

REUNION ORDINARIA MES DE JULIO 2022

Citaciones: Día 27 de julio 2022.

1º citación: Duración de 15:05 a 16:50 horas

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

- TABLA: 1. Aprobación acta reunión mes de junio-22, la cual se adjunta para revisión y comentarios.
2. Votaciones renovación directiva
3. Bono conducción
4. Varios

ASISTENTES:

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

- 1) Se recuerda indicar "presente" en los comentarios de la reunión con el nombre, debido a que algunos no lo realizan y se les multa.
- 2) Aprobación acta anterior reunión anterior: Documento enviado junto con la citación. Solo hay una indicación al comentario "*Participación online, aunque debían participar en forma presencial", ya que algunos de estos socios estaban en turno, por ello se modificará a "Participación online socios de Complejo Aconcagua", con lo cual se da por aprobada.

- 3) Resultado votación elección directiva del 11 y 12 de julio 2022, aunque los resultados fueron remitidos a todos los socios por mail y se adjuntan a esta acta, se indica que participaron 131 socios de 147 personas habilitadas para votar. El resultado fue: Miguel Lazcano 114 votos; Juan Atan 110 votos, Nélida Espinoza 101 votos. La participación fue buena, resultando un global de un 88,51% de votación (88,89% - mujeres y 88,49% - hombres), aunque por la modalidad debería haber votado el 100% de los socios. 16 personas no votaron, lo que representan un 11,49%, por estatutos se les aplicará la multa correspondiente. Se informa que las personas que votaron nulo y no indicaron 3 preferencias están consideradas dentro de la votación. Se mantienen los cargos que se tenían, porque de esta forma es más sencillo revalidar la documentación en el banco. Se señala que cuando expira la vigencia de la directiva automáticamente se bloquean las cuentas bancarias.

- 4) Renovación de comisiones. Estas comisiones tienen la misma vigencia que la directiva, por lo cual deben renovarse

Luis Contreras/Diego Gómez solicitan explicar las funciones y como se controla cada comisión.

Las comisiones son:

- Comisión de inasistencias, encargada de la recepción de justificativos de inasistencia a las reuniones (horas extras, licencias médicas, vacaciones, permisos o estudios), cuyos documentos que acrediten alguna de estas condiciones deben ser enviados por el socio a la comisión desde 24 horas antes de la reunión hasta 24 horas después de ella. Esta comisión se divide en 2, una encargada de los socios del Complejo Aconcagua y la otra para los socios de la zona sur (desde Candelaria a Canutillar)

Se ofrecen para zona sur: Mauricio Rocco, Víctor Aguilera y Rodrigo Carvajal.

Se ofrecen para Complejo Aconcagua: Ricardo González, Diego Gómez y Nelson Valdés.

- Comisión de deportes, encargada de apoyar la realización de actividades recreativas (paseos familiares). Para ello deben ser 3 socios de cualquier instalación, Se recuerda que las actividades deportivas deben ser realizadas con los aportes de los socios ya que el sindicato no cuenta con montos para ello, pero que para el próximo año estas actividades se postularán a los fondos concursables de Colbún.

No existen postulantes, pero por estatutos estamos facultados a elegir entre los socios.

- Revisadora de cuentas, está definida por estatutos y es para controlar la gestión contable del sindicato, revisando los informes de la contadora y los documentos contables (boletas, facturas, comprobantes de pago, entre otros). Se sugiere que los integrantes sean del complejo Aconcagua, ya que la mayoría de la documentación a revisar no está digitalizada. Natalia Espinoza, Mario Carvajal y Esteban Lazo se ofrece para integrar esa comisión.

Socio consulta si se pueden integrar dos comisiones. Se indica que no.

- 5) Encuesta por modalidad de reuniones sindicales (presencial v/s on-line). Respondieron esta encuesta 98 personas de 150 socios, siendo una participación baja dado que la consulta fue on-line. El resultado fue: 84 personas votaron que las reuniones se realicen de manera on-line (86%) y 14 socios votaron que fueran de manera presencial (14%). Sin embargo 1 vez año se realizarán reuniones presenciales en todas las instalaciones donde se tienen socios, se creen éstas serán las primeras del año. También se está optando a realizar reuniones con grupos de trabajadores para conocer más en detalle las problemáticas que los afectan y no esperar hasta la reunión mensual.

- 6) Bono de conducción. El depósito de la empresa se hizo efectivo el viernes 22-07-22, por lo cual las transferencias se realizaron hoy y a los beneficiados deberán aparecerles mañana 28-07-22.

A los socios que les corresponde se le envió un correo para validar la cuenta del depósito.

El monto depositado por la empresa fue de \$9.976.041.- (300 UF)

Los beneficiados son 79 socios, de los cuales 53 son conductores habituales y 26 eventuales.

Los montos ascienden a \$ 146.213 (4.43 UF) por conductor habitual y \$ 82.034.- (2.51 UF) por conductor eventual.

Se recuerda que se descontará el cobro de la transferencia a cada persona, siendo ésta de \$1.100. Del depósito efectuado por la empresa queda un saldo a favor del sindicato de \$6.983.- debido a que no se podían ajustar más los montos.

Se aclara que al personal operador de central del complejo Aconcagua por este año se les cancela eventual y el próximo año deberían pasar a conductor habitual. También para el caso del personal en Angostura, este año se les mantiene el conductor eventual, ya que recién este año comenzaron la conducción entre las centrales Rucue y Angostura.

Se recuerda que las 300 UF son a repartir entre los socios considerados como conductores, pero los montos pueden variar de año en año, debido al ingreso o salida de socios a esta condición, por ejemplo, para el próximo año ingresarán nuevos conductores, como es el caso de Ruth Castillo, 2 personas de obras civiles, 1 administrativo y 1 mantenedor eléctrico del Complejo Aconcagua.

En la próxima negociación se podría aumentar el monto, porque todos los años la empresa se van sumando cargos que están conduciendo, ya que cuando se obtuvo este beneficio se consideraron alrededor de 50 conductores, pero esta cifra ha aumentado, incluso el año pasado fueron 90 los socios beneficiados.

7) Varios

7.1. Reunión con Operadores y Operadores de Central del Complejo Aconcagua. Esta se realizó la semana pasada y en ella expusieron que:

- Operador ha aumentado su carga de trabajo y responsabilidad, debido a que cuando el operador de centrales debe ir a las instalaciones y no está la dotación completa deben controlar más de una central.
- Operadores de centrales deben ver/asistir a todas las centrales, no como se había indicado inicialmente: los de poniente ven Chacabuquito/Los Quilos y los de oriente Aconcagua/Hornitos.
- Por turno hay 2 operadores de central más 1 operador y en algunas oportunidades solo 1 operador de central en apoyo que va rotando, con esto no se cumple lo definido por resolución de jornada excepcional de turnos en la cual por cada cargo deben ser 5 personas. Además, inicialmente con la restructuración deberían quedar prácticamente 4 operadores de central por turno.

Se recuerda que, al hacer la presentación ante la dirección de trabajo respecto a estos temas, no garantiza que al trabajador se le aumente el sueldo, es todo o nada, porque esa entidad puede considerar que el actuar de la empresa solo constituye una falta y solo la multen, por eso hay que buscar una media y entre obtener algo a nada, es preferible optar a algo.

7.2. Negociación 2023. Se manifiesta que se pretende dejar establecidas las pre-comisiones en noviembre-22, por lo cual se solicita ir eligiendo a las personas que las compondrán, ya que se desea comenzar a trabajar desde marzo-23 en la negociación. Con ello las pre-comisiones pueden trabajar esos meses y llegar a marzo con propuestas concretas.

Afiliado aporta que en la negociación debería abordarse el tema de la locomoción.

La idea es enfocarse en las rentas, estableciendo un mecanismo que permita acortar las brechas para un mismo cargo, bajar de un 40% a un 10%, siendo esto lo ideal. Además de puntos del contrato colectivo, tales como: indemnización por años servicios sacando el descuento del AFC cuando el socio es despedido, movilización de acercamiento, indemnización por renuncia voluntaria, alimentación (casinos), estudios universitarios, entre otros, aunque se cree no poder obtener un punto nuevo.

La pre-comisión anterior estaba compuesta por: Aconcagua: 3 personas (1 mantenimiento y 2 operaciones); Angostura: 3 personas; Canutillo: 1 persona; Candelaria: 1 persona; Los Pinos: sin representante, por lo que en esta oportunidad deberían elegir a 1 persona; en Talca: se está dejando 1 persona, porque se cree que el próximo año se sumarán alrededor de 25 socios; en Santa María/Nehuenco/Santiago, que son 1 o 2 socios, se conversará con ellos para conocer sus necesidades, ya que la cantidad de representantes es de acuerdo con la cantidad de socios en las instalaciones.

Asistente indica que por lo que tiene entendido muchas brechas se ven reflejadas por los aumentos por mérito, pero no sabe si esos aumentos se dan todos los años, consulta si se sabe algo sobre este tema. Este tema la maneja la empresa y se desconoce los criterios utilizados.

Se recuerda que los reajustes por mérito efectuados por Colbún fluctúan entre un 5% y un 6%, y aquellos que han sido más altos son por nivelación.

Adherente consulta si los reajustes o igualación de rentas, solo es comparado al interior de Colbún o se mira el mercado. Se manifiesta que Colbún está en el mercado y en el rubro eléctrico está en la media para abajo. Por ejemplo, Endesa tiene brechas más cortas incluso por su contrato colectivo tiene injerencia en ello y define la empresa con la cual trabajan para detectar las brechas y revisar el margen de las bandas de sueldos, la cual es de un 25% o un 30%. Se aporta que en la capacitación realizada años atrás sobre el tema, la consultora indicó que la mejor banda es la que compara empresas del mismo rubro, pero para el caso de Colbún ésta fue incluida en el mercado eléctrico donde se mezclan generadoras, distribuidoras, servicios e incluso construcción, haciendo que, en la banda general se ubique en la media. También solicitaron el ajuste de la brecha a un 20%, siendo que para la consultora lo ideal era un 10%, es decir en un sueldo de \$1.000.000 para un mismo cargo, el que más gane obtenga \$1.050.000.- y el que menos gane \$950.000. Pero en el mismo caso, con la banda aplicada por Colbún el que más gana es de \$1.200.000 y el que menos obtiene es de \$800.000 haciendo que la diferencia sea un 40%. Es por lo que se solicitó que esa misma presentación se realizará a los trabajadores, pero nunca fue efectuada, porque se había detectado que la diferencia de la banda no era del 20%, sino un 40%.

Socio consulta si por ley o por inspección del trabajo existe algún artículo que regule este tema. Se manifiesta que la ley permite esta situación debido al libre mercado en el cual existen estas diferencias en los sueldos, a menos a que la empresa firme un acuerdo en el que se fijen los límites de las bandas.

Afiliados sugieren hacer presión al área de organización y personas sobre este tema y que una manera es responder la encuesta donde se pregunta respecto a las remuneraciones, ya que por años ésta ha salido baja, pero la respuesta de la empresa es que los sueldos están acorde al mercado. Se manifiesta que siempre se ha incentivado a responder estas encuestas porque es una forma de presionar y tener antecedentes de la situación, para poder bajar los % de las bandas y estar en la media alta del mercado.

Asistente consulta quien define que la banda de Colbún está en la media del mercado salarial. Se indica que es la empresa quien tienen el poder de administración sobre los sueldos, pero por negociación colectiva se puede influir en ello, por lo que la negociación estará enfocada en sueldos y bandas salariales, pero es posible que se deba presionar con una huelga si es que no se llega a acuerdo en este tema, por eso es importante que, a esa fecha, se tenga la mayoría de socios en las centrales hidroeléctrica para poder paralizar la generación, pensando en que las condiciones hidrológicas sean las mismas o mejores a las de este año, ya que la negociación es en diciembre y en esa fecha el precio de venta es mejor pagado, sumado también a que estarían saliendo de la negociación con Nehuenco.

Se recuerda que las respuestas de las encuestas son consideradas como tendencias, es decir, si una respuesta tiene dos 1, dos 3 y un 5, los tres se pasan al 5 y los 1 no se consideran, dando una tendencia positiva, con lo cual se manejan los resultados, incluso en más de una oportunidad se ha solicitado a la empresa que entreguen los resultados de cada respuesta y no los compilados.

Adherente, indica que es un buen momento para ver el tema salarial, pasan años de aumento de sueldo solo es en base al IPC, si no fuera por los beneficios sindicales, como el seguro complementario de salud, realmente para lo que hoy se vive "inflación" el sueldo no es el mismo que hace 4 o 5 años atrás, las remuneraciones en Colbún son bajísimas y es una lástima, no trabajamos en una empresa chica. Se indica que por negociación colectiva se han obtenido reajustes reales para todos los socios y el incremento por IPC es cada 4 meses, pero a aparte de ello nada más.

Socio indica que otro punto que cree que esta en deuda en las negociaciones colectivas es el monto del bono de término de conflicto, ya que otras empresas del rubro como ENEL tiene un monto de 8,8 millones brutos, lo apoya Oscar Jeldres. También indica que debe tenerse la visión de todos los socios y recoger el sentir de todos en las comisiones. Asistente aporta que todos tienen derecho a opinar.

Se manifiesta que hasta ahora, nunca la negociación se ha enfocado en el monto del cierre/termino de negociaciones, debido a que se llevaban otros puntos que eran mas relevantes que ese bono, pero como el contrato actual es piso y se cree no poder incluir nuevos beneficios, se podría enfocar en ello, pero hay que considerar que si la empresa da a elegir entre la mejora de sueldos y banda contra la entrega de un bono de cierre grande, a juicio nuestro nos vamos a ir por las rentas, ya que si bien el bono es por una única vez, las remuneraciones influyen en el mes a mes, en las horas extras, en la asignación de turnos y en las indemnizaciones, pero esto va a depender del enfoque que quieran darle los socios a esta negociación y las pre-comisiones serán las encargadas de traspasar el sentir de sus representados, por ello se está definiendo antes, además al trabajar de esta forma se tiene una mayor participación de los socios, ya que se pueden reunir por áreas o centrales, también al hacerlo así se conocen los temas transversales, después se trabaja con una comisión definida por este grupo y finalmente en la negociación participan 3 socios elegidos de esta comisión para así hacer la gestión más transparente.

Afiliado indica que se puede generar un petitorio y dar enforque a ambos puntos. Es buena idea confeccionar una encuesta en que se detallen los puntos a requerir en esta negociación y de esta forma enfocarse en esos beneficios.

7.3. En mayo-22 fue entregado un cheque a Juan Saravia por la ayuda de $\frac{1}{4}$ día de sueldo, el monto fue de \$1.687.572.

7.4. Entre los sindicatos de colbún (excepto el N° 1) surgió la idea de realizar la consulta a la empresa sobre su postura para la aplicación de las 40 horas, lo anterior para hacer una propuesta de trabajo para el personal que labora de manera administrativa, porque con las jornadas por turno no se puede hacer mucho ya que aún no es ley.

7.5. Adherente consulta:

- Qué pasará con el tema de los cobros en UF del préstamo habitacional
- Que pasará con el trabajo pesado, ya que considera que es un tema importante, cada mes que pasa es un mes que entregamos, perdiendo un posible beneficio que nos ayudara a largo plazo para quienes se mantengan en la empresa y carguen esta categoría de trabajo pesado.

7.6. Socio pregunta si se sabe algo por préstamo con cuota fija.

7.7. Asistente consulta por la toma de los antígenos en día libre.

Se indica que las consultas 7.5, 7.6 y 7.7 se responderán al abordar el siguiente punto.

7.8. Se informa que el viernes 29-07-22 nos reuniremos con Paula Martínez y Mauricio Abarza para tratar 2 temas:

- **Reestructuración Centrales del Bío-Bío y área operaciones Complejo Aconcagua**, se le informará a la empresa que este tema será tratado por vía legal presentándolo a la inspección para su determinación, ya que no se ha obtenido nada más de lo ofrecido inicialmente -pago solo de la movilización al personal en la ruta de Rucue más un bono único- además que no corresponde la revisión de rentas para el personal en esas instalaciones. Lo anterior de acuerdo a lo convenido en las reuniones con el personal involucrado de esas áreas.
- **Varios**, pero en este ítem llevamos estos temas:
 1. Casinos de centrales Canutillo, Angostura, Talca y Los Pinos, principalmente lo que es entrega y variedad de menús y dietas por enfermedad.
 2. Pago 2 UF por toma del saldo de vacaciones por periodo, ya que es el trabajador quién debe informar este cobro y si no lo hace las pierde, siendo que la empresa tiene una plataforma que debería informarlo de manera automática. Para regularizar, el pago se requerirá desde el 2020 a la fecha. También se solicitará revisar el sistema de vacaciones, porque los saldos de vacaciones aparecen mezclados, no hay una diferenciación entre periodos, tampoco indica cuales son días pendientes, se suman los días ganados y esto hace que no funcione bien el pago.

3. Audiometrías, se está a la espera de comentarios de la gerencia de seguridad y salud ocupacional al listado enviado, de las personas que se registran con audiometrías.
4. Trabajo pesado, se consultará el estado de ello, ya que al parecer el asesor no ha funcionado. Si no se tiene una nueva presentación por parte de la empresa, se tomará el asunto como sindicato y será presentado por nosotros, sin el beneplácito de la compañía.

Socio comenta que esta de acuerdo con lo indicado por otro asistente respecto a este tema, ya que, en los primeros planteamientos y la entrega de este tema a una empresa externa, se continuará esperando, una idea para presionar y recuperar estos meses en que está perdiendo este beneficio el trabajador -si es que saliera positiva la resolución- por la ineficiencia de la empresa externa, Colbún debería hacerse cargo de estos meses o años en que no se ha obtenido la resolución. Se aclara que nada garantiza que se obtendrá el trabajo pesado y la empresa no podría reconocer algo que no está establecido que va a ser así.

Afiliado indica que el tema de trabajo pesado lo ha comentado desde el 2020 y enviado información y documentación de las empresas del rubro que cuentan con esa categoría y aún no hay humo blanco.

Asistente insiste en que podría tenerse en cuenta, indicando que la empresa hizo esperar 2 años a los trabajadores para obtener la resolución y así no perder estos años de imposiciones y beneficio, además como idea, si se hace la presentación ante la inspección manifestar esta situación, que se estuvo a la espera desde hace un tiempo y que la empresa no hizo lo correspondiente. Se manifiesta que para lo planteado primero la empresa no dará adicionales y en lo que respecta al segundo planteamiento la inspección indicaría que el trámite pudo haberlo realizado el sindicato o el trabajador. Se recuerda que en esa oportunidad (noviembre 2020) cuando fue planteado, se sugiero a los afectados que alguno tomará el tema y que nosotros los apoyaríamos, porque el sindicato estaba abocado a la negociación, pero nadie se postuló.

Se deben asumir las responsabilidades por estos 2 años de atraso, nosotros como directiva, ustedes como trabajadores y la empresa por contratar asesores malos. Es por lo que no vale la pena insistir en lo que no se ha hecho y si la empresa asesora no ha realizado lo correspondiente, como sindicato se hará la presentación.

Socio consulta, de ser positiva la resolución por trabajo pesado, solicitar el pago retroactivo. Se manifiesta que no, el beneficio, así como el aumento de imposiciones comienza a regir desde la fecha de la resolución.

5. Movilización el Huape, la resolución del traslado de este personal, ya que debía ser definido por el subgerente del complejo Aconcagua, pero se encuentra con licencia médica.
6. Intereses por préstamo habitacional, la empresa respondió que no a la devolución de los intereses cobrados por este ítem, pero nuevamente será abordado, porque lo estipulado en el contrato colectivo y en el formulario de solicitud es el cobro en pesos y en cuotas fijas y no en UF, de no mediar acuerdo se efectuará la presentación ante la inspección del trabajo para que resuelva en este tema.
7. Reliquidación de sueldos, esta situación se ha vuelto una constante, ya que todos los meses quedan pendientes de pago: colaciones, horas extras, turnos. Y si la empresa invirtió en un nuevo sistema, era para no estar reliquidando pagos pendientes a los 4 días de pagar los sueldos. Incluso se creó un área exclusiva de remuneraciones y no está funcionando y llama la atención.

Adherente consulta si para el pago de las horas extras es obligación que el trabajador las informe a la empresa, aunque se tenga un sistema para ello. Se manifiesta que no es una obligación, pero es una práctica saludable, porque sirve de antecedente cuando se pagan menos horas de las informadas, ya que el sistema no es tan bueno, debido a que suma todos los minutos (desde la marca de entrada hasta la salida) y la jefatura debe descontar este tiempo diariamente, además se puede indicar el recargo con que deben cancelarse.

8. Ropa de trabajo de invierno, se hará la aclaración de que esta ropa debe ser entregada a las personas con los cargos definidos por contrato colectivo. Se precisa que los guantes térmicos deben ser solicitados por el trabajador a la jefatura y éstos deberían ser entregados como EPP, así el gorro térmico más el buzo y la bota térmica por contrato colectivo, sino existen en alguna instalación se solicita avisen de ello para realizar las gestiones correspondientes. Se sugiere, nuevamente, lean el contrato colectivo porque ahí está especificado la ropa que corresponde y el cargo al que se le debe entregar, y no se queden con lo que indica la jefatura.

Afiliado plantea que los guantes térmicos no están incluidos en el contrato colectivo y en Candelaria no los conocían, pero que va a pedir la extensión del código para que sean considerados en esa instalación. Se aclara que la ropa puede obtenerse por 3 vías: por ropa corporativa, por contrato colectivo y por EPP la que está ligada a la matriz de riesgos. Se recuerda que el contrato colectivo no es la biblia del cumplimiento legal, existen cosas que establece el código del trabajo, la ley 16.744, los comités paritarios, el plan de invierno, procedimientos o las matrices de seguridad, el contrato colectivo es un piso y si en alguno de los anteriores se indica la entrega de implementos mejores debería entregarse esos, por ejemplo al personal de embalse hornitos se le entrega una parka mejor a la definida por contrato colectivo porque en su matriz de riesgos se especifica el uso de parka térmica impermeable.

Socio plantea que en una oportunidad a la brigada por ropa térmica se le entregaron una bota térmica de goma y un zapato tipo bota de cuero térmico además debían elegir entre una jardinera o un buzo térmicos, consulta si estos implementos deberían ser los mismo que deben ser entregados esta ocasión. Se aclara que el año pasado la jefatura realizó una encuesta por grupos de trabajo para saber la preferencia del trabajador respecto a la jardinera, buzo o pantalón térmico; respecto al calzado existe la bota o el botín térmico y se entrega uno de ellos. Adherente manifiesta que como grupo enviaron un correo electrónico a la jefatura solicitando los guantes térmicos, pero la respuesta del supervisor fue que el proveedor tenía problemas con la entrega de ese implemento, y se desconoce si deben esperar más tiempo. Se indica que inicialmente esa era la información, pero ahora está hecha la solicitud en forma corporativa y deberían entregarse prontamente.

Asistente indica que se encuentra con licencia médica y no tiene certeza de la fecha de retorno y consulta si también a él le correspondería la entrega de esta ropa térmica. Se manifiesta que si, independiente de si se encuentra con licencia, es más la empresa esta atrasada en la entrega de la ropa de abrigo porque debió ser efectuada en abril y mayo.

9. Celebración fiestas Patrias, la idea es tratar de retomar las festividades en forma presencial, también se deberá conversar el tema de los recursos la efectuarla. Para el caso de Aconcagua por aforo y costos no se podrá realizar de la manera que se realizada en pareja, solo será para los trabajadores.
10. Citación a exámenes ocupacionales y toma PCR fuera de la jornada laboral. Se solicitará el pago de las horas extras que aún no han sido canceladas y la devolución de los días. Se recuerda que por ley los exámenes ocupacionales deben ser realizados dentro de la jornada laboral y tampoco pueden ser citados saliendo de un turno de noche, es decir, si son citados a realizarse los exámenes en día libre la empresa les debe pagar las horas y devolverles el día. Además, el traslado debe proveerlo la empresa o bien cancelar los gastos incurridos (por rendición), se recomienda que para ello no utilicen el vehículo propio porque la mayoría no lo tienen asegurado.
11. Prevencionista S/E Las Tórtolas
12. Solicitud de nómina de las revisiones de rentas efectuadas este año.

7.9. Se recuerda que la empresa ha contratado vehículos para el traslado de enfermos más un acompañante en un radio de 200 kms., siempre y cuando este autorizado por el médico tratante.

Socio aporta que él y su señora han utilizado este beneficio y no han tenido problemas.

7.10. Afiliado consulta si se hizo demanda por práctica antisindical por pago a sindicato 1. Se manifiesta que este tema se informó dos reuniones atrás, existiendo una denuncia y una demanda por ello. En lo que respecta a la demanda se citó a audiencia el 5 de enero 2023. Por la denuncia se efectuó una reunión de lobby entre los demandantes (presidentes de sindicatos 2, 3 y 4), los abogados asesores y el director nacional de la dirección del trabajo, ya que existe un recurso de reposición que lo tomo el área jurídica de la Dirección Nacional del Trabajo, para entregar una propuesta por lo dictaminado por la DT metropolitana oriente, además que se rectifique lo resuelto considerando que lo hecho por Colbun es una práctica antisindical, lo cual sería favorable para la demanda.

7.11. Asistente consulta si está libre y lo llaman a hacer un 5° turno en un día que es feriado (lunes 27-06-22), cuál es el porcentaje que se debe pagar por las horas extras. Para los socios en turnos, y que son llamados a realizar un

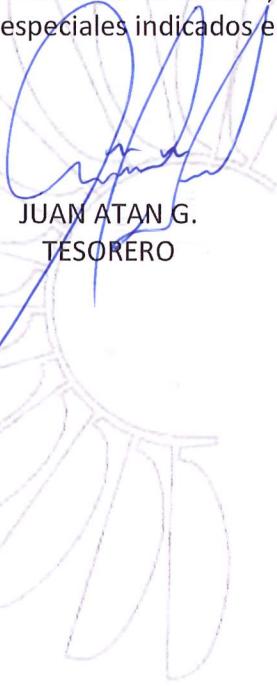
5° turno en un día domingo o feriado, se les deben pagar las horas al 100% y devolver el día, salvo que tenga considerado un recargo mayor (150%) como son el caso del día 1 de enero y 25 de diciembre. Esto esta estipulado en el punto 6.2 del contrato colectivo. Se recomienda, a solicitar el pago a la jefatura, copiar el extracto del punto.

7.12. Adherente consulta que sucede con las horas extras cuando es por llamado y con las horas trabajadas, pero como teletrabajo, específicamente los domingos. Se indica que las horas al llamado no existen cuando se labora en teletrabajo, pero si se pagan las horas efectivamente trabajadas. Ahora es más fácil el cobro de ellas porque se marca desde la plataforma geovictoria. Las 3 horas que se cancelan por llamado es cuando existe un traslado para efectuar el trabajo, pero como hay teletrabajo no existe esta movilización y por ello se cancelan las horas efectivamente trabajadas. En el punto 6.1. del contrato colectivo se detalle la forma de pago de este concepto. En cambio, cuando se trabaja en día domingo se cancelan las horas efectivamente trabajadas y se devuelve el día, aunque se trabaje 1 hora.

7.13. Socio consulta, si le toca trabajar un día feriado como por ejemplo el 27-06-22 que no aparece en el contrato colectivo, ¿se debe pagar o devolver? Se manifiesta que si está libre y es citado a trabajar un domingo o festivo, se deben pagar las horas al 100% y devolver el día. En cambio, si por rotativa de turnos le toca trabajar un feriado se aplica el recargo legal o los recargos especiales indicados en contrato colectivo.



MIGUEL LAZCANO C.
PRESIDENTE



JUAN ATAN G.
TESORERO



NELIDA ESPINOZA M.
SECRETARIA