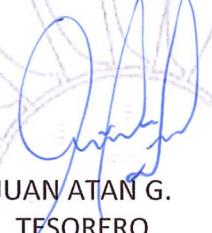
7.19. Socio acota que el acceso provisorio de acceso a Los Quilos no ha sido reparado, aunque ya se había solicitado, además, las empresas colaboradoras están marcando el ingreso/salida cuando salen a almorzar, lo que provoca atochamiento en el sector de ingreso, como que no se ha tomado muy en serio la seguridad de los trabajadores. Se manifiesta que quienes deben regular estas situaciones son los inspectores de contrato, porque deben aplicar las mismas condiciones del personal propio a los contratistas (ir a almorzar a pie al casino). También vigilancia (Ricardo González) debe instruir a los colaboradores que la utilización de camioneta solo es para el traslado de materiales y que para el traslado del personal el vehículo debe quedar en el complejo. Esta situación será nuevamente planteada al área de seguridad.

7.20. Participante consulta si saben si se realizará el aniversario de Colbun, ya que hay celebraciones que se han ido perdiendo como es el caso de la premiación escolar. Se manifiesta que se conoce solo lo indicado en el correo corporativo enviado y como no esta considerado en el contrato colectivo no se tiene incidencia en ello, queda a criterio de la empresa. Para el caso de la excelencia académica, llegó un mail indicando que será on-line y que los cheques serán entregados en la central. En la única celebración que se tiene injerencia es en la de navidad y el año pasado se obtuvo la mochila.

Insiste en que debe ser planteado a la empresa. Se indica que se ha sugerido, pero más allá no se tiene injerencia.



MIGUEL LAZCANO C.  
PRESIDENTE



JUAN ATAN G.  
TESORERO



NELIDA ESPINOZA M.  
SECRETARIA