

REUNION ORDINARIA MES DE JULIO 2023

Citaciones: Día 28 de julio 2023.

1º citación: Duración de 15:05 a 16:11 horas

2º citación: Duración de 19:05 a 20:00 horas

TABLA: 1. Aprobación acta reunión mes de junio 2023

2. Varios

ASISTENTES:

1. Víctor Aguilera	2. Marilyn Alfaro	3. Miguel Alfaro	4. Segundo Almendras
5. Juan Altamirano	6. Jorge Álvarez	7. Benedicto Alvial	8. Leonel Arancibia
9. Javier Arancibia	10. Cristian Arcos	11. José Arias	12. Edison Astorga
13. Alex Barrera	14. Rodrigo Barria	15. José Bravo	16. Luis Burgos
17. César Burgos	18. Carlos Cantillana	19. Marcelo Carquin	20. César Carrasco
21. Rodrigo Carvajal	22. Lorena Casanova	23. Ruth Castillo	24. Carlos Catalan
25. Oscar Cavagnero	26. Freddy Celedón	27. Jorge Celedón	28. Sergio Cerda
29. Anuhar Contador	30. Marcos Contreras	31. Luis Contreras	32. Julio Cortez
33. Ricardo Dumas	34. Francisco Duran	35. Luis Escobar	36. Silvio Espinoza
37. Marcelo Espinoza	38. Natalia Espinoza	39. Alvaro Ferrado	40. Rodrigo Figueira
41. Carlos Fuentes	42. Julio Gamboa	43. Carlos García	44. Misael Garrido
45. Alex Gatica	46. Diego Gómez	47. Cristian González	48. Francisco González
49. Vicente Gutiérrez	50. Jorge Henríquez	51. Carlos Hernández	52. César Hernández
53. Daniel Herrera	54. Cristian Herrera	55. Ricardo Isla	56. Guillermo Jara
57. Carlos Jara	58. Oscar Jeldres	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. Luis Mora	72. David Morales
73. Erwin Moreira	74. Patricio Moscoso	75. Manuel Muñoz	76. Mauricio Nail
77. Sergio Núñez	78. Leonardo Ojeda	79. Patrick Olate	80. Luis Ortega
81. David Ortega	82. Víctor Pinochet	83. Alfredo Ponce	84. Juan Ramírez
85. Manuel Ramírez	86. Peter Recabal	87. Javier Riff	88. Richard Riquelme
89. José Rivas	90. Mario Riveros	91. Cristian Roa	92. Mauricio Rocco
93. Alexis Saavedra	94. Gonzalo Saavedra	95. Francisco Saavedra	96. José Salamanca
97. Sergio Salamanca	98. José Saldívar	99. Yorgin Salinas	100. Miguel Salinas
101. Wladimir Sánchez	102. Jaime Sánchez	103. Benedicto Sandoval	104. Benjamín Tapia
105. Patricio Toledo	106. Camilo Torres	107. Jaime Urrea	108. Claudio Urtubia
109. Anita Urtubia	110. Nelson Valdés	111. Jorge Valenzuela	112. Israel Varas
113. Héctor Veas	114. Iván Villagran	115. Julio Villaman	116. German Villegas
117. Ricardo Wallfiguer	118. José Zamora	119. Ramiro Zapata	120. Mario Zbinden
121. Mario Zuñiga	122. Nélida Espinoza	123. Juan Atan	124. Miguel Lazcano

1. Acta reunión anterior enviada el lunes 26 de julio en la tarde junto con la citación, sin observaciones por lo cual es aprobada.

2. Varios:

- **Reglamento disciplina,**

Hubo algunas observaciones, como "problemas de señal/conexión con mala señal", las cuales no se incluyeron en el documento, porque sería muy amplio y flexible, pero de presentarse estas situaciones serán revisadas caso a caso.

Se recuerda que la participación a las reuniones es obligatoria, ya que al hacerlas telemáticas el socio ahorra en traslados, tiempo y gastos de movilización, porque si volvemos a reuniones presenciales se deberán trasladar a la sede donde se realicen.

Las excepciones para no participar de las reuniones son:

- Haciendo uso de su día libre legal
- Realizando turnos en los horarios de las reuniones.
- Haciendo uso de sus vacaciones legales.
- Con licencia médica o accidentes del trabajo.
- Trabajando sobretiempo al momento de las sesiones.
- Con días de permiso.
- Estudiando

Se indica que la comisión está compuesta, para zona Sur (desde Candelaria a Canutillar) por: Mauricio Rocco, Victor Aguilera y Rodrigo Carvajal y para zona Aconcagua por: Nelson Valdés, Diego Gómez y Ricardo González y a ellas deben remitirles los documentos que acrediten alguna condición de excepción con 24 horas de anticipación o 24 horas posterior a la reunión, porque son los que validan la justificación del socio.

Este reglamento entró en vigor desde el 15-07-2023, por ello no se multa al socio por no contestar las encuestas, ya que éstas son consideradas como una votación o asistencia a una reunión y son parte de las obligaciones del socio.

Afiliado consulta la posibilidad de que llegue una respuesta cuando se responda alguna encuesta. Se indica que se configurará la entrega de una confirmación de recepción de respuesta.

Este reglamento regula la sana convivencia entre los socios y/o compañeros, en las reuniones y no busca perjudicar a la persona, está bastante actualizada ya que aborda lo considerado como práctica antisindical y las medidas disciplinarias para ello están contenidas en el Art 40° y 41° de los estatutos.

- **Tour zona sur**, se está programando el viaje entre el 7 y 12 agosto para efectuar reuniones presenciales con los socios de la zona sur.

El itinerario parte el lunes en la mañana con Candelaria, después se viajará directo a Canutillar para reunirnos con ellos el martes en la mañana, luego ese mismo día se realizará reunión con socios de complejo Biobío; el miércoles nos reuniremos con socios de Los Pinos y Santa María, finalizando el jueves en la tarde con socios en Talca, sin embargo, se confirmarán prontamente fechas, lugares y horarios de estas reuniones, las cuales son obligatorias.

Se indica que el año pasado la jefatura en centrales Candelaria (Ávila)/Canutillar (Fuentealba)/Los Pinos (Montaño) dieron las facilidades para realizar las reuniones en las instalaciones y en horario de trabajo y este año se pretende hacer lo mismo, sin embargo, no se considera visita a complejo Biobío por diferencias en algunos temas con Guardiola, por ello para la reunión con los socios de Biobío se solicita a Milton Molina la coordinación de sede en Los Ángeles, para Talca aún no se define dónde y cuándo nos reuniremos.

Afiliado indica que sería bueno que en la visita al Biobío recorrieran casa de máquinas de Central Rucue, porque hay cosas que nos gustaría ver en terreno que afectan al área operaciones. Se manifiesta que esa visita en la práctica es difícil realizarla en esta oportunidad, ya que al ser reuniones sindicales éstas legalmente deben realizarse fuera del horario de trabajo, además no se sabe que le parecería a Guardiola y no se está en el mejor momento, ya que estamos en una situación particular con él producto de algunos temas pendientes. Sin embargo, de las situaciones que desean mostrarnos podrían tomar fotos o hacer un video indicando las irregularidades en esas instalaciones, que podríamos revisar en la reunión presencial.

- **Información de rentas**, ésta es solicitada a la empresa para determinar las diferencias entre bandas de sueldos, que para el caso de Colbún es de un 40%, también para ver las evaluaciones de desempeño del socio, información que nos servirá para el proyecto de negociación.

La información llegó de manera parcial, porque faltan los datos de los nuevos socios que ingresaron en mayo y junio (sindicato 1), además falta la nota de la evaluación de desempeño.

La evaluación enviada considera criterios y no notas, siendo estos:

- Próximo a lo esperado: 2 socios.
- Cumple: 84 socios
- Supera: 45 socios
- No aplica: 6 socios (antigüedad menor al año, no es evaluado)

De los socios en próximo a lo esperado, 1 renunció en junio y del otro se espera conocer la nota para indagar el porqué de esa evaluación y así se puedan tomar algunas medidas, por ejemplo, en la línea jerárquica cuando salen mal evaluados los mandan a coaching y tienen un año para mejorar su desempeño, y esto debería ser lo mismo para el trabajador.

Hace 5 años atrás una mala evaluación era el argumento para despedir al trabajador, ahora al revisar esta información sirve para detectar aquellos socios que han bajado su nota en forma considerable y hacerles seguimiento, además se tiene la posibilidad de 1 año para mejorar su desempeño o las situaciones que evaluó mal su jefatura.

Al revisar los sueldos no se detectaron diferencias mayores al 40% de la banda Colbún, aunque si hay diferencias de un 30% también se le indican a la empresa para que los revisen.

También esta información sirve para la preparación del proyecto de contrato colectivo y será remitida a Fundación Sol para su revisión, junto con el borrador del contrato y los balances de la compañía, para que realicen el documento de impacto económico.

- **Presentación 40 horas** hecha por todos los sindicatos de acuerdo con lo conversado en reuniones anteriores. Existe solicitud de operaciones de Angostura, respecto al rol de turno, ellos pensaban que no estaba vigente la resolución y su vigencia es hasta el 2024

En la propuesta hacen un acomodo de las horas en turno para llegar a las 40 horas. En la planilla enviada se detectaron algunas discrepancias, por ejemplo, contabilizaron las horas que por Resolución son descanso no contable (7,5) y que no se cuentan en el ciclo.

Se debe contrastar/revisar/analizar la propuesta con lo autorizado por resoluciones vigente y anteriores y sumar las horas efectivamente trabajadas. Se cree que no es el momento para presentarlo ya que se debe estar seguro de la presentación para así obtenerla, incluso la propuesta se podría pre-evaluar por la inspección del trabajo para ver si cumple con la ley y así llevar una propuesta seria y que la empresa no encuentre peros y la rechace.

También en esta propuesta se modifican algunos horarios de turnos que afectarán los trasladados, los que actualmente se hacen en conjunto con personal administrativo, pudiendo aumentar los costos de la empresa. Se volverá a revisar para tener mayor claridad y quizás se podría analizar en conjunto con los involucrados en la próxima reunión presencial.

Colega indica que al analizar la propuesta es lo mismo que tienen, pero lo que se buscaba era clarificar quien decide que deben trabajar las 42 horas definidas por resolución y que la jornada no se pueda bajar a las 40 horas como lo indica la ley. No es sencilla la respuesta, ya que la ley estipula 40 horas, pero en las jornadas excepcionales se establecen compensaciones cuando la jornada es mayor a esas horas y por eso aparecen los 6 o 9 días libres adicionales (compensados), incluso hay turnos de 38 horas y por estos no hay compensación ni cambios.

La idea es que al presentar una jornada de 40 horas para rol de turnos cumpla con todos los parámetros requeridos, ya que son negociables y son en acuerdo con el trabajador/sindicato y no impuestas. No así cuando se trabaja de lunes a viernes con los 2 domingos libres al mes.

La implementación de las 40 horas es de 5 años (2026), por lo cual la empresa no tiene apuro y puede esperar el tiempo legal.

Adherente informa que la mayoría del complejo estaba de acuerdo con lo presentado por colega, consulta si ellos pueden presentar la propuesta en la inspección del trabajo para revisión del cálculo de las horas y luego nos hagan llegar la respuesta. Se indica que si tienen un contacto en la inspección pueden presentarlo, siendo mejor porque adelantan el proceso, y cuando tenga la respuesta formal de la evaluación de la propuesta nos los hacen llegar para preparar la presentación a la empresa.

Participante consulta por acuerdo de turnos, ya que tienen los 6 días compensados, a quien deben pedírselos. Se indica que, si están en la resolución de turnos Angostura, pueden solicitarlos por GO. Nosotros entramos si es que no se están dando o pagando. En algunas instalaciones el turno H asume el reemplazo si se toman esos días, incluso en otras instalaciones les dan esos días si están en turno H.

Se reitera que no se está coartando el tema, sino que se está profundizando en él, para que sea serio y bien hecho.

socio, consulta si existe alguna novedad respecto a las 40 horas. Se manifiesta que se envía propuesta a la empresa hace 2 semanas atrás en conjunto con todos los sindicatos de Colbún, siendo ésta para personal en horario administrativos ya que el personal en turnos mantendría las jornadas excepcionales vigentes y solo se ajusta la entrega de los días compensados, es decir si tiene 6 días se les suman 3 y si no los tiene se les darán 9 días compensados al año.

El acuerdo de 40 horas entre sindicatos para personal en horario administrativo es que el que tiene más socios en una instalación toma la decisión de los horarios. 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,

esto para hacerla más atractiva para la empresa, ya que contaría con personal toda la semana y generaría menos horas extras, incluso los grupos podrían ser rotativos lo que puede dar, semana por medio o 1 vez al mes, 4 días libres.

Para Candelaria/Colbún/Santa María, la propuesta es similar, pero de lunes a jueves puro (4x3), al igual que Nehuenco y Sindicato de Profesionales, lo que varían son los horarios principalmente.

Cualquiera de las 2 opciones (4x3 puro o alternado) que acepte la empresa será positivo.

La empresa acuso recibo de la propuesta y quedo de revisarla, se espera que dentro de agosto la empresa entregue la respuesta, además de realizar una reunión presencial para explicar lo propuesto.

Adherente consulta si la empresa ha presentado alguna intención respecto al tema o solo recibieron nuestra propuesta. Se indica que la compañía no ha presentado nada, incluso la primera propuesta no les había quedado claro por eso se reformuló lo enviado con más detalle, ya que la idea es a fin de año sacar las 40 horas, incluso para la gente con Art. 22 que pasarán a marcación biométrica, solo quedando los jefes de área, subgerente y gerentes con ese artículo.

- **Proyecto negociación**, nuestro borrador de proyecto contrato colectivo está bastante avanzado, ya que se ha trabajado con la pre-comisión todas las semanas. Ya se ha revisado el contrato actual incluyendo las mejoras, solo faltan algunos puntos conflictivos que requieren mayor análisis. Se espera terminarlo a mediados de agosto-23, para remitirlo a Fundación Sol para la evaluación económica: valorización de los puntos, cuánto cuesta en total, cuáles son los incrementos y el % de crecimiento entre negociaciones, posteriormente será enviado a los abogados para revisión de la legalidad y redacción con respecto a la ley y el código del trabajo.

Se compara con el borrador del Sindicato 3 (Nehuenco) para llevar solicitudes similares, no con los mismos nombres, pero si acercando los montos solicitados, además se está revisando para efectuarle mejoras, por ejemplo, se detectó que mantiene la aplicación del IPC negativo el cual deberían eliminar.

El contrato colectivo el 15-11-2023 se debe presentar a la empresa y se dará a conocer a la par a socios y empresa, esto es por posibles filtraciones, para que la empresa no tenga tiempo de revisarlo antes y preparar las respuestas, aunque la primera respuesta de la compañía es no a todo lo nuevo que se presenta, aceptando aquellos puntos que no han sufrido modificación.

La fecha de término de la negociación es a finales de diciembre y por el 25-12-23 se debería votar la huelga, si no se llega a acuerdo para aceptar lo ofrecido.

Carena presentó su proyecto, aunque no es parámetro que seguir, porque están en una fase en que Colbún ya no la explotaría más o la vendería.

Colbún Talca tampoco es referente, porque en la negociación pasada no llevaban nada nuevo, además es convenio, pese a que la asamblea solicita contrato, indicando la dirigencia que Colbún es empresa estratégica, siendo que no lo es por la denuncia que hicimos y por eso Nehuenco fue a huelga en la negociación pasada, y aún no lo presentan a la empresa.

Nehuenco presenta su propuesta a mediados de septiembre, y ellos nos darán el piso de como estará la negociación ya que nosotros cerramos el año, más con lo ya obtenido en estas negociaciones nos podremos hacer una idea de lo ofrecido por la empresa, que sería lo mínimo que deberíamos ganar más lo que pidamos. Al terminar el proyecto de contrato colectivo, se eligen 3 socios de los 5 que integran la pre-comisión para acompañarnos a la mesa negociadora. Por ley son 3 asesores que se pueden llevar a la mesa, en otras negociaciones llevan abogados y/o contadores, pero en nuestro caso para dar mayor transparencia al proceso se eligen socios, ya que ellos pueden dar mayor argumentación para defender los puntos, porque saben las condiciones y cómo se desarrolla la labor.

Socio pregunta si hay socios de Carena en el sindicato. Se indica que no hay, además se manifiesta que ya presentaron su proyecto de contrato colectivo, manteniendo lo que tenían solo incluyeron algunos puntos desde nuestro contrato. No aumentaron montos ni incluyeron puntos nuevos, ya que les avisaron que esa central no se explota más, pensábamos que pese a eso era la oportunidad de incluir las salidas mejoradas para dejarlas amarradas, ya que solo son 23 socios.

Afiliado indica que se rumorea que se vende y que se llegó a un acuerdo con los agricultores. Se aclara que los regantes son los dueños del agua y van a licitar el uso de los derechos y eso a Colbún no le gusto, porque no tendrían certeza de tener el agua; la vigencia del contrato por los derechos de agua es hasta el año 2025. Y respecto al acuerdo con los agricultores por el derrumbe de un túnel del canal hace 2 años aunque no era el responsable Colbún pagó \$500M y asumió las reparaciones de éste.

- Continua proceso de postulación a Centro de comando Generación (CCG), donde están participando varios socios, ya se sabe que algunos aceptaron lo propuesto por la empresa, aunque la compañía no obtuvo los 12 cupos requeridos, ni en la 1º y 2º instancia de postulación.

La propuesta económica de la empresa fue de manera individual, estableciendo un monto promedio de incremento que ni siquiera daba para negociación, es decir, la empresa estimó para el puesto un valor fijo para todos, por ejemplo, en sueldos de \$1.000.000 el aumento es de \$800.00 y si sueldo es de \$1.200.00 también se ofrecen el mismo valor, incluso no se acerca al valor que se paga al operador del despacho Colbún. Ahora por LinkedIn se abrió el proceso de postulación externa.

No se puede hacer mucho como sindicato, sólo se creó el grupo WhatsApp para intercambiar opiniones entre los que postulaban y para ponerse de acuerdo entre ellos.

- Se indica que se conversó con la empresa por los socios que cambiaron su cargo a rol profesional, ya que el acuerdo en la negociación pasada fue que estas personas no pasaban a Art. 22, que seguían con la marcación horaria, porque no se les extendía el bono de responsabilidad ni el target de aplicación al bono de desempeño que es más alto por el nivel de responsabilidad (ejemplo: supervisor: 2,5 sueldo base + gratificación; jefe de área: 3 sueldo base + gratificación; jefes de central: 4 sueldo base, todo esto valores aproximados, es decir, entre más alto el cargo mayor el factor).

Por lo anterior, se mantiene la marcación horaria para el pago de horas extras, devolución de días, pago de bonificación por pernoctar fuera del domicilio habitual (0,7 UF), viáticos por estar fuera de su lugar de trabajo, los que se deben cobrar desde el momento en que fueron promovidos.

Esto se reclamó a la empresa ya que no se estaba respetando este acuerdo y la respuesta llegó esta semana, por lo cual se debe hacer llegar el listado de las personas en esta situación, que son 3 socios: Misael Garrido (soporte operacional), Ricardo Walffiguer (Biobío) y Lorena Casanova (Santa María).

- Se informa que esta semana se hizo llegar el listado oficial del pago del bono conducción, solo faltaba incluir 1 persona al listado inicial, aunque estaba considerada en el pago.

En la nómina enviada se indica: condición del conductor (habitual/esporádico), monto depositado, aporte de la empresa y gasto por transferencia masiva de \$896.

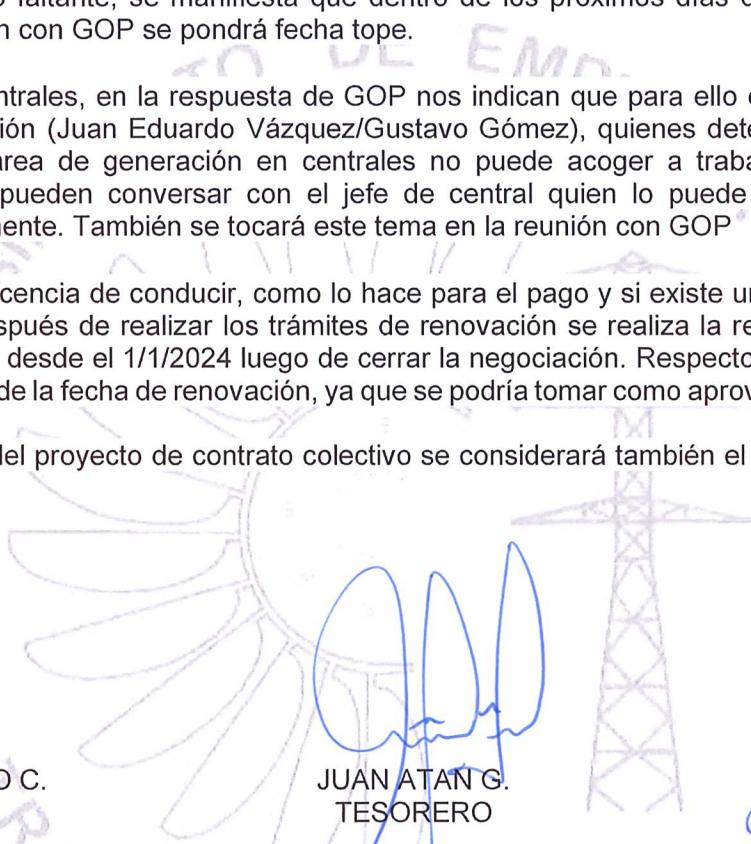
Participante consulta por bono conducción como evalúan si le corresponde recurrente/esporádico y como lo solicitan, si es el supervisor quien lo avala/solicita y si se debe enviar un certificado que lo acredite. Se manifiesta que es el sindicato quien define los criterios y a quien se le cancela, ya que la empresa entrega solo el monto. Se considera conductor habitual el personal de mantenimiento, ya que en varias centrales este trabajador se moviliza todos los días entre bocatomas, canales e instalaciones, por ejemplo, en el caso de angostura que hasta el año pasado solo se traslada dentro de la central y ahora deben trasladarse a Rucue pasando de eventual a habitual, lo mismo pasa en Candelaria que deben hacer mantenimiento ciertos días en unos pozos por lo que son esporádicos. No se considera conducción el llevarse la camioneta para la casa. Cuando existen dudas se averigua con el entorno, pero si el socio considera que cumple la función, nos hace llegar un correo con la descripción de las funciones de conducción que realiza día a día por el cargo, para revisarlo.

Asistente, consulta cual es la fecha o periodo para evaluar. Se indica que se considera 1 año de conducción para la entrega de este bono.

- Se está solicitando una reunión presencial con GOP por temas pendientes, entre ellos:
- Entrega de ropa (pack/ropa invierno). Por lo indicado en llamada telefónica con Mauricio Abarza (encargado de relaciones laborales), desde abastecimiento le indicaron que no existían problemas en las entregas, pero al realizar un arqueo existen unas 200 prendas pendientes de entrega. También se está regularizando por instrucción directa a jefes administrativos de cada instalación la entrega de los buzos y bota térmicos.
- Modificación de listas de turnos por reemplazos, no compensando estos cambios ni cancelando las diferencias que se producen, por ejemplo: turno administrativo de 8 horas se cambia a turno de 12 horas o está libre el domingo y debe salir a trabajar.
- Otros temas particulares que se deben corregir.
- Se acepta renuncia de socio Nicolas Ibacache, quien se desempeña en Nehuenco para adherirse al sindicato 3, ya que su ingreso a nuestra entidad fue porque había quedado fuera en la negociación pasada; hasta diciembre 2023 paga cuota sindical y desde ahí comienza con los beneficios del nuevo contrato colectivo de Nehuenco.

Ingreso el día de hoy de Ailyn Saez Puentes, quién es Especialista de almacén en CT Los Pinos.

- socio consulta por asignación turno (punto 6.4), ya que lleva más de 20 años en turno y deberían pagarle el 7% y no el 6% y envió un correo al sindicato consultando esta situación. Se indica que es así, pero es el socio quien tiene esta información y la debe remitir a Santiago a Levi Iturrieta, Nicolas Drogett, Carmen Lara y/o Juan Pablo Atenas, para que lo revisen.
asistente solicitar apoyar al socio con este tema.
- Adherente indica que cuando se envió la encuesta de la ropa en comentarios indicó que no le llegaron las calcetas, pero hasta la fecha no tiene información de si llegaron o no. Se indica que abastecimiento estaba dilatando la entrega, ya que estaba recopilando ropa de todas las centrales, pero ahora tienen la instrucción que deben comprar lo faltante, se manifiesta que dentro de los próximos días debería ser la entrega, sin embargo, en la reunión con GOP se pondrá fecha tope.
- Trabajo híbrido en centrales, en la respuesta de GOP nos indican que para ello existen definiciones de las gerencias de generación (Juan Eduardo Vázquez/Gustavo Gómez), quienes determinaron que el personal que trabaja para el área de generación en centrales no puede acoger a trabajo híbrido, salvo algunas excepciones que se pueden conversar con el jefe de central quien lo puede autorizar, pero de forma esporádica no permanente. También se tocará este tema en la reunión con GOP.
- Afiliado consulta por licencia de conducir, como lo hace para el pago y si existe un tiempo para la rendición. Se manifiesta que después de realizar los trámites de renovación se realiza la rendición por GO, que para este caso comenzaría desde el 1/1/2024 luego de cerrar la negociación. Respecto al tiempo este no debería ser más allá de 1 mes de la fecha de renovación, ya que se podría tomar como aprovechamiento si se demoran más de los 6 meses.
Se acota que dentro del proyecto de contrato colectivo se considerará también el permiso para realizar este trámite.



MIGUEL LAZCANO C.
PRESIDENTE

JUAN ATAN G.
TESORERO

NELIDA ESPINOZA M.
SECRETARIA

REGLAMENTO DE DISCIPLINA
SINDICATO DE EMPRESA N° 2 TRABAJADORES COLBUN S.A.

En reunión Sindical ordinaria del 28 de junio 2023 fue aprobada por la asamblea el reglamento respecto a las sanciones que se aplicarán de acuerdo con el título Noveno Artículos del N° 39 al N° 43° del Estatuto Sindical de Empresa N° 2 Trabajadores Colbún S.A. vigente, que señala lo siguiente al respecto:

LAS SANCIONES

ARTÍCULO 39º: El socio(a) que infringiere las obligaciones o deberes establecidos en el presente estatuto, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

Cuando el directorio o la asamblea estimaren pertinente la aplicación de una medida disciplinaria, se resguardará el derecho del afiliado a ser oído.

ARTÍCULO 40º: Los socios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Multa no superior a 2 cuotas ordinarias, por primera vez; no mayor a 2,5 cuotas ordinarias en caso de reincidencia.
- b) Suspensión en el goce de los beneficios sociales, por un período máximo de hasta 02 años en acuerdos tomados por la asamblea.
- c) Expulsión de la organización sindical.

ARTÍCULO 41º: El directorio podrá multar a los socios que incurrieren en las siguientes faltas u omisiones:

- a) No concurrir y/o participar, sin causa justificada, a las sesiones ordinarias o extraordinarias a que se convoque, especialmente a aquellas en que se reformen los estatutos; o a las citaciones convocadas para elegir total o parcialmente el directorio o votar su censura;
- b) No mantener una conducta adecuada durante las reuniones del sindicato, sea en asambleas, en sesiones del directorio o en el trabajo de las comisiones.
- c) Por haber incidido en conductas que alteren el normal desarrollo de actividades sociales de la organización sindical.
- d) A proposición del directorio la asamblea aprobará un reglamento que precisará los casos en que corresponda aplicar las sanciones de que se trata este título.

ARTÍCULO 42º: El socio que se encuentre atrasado en el pago de dos cuotas mensuales ordinarias, o tenga deudas pendientes con la organización, sin que las haya justificado debidamente ante el directorio, automáticamente dejará de percibir la totalidad de los beneficios sociales que le pudieren corresponder. Sólo recobrará este derecho a partir de la fecha en que haga efectivo el pago íntegro de la deuda o la haya justificado razonablemente. En ningún caso, el hecho de saldar la deuda facultará al socio para exigir que se le otorguen beneficios sociales con efecto retroactivo.

La suspensión de los beneficios sociales del afiliado al sindicato no afectará su derecho a voto.

ARTÍCULO 43º: Cuando la gravedad de la falta o las reincidencias en ella lo hiciere necesario, la asamblea, como medida extrema podrá expulsar al socio, a quien siempre se le dará la oportunidad de defenderse.

La medida de expulsión sólo surtirá efecto si es aprobada por la mayoría absoluta de los socios del sindicato.

El socio expulsado no podrá solicitar su reingreso, sino después de un año de esta expulsión. Esta medida le será aplicable a uno o más miembros del directorio, por notable abandono de sus funciones, en cuyo caso deberá ser solicitada por a lo menos el 20% del total de los afiliados y aprobada por la mayoría absoluta de los socios de la organización. Para efectos del debido proceso se seguirá el procedimiento estipulado para la censura.

Se entenderá que los directores incurren en notable abandono de sus funciones, cuando no hayan concurrido a 03 asambleas, sean ordinarias o extraordinarias, así como a 03 sesiones de directorio, sean ordinarias o extraordinarias sin justificación o cuando no rindan cuenta de su gestión directiva a la asamblea, cuando no efectúen las rendiciones de gastos ante los órganos pertinentes del sindicato.

I.- REGLAMENTO ASISTENCIA REUNIONES Y VOTACIONES

1. Este reglamento es aplicable a todo socio(a) del Sindicato de Empresa N° 2 Trabajadores Colbún S.A.
2. Quedan excluidos de esta sanción, siempre que acrediten la situación, los socios(as) que se encuentren:
 - 2.1. Haciendo uso de su día libre legal o días compensados.
 - 2.2. Realizando turnos en los horarios de las reuniones.
 - 2.3. Haciendo uso de sus vacaciones legales.
 - 2.4. Con licencia médica o accidentes del trabajo.
 - 2.5. Trabajando sobretiempo al momento de las sesiones.
 - 2.6. Con días de permiso (días para uno, nacimiento, fallecimiento, matrimonio, enfermedades graves)
 - 2.7. Estudiando.

Cualquier otro motivo no contemplado en este punto será revisado por la comisión y la directiva.

*** EL DÍA SALIENTE DE TURNO O EL DESCANSO ENTRE TURNOS NO ES CONSIDERADO LIBRE PARA LOS EFECTOS DE ESTE REGLAMENTO**

3. Las excusas dadas deben tener fundamento, no se aceptan como excusa trámites personales.
4. Para el caso de votaciones no aplica lo manifestado en punto 2 precedente, sin embargo, casos excepcionales serán revisados por la comisión y la directiva, en conjunto.

5. Será obligación del socio que no participe de las reuniones sindicales -presencial y/o por medios digitales- presentar el comprobante que acredite su situación al momento de las reuniones a la Comisión de Inasistencia a reuniones respectiva.
Este justificativo deberá presentarse con una antelación de 24 horas a la reunión y hasta un plazo de 24 horas posterior a la reunión.

II.- REGLAMENTO DE FALTAS

FALTAS LEVES:

1. Llegar atrasado a las reuniones o retirarse antes de su término, sin causa justificada.
2. Faltar al orden durante las reuniones, distraiendo o entorpeciendo su desarrollo.
3. Ejecutar acciones que impidan participar en forma activa y consiente durante una reunión (molestar con diferentes métodos) cuando un socio está haciendo uso de la palabra.

FALTAS GRAVES:

1. No concurrir, sin causa justificada, a las Asambleas que se convoquen especialmente a aquellas en que se consideren los presupuestos o se reformen los Estatutos, o a las convocatorias para elegir o censurar al Directorio del Sindicato.
2. Faltar a los deberes que impone la Ley, según el Capítulo IX Art. 290, Art. 291 del Código del Trabajo (en especial en periodos de negociación colectiva u otros), sus Reglamentos y los Estatutos.
3. Atentar contra las buenas maneras o moral, que deban observarse dentro del local Social, y por actos, que a juicio de la Asamblea constituyen faltas merecedoras de sanción.
4. Ejecutar acciones tendientes a menoscabar la honorabilidad de los miembros de las Asambleas, o atentar contra el prestigio y los principios y existencias del Sindicato y sus Dirigentes.
5. Negarse a aceptar los acuerdos tomados en asamblea por la mayoría de los socios.
6. Negarse a participar en las comisiones de trabajo sin causa justificada o aceptar y posteriormente no cumplir.
7. Revelar y/o divulgar datos, información o antecedentes que hayan conocido con motivo de su participación en reuniones, asambleas, votaciones, etc. producto de su afiliación en el sindicato, causando perjuicio de cualquier otro socio con su jefatura y/o empresa.
8. Sustraer documentación interna de carácter confidencial.

9. Ejecutar acciones de proselitismo político dentro del Sindicato.
10. Ejecutar acciones que involucren un deterioro económico para el Sindicato.

III.- COMISIÓN

La comisión estará compuesta por 6 socios, los cuales tendrán la misma vigencia que la directiva sindical.

Esta comisión será integrada por:

- 3 socios del complejo Aconcagua, quienes recibirán los documentos de los socios que laboren en Complejo Aconcagua, Nehuenco y Santiago.
- 3 socios de la zona sur, los cuales recibirán los justificativos de los socios que laboren en Complejos: Colbún y Biobío; y Centrales: Candelaria, Los Pinos, Santa María y Canutillo.

Si al incorporarse socios que laboren en centrales no consideradas en este reglamento, se regirán por la comisión más cercana geográficamente.

ESTE REGLAMENTO COMENZARÁ A REGIR INMEDIATAMENTE LUEGO DE SER APROBADO