

## REUNION ORDINARIA MES DE JUNIO 2023

**Citaciones:** Día 28 de junio 2023.

**1° citación:** Duración de 15:05 a 16:42, horas

**2° citación:** Duración de 19:05 a 20:39 horas

TABLA: 1. Aprobación acta reunión mes de mayo 2023

2. Jornada laboral - 40 horas

3. Reglamento disciplina socios

4. Ingresos

5. Varios

ASISTENTES:

1. Víctor Aguilera	2. Miguel Alfaro	3. Segundo Almendras	4. Juan Altamirano
5. Jorge Álvarez	6. Benedicto Alvial	7. Javier Arancibia	8. Cristian Arcos
9. José Arias	10. Edison Astorga	11. Alex Barrera	12. José Bravo
13. Luis Burgos	14. César Burgos	15. Robustiano Bustos	16. Edith Cabezas
17. Carlos Cantillana	18. César Carrasco	19. Rodrigo Carvajal	20. Lorena Casanova
21. Ruth Castillo	22. Carlos Catalan	23. Oscar Cavagnero	24. Freddy Celedón
25. Jorge Celedón	26. Sergio Cerda	27. Anuhar Contador	28. Marcos Contreras
29. Luis Contreras	30. Julio Cortez	31. Ricardo Dumas	32. Francisco Duran
33. Luis Escobar	34. Silvio Espinoza	35. Marcelo Espinoza	36. Natalia Espinoza
37. Rodrigo Figueroa	38. Carlos Fuentes	39. Julio Gamboa	40. Carlos García
41. Misael Garrido	42. Alex Gatica	43. Diego Gómez	44. Cristian Gonzalez
45. Francisco González	46. Miguel González	47. Vicente Gutiérrez	48. Exequiel Guzmán
49. Jorge Henríquez	50. César Hernández	51. Cristian Herrera	52. Nicolas Ibacache
53. Iván Ibacache	54. Ricardo Isla	55. Guillermo Jara	56. Carlos Jara
57. Oscar Jeldres	58. Jonathan Lara	59. Esteban Lazo	60. Juan León
61. Abel León	62. Eduardo Lepe	63. Francisco López	64. Fabian Matamala
65. Rodrigo Medel	66. Juan Medina	67. Mario Medina	68. Pedro Méndez Arroyo
69. Pedro Méndez Díaz	70. Milton Molina	71. David Morales	72. Erwin Moreira
73. Gabriel Muñoz	74. Manuel Muñoz	75. Mauricio Nail	76. Sergio Núñez
77. Leonardo Ojeda	78. Patrick Olate	79. Luis Ortega	80. David Ortega
81. Víctor Pinochet	82. Manuel Ramírez	83. Peter Recabal	84. Javier Riffo
85. Richard Riquelme	86. Ignacio Rivas	87. José Rivas	88. Mario Riveros
89. Cristian Roa	90. Alexis Saavedra	91. Gonzalo Saavedra	92. Francisco Saavedra
93. José Salamanca	94. José Saldívar	95. Yorgin Salinas	96. Wladimir Sánchez
97. Benedicto Sandoval	98. Benjamín Tapia	99. Patricio Toledo	100. Jaime Urrea
101. Anita Urtubia	102. Nelson Valdés	103. Jorge Valenzuela	104. Israel Varas
105. Héctor Veas	106. Iván Villagran	107. Julio Villaman	108. German Villegas
109. Ricardo Wallffiguer	110. Ramiro Zapata	111. Mario Zbinden	112. Miguel Lazcano
113. Nélica Espinoza	114. Juan Atan		

1. Acta reunión anterior sin observaciones, aprobada.

Se recuerda que los videos de las reuniones pasadas son levantados en la cuenta de Facebook "Reuniones socios sindicato N° 2 Colbún", para que puedan verlas aquellos socios que no pudieron participar o verlas nuevamente. Este sitio es de acceso controlado solo para los afiliados del sindicato.

2. Jornada laboral de 40 horas. El 01-06-23 se realiza mesa de trabajo entre GOP (Paula Martínez, Mauricio Abarza y Levi Iturrieta) y los presidentes de los sindicatos de Colbún para revisar propuesta enviada en diciembre 2022.

La empresa no llega con nada solo resume lo que indica la ley que es la gradualidad: a 44 horas al 1° año de publicada la ley, a 42 horas al 3° año y a 40 horas al 5° año, siendo estos los plazos máximos, aunque si el empleador quiere anticiparse a la reducción de la jornada puede hacerlo sin esperar el plazo máximo para su implementación.



Se manifiesta que el tiempo para colación no es piso. Se cree que la empresa propondrá que las horas destinadas a colación diaria (30 o 45 minutos) y que son imputables a las actuales jornadas laborales sean rebajadas y con ello se ajustarán a las 40 horas semanales, pero esta situación se debe negociar.

El próximo viernes se presentará una nueva propuesta con mayor detalle de los horarios que se proponen para cada una de las instalaciones, ya que la empresa no entendió lo planteado en la carta enviada el año pasado, interpretó que se trabajarían 35 horas, semana por medio.

El acuerdo entre sindicatos es que el que tiene más socios en una instalación toma la decisión de los horarios, y en nuestro caso sería para: Canutillar, Bio-Bio, Aconcagua y Los Pinos, siendo la propuesta para todos ellos, una jornada de trabajo de 4 días con 3 días de descanso, con equipos divididos de lunes a jueves y de martes a viernes, y en ambos casos con horario de 8 a 18 horas. Esta propuesta fue la decidida el año pasado y es la que da más descanso, favoreciendo así la vida familiar, además es atractiva para la empresa porque no generaría horas extras y la colación/transporte no se ven afectados.

En Complejo Biobío se estaba realizando una encuesta por otra jornada de trabajo, pero no sabemos quién la lidera, porque ni la empresa ni el sindicato la está realizando.

Socio consulta si la jornada 4x3 será rotativa. Se indica que en principio sí, ya que con esta forma se logra que el trabajador tenga 4 días libres cada cierto tiempo, aunque no se ha definido la periodicidad.

Esta jornada será planteada antes a la empresa para no llegar a la negociación con este trámite. Si la empresa no lo considera se cumplirán los plazos definidos por la ley, pero sin flexibilidad laboral, lo que significa que cuando se genere sobretiempo por mayor carga de trabajo no se cambiarán jornadas y se solicitará el pago de las horas extras generadas.

En el caso de Colbún, Sergio Céspedes (presidente sindical), planteó que en conversaciones con José Saa la jornada sería de lunes a jueves en horario de 07:30 a 17:30 Hrs. César Hernández aporta que la mayoría del personal de esa instalación está de acuerdo con esta propuesta.

Para el caso de Santa María debería ser la misma jornada que en Aconcagua, y ya está conversado con Diksha Muñoz (presidente sindical), quien la debe proponer.

Para Candelaria la propuesta sería de lunes a jueves en horario de 8 a 18 horas.

En el caso del sindicato de profesionales aún no se tiene claridad de su postura.

La empresa también plantea que con esta ley el Art. 22° aplicará a las gerencias, subgerencias, jefes de centrales y jefes de áreas; los supervisores quedan fuera y deberán realizar marcación biométrica, generando horas extras ya que se registrarán por horario.

Para el caso de los roles de turnos los sindicatos no tenemos una propuesta. La ley plantea ajustar las jornadas excepcionales que van de 38 a 42 horas por ciclo, compensando las horas generadas en exceso con 9 días libres, es decir, aquellas jornadas que tienen 6 días adicionales se les suman 3 días y en aquellas que no tienen días adicionales se les otorgan los 9 días, estos días podrían ser pagados o devueltos como descanso.

Para la definición de si se pagan o devuelven esos 9 días, se consultará vía encuesta por complejo a todos los socios que realizan turnos, tomando la decisión de la mayoría, ya que debe optarse por una modalidad. Se debe considerar que el pago de esos días sería con un recargo del 50%, es decir, aquellos que tienen turnos de 12 horas deben multiplicarlo por 9, y luego por 50% y eso da el valor de la compensación.

En el caso de Nehuenco/Candelaria solicitarán el pago de los 9 días, para no generar bola de nieve por los reemplazos, por ejemplo, actualmente el pago de los 6 días significa ± \$1.000.000.

Afiliado solicita aclarar en que condición está la parte de turnos, porque supuestamente en la propuesta de jornada excepcional obtenida no se tenía derecho a días adicionales. Se indica que efectivamente, en las actuales jornadas excepcionales de turno no vienen los 6 días compensados, solo los tienen: Talca, Candelaria y Nehuenco, pero producto de la ley de 40 horas y como las jornadas excepcionales que en promedio son de 42 horas no se pueden adecuar, esas 2 horas en exceso que se trabajan al año generan 9 días adicionales de descanso los cuales son para compensar el horario.

Adherente consulta si esos días pueden tomarse en régimen mixto (por ejemplo: 4 pagados y 5 devueltos).

Se manifiesta que para no entorpecer el proceso es mejor definirse por una postura, optando por el pago, ya que la devolución de días hace que se generen más días compensados (un trabajador llegó a tener por este concepto más de 40 días), y se suma a que no en todas las instalaciones se tiene la dotación completa para no generar horas extras, por ejemplo, en Aconcagua al solicitar la devolución de días, al reemplazante se le genera otro día de devolución, solo en Talca y Biobío se tiene la dotación para reemplazar turnos (6° turno).

Asistente indica que los 6 días adicionales son para compensar los domingos trabajados en el año y estos son acumulativos, pero los que deben tomarse en el año son los compensados, desconoce si esta situación es local o es igual para todo Colbún. Se manifiesta que los días compensados pueden ser devueltos o



pagados. También socio aporta que estos días los va dejando el trabajador cercano a la jubilación porque prefiere que se los paguen

Afiliado consulta como se puede saber si se tiene derecho a esos 6 días, si se los puede tomar o si la empresa define el pago de ellos. Se indica que la Dirección del trabajo en cada resolución de turnos, por complejo o central, autoriza estos días adicionales. En el caso de Biobío están separados por central y Angostura no tiene estos días adicionales. Incluso en la resolución de Talca no aparecen, ya que se lograron a posterior por un acuerdo.

Adherente consulta si puede presentar propuesta de rol 40 horas para personal de operaciones de Angostura. Se manifiesta que si existen propuestas remitirlas para revisarlas.

Socio consulta si la empresa dio algún plazo para responder a las propuestas de los sindicatos. Se indica que la idea es tenerlo definido antes de fin de año, incluso inicialmente el plazo era tenerlo antes de la primera negociación que parte en agosto-23.

3. Reglamento disciplina, se indica que se actualiza incluyendo cláusulas de los estatutos, como la clasificación de las faltas (leves y graves), además se aborda el tema de la confidencialidad que debería tenerse y también especifica que hacer cuando no se está de acuerdo con las decisiones tomadas.

Esta revisión nace producto de la filtración de temas tratados en reunión sindical anterior, para ratificar las faltas que pueden llevar a una práctica antisindical del socio.

El documento fue enviando a la comisión de asistencia para revisión y Rodrigo Carvajal realizó observaciones que fueron corregidas en conjunto.

Esta actualización estará disponible para revisión y comentarios hasta el 15-7-23, luego entrará en vigor. De haber comentarios, estos se revisarán directamente con la persona que los propone para ver si aplican o no.

Afiliado consulta por sugerencia efectuada respecto a si sobre la 2° falta sin justificación a reuniones se considerará reincidencia. Se manifiesta que así se contempla en el reglamento y que el valor de la multa a aplicar por reincidencia sería de 2,5 cuotas ordinarias e incluso se podría suspender hasta el pago de los beneficios sindicales.

4. Ingreso de Francisco González – Especialista eléctrico Colbún (ex socio Sindicato 1) y Ricardo Isla – Operador Los Pinos (sin sindicalización).

Isla agradece el recibimiento y González indica que llevaba 24 años en sindicato 1 y por desavenencias con la directiva de ese sindicato decide cambiarse.

Socio consulta como se puede efectuar el traspaso entre sindicatos, ya que hay 2 compañeros interesados en el cambio. Se manifiesta que mientras el sindicato 1 no presente la propuesta de contrato colectivo ante la empresa y la deposite en la inspección del trabajo, el socio puede renunciar y el sindicato no la puede rechazar. Afiliado aporta que se debe formalizar la renuncia enviándola por mail, ya que por convenio no están las fechas reguladas.

Con respecto a la propuesta del sindicato 1, ésta debería ser presentada a más tardar el 15-7-23, por lo que ya deberían conocerla.

5. Varios:

- a) Adherente plantea situación de recorrido buses Complejo Biobío, indicando que actualmente salen 2 buses, (bus 1: zona norte angostura y bus 2: zona sur angostura), llegando ambos a Angostura o Rucue y esto hacía que los tiempos de traslado fueran parejos (1 ½), pero este año por mantenimiento la administración definió dejar 1 bus para Angostura y el otro para Rucue, trasladando el primero a ±18 personas y el otro a ±5, con lo cual se aumenta el tiempo de traslado a 2 ½ horas, incluso a la fecha no se ha retornado a como era inicialmente. Se indica que se tiene en tabla esta situación y que se revisará, también se le consulta si este tiempo adicional es por cortes de camino o por clima, socio indica que actualmente ambos buses realizan los mismos recorridos, no como antes que cada uno salía de zonas diferentes de Angostura y si se debían trasladar a Rucue lo hacían en camioneta.

Otro afiliado también consulta por el tiempo de locomoción, ya que el traslado en 2 buses aumentó las horas de viajes en 2 horas, solicita ver posibilidad de 4 minibuses para los traslados, ya que personal que no vive en Los Ángeles se movilizan en camionetas. Se manifiesta que esta situación se verá antes de la negociación y se tratará de regularizarlo para todas las centrales.

Adherente refuerza lo indicado anteriormente por socio, indicando que el tiempo de traslado, es excesivo.



- b) Se plantea situación delicada tratada en reunión sindical anterior, respecto a reposición de ropa para personal Bio-Bio, debido a que el reclamo se expuso en reunión de jefaturas de ese complejo.  
Se indica que los temas tratados en reuniones sindicales son confidenciales, por eso se utiliza una plataforma distinta a teams para separarlas de Colbún.  
La información que se trate en reuniones es para manejo interno y no para que llegue a oídos de las jefaturas, y que luego, producto de ello, al trabajador lo puedan desvincular.  
Esta situación se considera una falta grave y podría tratarse como una práctica antisindical, incluso si se verifica quien es la persona que filtra información se puede llegar a desvincularla del sindicato, ya que no se arriesgará al resto de los socios por una persona.  
Se indica que el acceso a la cuenta del sindicato en Facebook es solo para socios y en las actas que se levantan ahí no se estipula el nombre del socio que realiza los comentarios.  
Se manifiesta que el socio puede enviar a su jefatura directa primero un correo para ver si se soluciona un tema puntual, pero si no le da solución o si el inconveniente/situación involucra a más personas, esto lo continua la directiva sindical, así el trabajador no entra en conflicto con las jefaturas y se trata de manera grupal, la idea es que el socio tenga la libertad y confianza de plantear cualquier situación y no se vea afectado por represalias.  
Si algún socio no está conforme con las gestiones realizadas por el sindicato o no se siente representado, tiene la libertad de desafiliarse.  
Afiliado manifiesta que toma relevancia esta situación, por la cercanía de la negociación, logrando la confidencialidad.  
Esperamos que no se repitan este tipo de filtraciones, para que el socio tenga la confianza de que puede plantear cualquier situación y/o dar su opinión, sin temor a represalias.
- c) Bono conducción. Será pagado a 78 socios, 63 conductores habituales ( $\pm$  \$150.000) y 15 conductores esporádicos ( $\pm$  83.000). Por problemas con las claves del banco la transferencia no se ha realizado, debido a que el contrato tiene una vigencia anual (renovación directiva) y debieron firmarse nuevamente los documentos y esta aprobación aún no llega. Se cree que la 2° semana julio se hará la transferencia por la entrega de las nuevas claves.  
Se manifiesta que los criterios utilizados fueron:
- Se considera conducción cuando personal de mantenimiento/operaciones deben trasladarse entre instalaciones.
  - No se considera conducción el traslado al domicilio o al casino.
  - Operador de Central en Complejo Aconcagua pasa a conductor habitual.
  - Se considera 1 año como mínimo conduciendo.
  - Personal de Angostura aún conductores esporádicos, debido a que la reestructuración en ese complejo fue a finales del año pasado, el próximo año pasaran a ser conductores habituales.
  - A los nuevos socios provenientes del Sindicato 1 que les corresponda se les cancelará este bono el próximo año.
  - A cierto personal administrativo se les considera esporádico, aunque no deberían conducir.
- Socio consulta quien define si el socio recibe el bono total o el esporádico, ya que el año anterior existieron diferencias en el pago para socios con el mismo cargo. Se indica que el personal de mantenimiento en Rucue son considerados habituales y los de Angostura son esporádicos. Afiliado insiste en que él desarrolla labores en ambas centrales. Se manifiesta que en su caso se aplica además el año de conducción porque la reestructuración en Biobío fue a finales del año pasado y estaba considerado en Angostura.  
Se recuerda que el depósito lo realiza el sindicato y no la empresa, por lo cual los reclamos realizarlos al sindicato.  
Esta bonificación se está incluyendo en la propuesta de negociación, considerando un monto fijo menor por persona, pero mensual.
- d) Trabajo híbrido. Tras el planteamiento en reunión anterior, se envía mail a GOP consultando por puestos en centrales que podrían acogerse al trabajo híbrido, también se consulta si mujeres con niños pequeños pueden realizar teletrabajo en vacaciones de invierno. Lo anterior, producto de la implementación del sistema híbrido en las divisiones de Proyecto y Abastecimiento.
- e) Se recuerda revisar el pago de la asignación de turno, ya que el porcentaje cambia con los años en turno, es decir, 5% hasta 10 años, 6% sobre 10 años, 7% sobre 20 años y 8% sobre 30, ya que en el sistema la



transición entre años (10-11, 20-21 y 30-31), no opera de manera automática y el ingreso debe hacerse en forma manual. Además, la empresa no tiene un catastro de los años de servicio en turnos del trabajador, cada uno debe tener claro cuando empezó en turnos.

Si hubo cambio en los años hacerlo saber al área remuneraciones, para el pago retroactivo de la diferencia. Participante consulta a quien debe remitirse el correo por el % rol de turnos. Se indica que, si está en esa situación, debe enviar correo a Carmen Lara, Juan Atenas y al Sindicato, especificando cuantos años llevan en turno para que revisen y aplique el % que corresponde.

- f) Entrega de ropa. Se manifiesta que la aplicación de la encuesta fue para obtener la información más rápido, pero el resultado hoy en día es que solo la han respondido 97 personas de los 147 socios, siendo que estuvo abierta por 2 semanas. Se muestra resumen de quienes responden.

Se solicita compromiso de parte de socios para esto, ya que con ello se hará un levantamiento de las personas que no han recibido su pack de ropas, esto es para reclamar con base, además solo es visualizada por los dirigentes.

Se acuerda mantenerla abierta por 1 semana más, para que respondan todos.

Se recuerda que es obligación del socio participar de todas las actividades del sindicato, además no demora más de 5 minutos, de no contestarla se puede aplicar multa de acuerdo con lo estipulado en el reglamento de disciplina.

Se manifiesta que la valorización de la ropa tiene un costo asociado al contrato colectivo y en este punto se considera la entrega del pack de ropa y la ropa de invierno (buzo térmico/botas térmicas/traje agua) y estos no tienen que ver con los EPP que se deben entregar por las condiciones de los trabajos.

En complejo Aconcagua se realiza reunión con administración por la no entrega del buzo térmico, ya que la última compra fue en el 2020. Se acuerda dar plazo hasta finales de julio para la entrega del buzo térmico a los cargos estipulados en el punto 13 del contrato colectivo, ya que no es definición de cada jefatura si se le entrega al trabajador. En el caso de la bota térmica y el traje para agua son a cargo y si se deterioran se debe solicitar el cambio.

Se recuerda que para el personal nuevo la entrega de todos estos implementos no debe ser mayor a 45 días. Afiliado manifiesta que jefe administrativo le indicó que no le correspondía la ropa térmica. Se manifiesta que punto 13 es específico y no se le puede dar una nueva interpretación a criterio de la jefatura, ya que los cargos individualizados en cada punto si o si lo deben recibir, y en su caso al ser vigilante le corresponde buzo térmico cada 3 años y lo que queda a criterio de la jefatura es la entrega de la bota térmica y traje para agua.

Adherente consulta si se puede levantar un reclamo por lo ancho de la ropa (poleras con mangas doble ancho/Softshell que parece carpa), ya que por seguridad no se puede usar ropa suelta al revisar sistemas rotatorios, y ha consultado varias veces si se puede cambiar, pero no ha obtenido respuesta. Se indica que se realizará el reclamo más arriba, ya que los responsables son el área de gestión de compras corporativo, además si cambia la prenda recibirá una parecida; por lo anterior se solicita revisar las prendas, porque el proveedor tiene varias empresas que le abastecen y cada una tiene distintos tallajes.

Esta situación se viene repitiendo por años y a raíz de este reclamo en julio-22 se realizó reunión entre todos los sindicatos, la GOP y la Gerencias de Abastecimiento, donde se plantearon todas las observaciones y problemas para solucionarlos y no tener los mismos inconvenientes y hacer la entrega más expedita en abril de este año, pero por lo que se puede ver se mantiene la situación: falta de stock en centrales, no mejora la calidad de las prendas (botones/cierres/velcros malos, tiro pantalones, etc.) y la fecha de entrega no se cumple, además este incumplimiento se puede denunciar ante la inspección.

Asistente indica que la información que se le ha entregado a su área (abastecimiento/almacén Biobío) es que pronto se realizará la licitación de compra de ropa para el próximo año. También indica que el área de compra solicitó realizar las reservas con antelación para poder saber qué es lo que se estaba pidiendo a nivel de Colbún y lo que se mantenía en stock, y así comprar lo faltante para este año.

Socio indica que en Rucue-Quilleco los operadores están saliendo a terreno por falta de personal, y consulta si les corresponde la entrega de ropa de invierno, botas o buzo térmico. Se manifiesta que en punto 13 del contrato colectivo están definidos por cargos el pack de ropa más la ropa adicional a entregar, la cantidad y periodicidad de entrega de éstos, además se le contactará para saber cuántas son las personas en esta condición.

Afiliado comenta que la compra de ropa se ve a nivel corporativo a través de contratos marcos y no depende del área de compras en centrales.

Adherente indica que las reservas y los cambios de talla no las hace el área de abastecimiento, esto lo realiza cada área administrativa.



Socio manifiesta que en Canutillar aún no entregan el buzo ni las botas térmicas. Se manifiesta que las botas son a cargo y si fueron entregadas en alguna oportunidad ya no les corresponde y respecto al buzo debería ser entregado si ya se cumplieron los 3 años. Además, socio aporta que nunca les han entregado botas térmicas y como buzo térmico les entregaron una jardinera térmica pero no impermeable.

Afiliado comenta que después de contestar la encuesta se dio cuenta que la ropa de invierno no se le había entregado, aunque este año le corresponde, y no lo anotó. Se le sugiere responder la encuesta de nuevo.

- g) Viaje tour al sur en julio-23, se ve complicado de realizar por situación climática (lluvias) en todas las centrales ya que la carga de trabajo en las instalaciones aumentó producto de los desplomes/rodados/despeje de caminos, el personal está enfocado en realizar las reparaciones, además se suma el mantenimiento de las unidades y el corte de la ruta, por lo cual se está reprogramando el viaje para agosto. Sin embargo, todos los canales (llamadas/correo electrónico/mensajes) están abiertos para sus consultas y no esperen hasta las reuniones para realizarlas.
- h) Socio consulta por punto 6.8.1. del contrato colectivo, si les corresponde el pago a los operadores que desarrollan actividades en terreno con condiciones climáticas adversa (trabajo en carros limpia rejas con bastante lluvia y viento). Se indica que este punto "Asignación trabajos en condiciones especiales" aplica para todos los trabajadores que desarrollen labores en condiciones extremas de nieve, vientos fuertes, temperaturas bajo 0°C o condiciones extremas que la empresa evaluará, un recargo del 100% por las horas efectivamente trabajadas en esas condiciones. Para solicitar el pago es necesario que se cumpla una condición y no todas y para acreditarla ante la jefatura se recomienda enviar un informe con el detalle del tiempo en esa condición, fotografías de los termómetros/anemómetros o bien del lugar donde estaban trabajando en esas condiciones.
- i) Participante consulta por funerales de mamá Marilyn Alfaro. Se manifiesta que el velorio se está realizando en la casa del papá (casa más arriba de central Los Quilos a mano derecha) y los funerales serán mañana en la iglesia asunción y luego al parque la oración, aunque no tenían claro el horario. Teniendo esa información se compartirá por el grupo de whatsapp.
- j) Se informa que en la cuota extraordinaria sindical ya no se incluye el descuento por la asesoría legal de la Fundación Sol (2 cuotas una de \$ 9.125 y otra de \$5.470), incluso a los socios nuevos no se le descontó por este concepto porque en las cuentas no se incluyeron.  
Se recuerda que la cuota extraordinaria contempla:
- a) Aporte por ayudas sociales:
    - Defunción de: padre, madre, suegros o cargas familiares. En este caso se cancela fallecimiento por padre de socio Talca, Pedro Méndez, ya que en el reglamento por este concepto no se tiene tiempo de carencia.
    - Licencia médica por sobre 15 días, exceptuando los accidentes del trabajo.
  - b) Cuotas coopeuch,
  - c) Aporte a bomberos (solo socios Complejo Aconcagua), y
  - d) Adicionalmente \$10.000 para pro-huelga, los cuales se devolverán íntegramente en enero-24 si no se utilizan.
- k) Afiliado consulta si se puede hacer algo o es solo administrativo, ya que a Rucue no llegan vasos desechables, indicándoles que pueden llevar tazas, pero en esa instalación no hay cocina y cuesta mucho que lleguen materiales. Se manifiesta que, si en Rucue/Angostura tuvieran turnos de 12 horas, la empresa debería contar con cocina y proveerla con lo necesario para su funcionamiento, para que realicen la colación.
- l) Se informa que el bono energía eléctrica se paga junto con la liquidación de junio, y que los únicos socios exceptuados de esta bonificación son los de Talca ingresados recientemente, ya que aún están bajo el convenio del sindicato 1 y comenzarán a percibir nuestros beneficios una vez expirado el convenio al que pertenecen.

MIGUEL LAZCANO C.  
PRESIDENTE

JUAN ATANG.  
TESORERO

NELIDA ESPINOZA M.  
SECRETARIA