

REUNIONES ORDINARIAS MESES DE AGOSTO/SEPTIEMBRE 2023

Citaciones

Fechas	Instalación	Duración
31 de agosto 2023	Complejo Aconcagua	De 15:05 a 17:22 horas
		De 19:05 a 21:07 horas
25 de septiembre	Central Candelaria	De 8:30 a 11:25 horas
		Central Canutillo
26 de septiembre	Complejo Biobio	De 8:10 a 10:15 horas
		De 19:10 a 21:30 horas
27 de septiembre	Central Los Pinos	De 8:00 a 11:45 horas
		Complejo Colbun
		De 19:20 a 21:20 horas

TABLA: 1. Varios

ASISTENTES:

1. Víctor Aguilera	2. Marilyn Alfaro	3. Juan Altamirano	4. Benedicto Alvial
5. Javier Arancibia	6. Cristian Arcos	7. Michael Avendaño	8. Rodrigo Barria
9. Luis Burgos	10. César Burgos	11. Edith Cabezas	12. Francisco Camus
13. César Carrasco	14. Rodrigo Carvajal	15. Ruth Castillo	16. Carlos Catalan
17. Freddy Celedón	18. Jorge Celedón	19. Anuhar Contador	20. Marcos Contreras
21. Luis Contreras	22. Julio Cortez	23. Ricardo Dumas	24. Francisco Duran
25. Silvio Espinoza	26. Marcelo Espinoza	27. Rodrigo Figueroa	28. Dave Flores
29. Carlos Fuentes	30. Julio Gamboa	31. Carlos García	32. Alex Gatica
33. Diego Gómez	34. Cristian González	35. Francisco González	36. Miguel González
37. Vicente Gutiérrez	38. Exequiel Guzman	39. Jorge Henríquez	40. Carlos Hernández
41. César Hernández	42. Daniel Herrera	43. Cristian Herrera	44. Oscar Jeldres
45. Jonathan Lara	46. Esteban Lazo	47. Juan León	48. Abel León
49. Eduardo Lepe	50. Rodrigo Medel	51. Pedro Méndez Arroyo	52. Pedro Méndez Díaz
53. Milton Molina	54. David Morales	55. Gabriel Muñoz	56. Mauricio Nail
57. Leonardo Ojeda	58. David Ortega	59. Víctor Pinochet	60. Manuel Ramírez
61. Javier Riffo	62. Richard Riquelme	63. Cristian Roa	64. Mauricio Rocco
65. Aylin Saez	66. Alexis Saavedra	67. Gonzalo Saavedra	68. Yorgin Salinas
69. Benedicto Sandoval	70. Juan Saravia	71. Patricio Toledo	72. Jorge Valenzuela
73. Israel Varas	74. Héctor Veas	75. Iván Villagran	76. Ramiro Zapata
77. Mario Zuñiga	78. Nélida Espinoza	79. Juan Atan	80. Miguel Lazcano

- Acta reunión anterior sin observaciones, aprobada.
- Se indica que una vez al año se realizará reunión presencial, esto fue definido al votar la modalidad en que se realizarán las reuniones sindicales.
- Contrato colectivo**, proyecto ya elaborado y enviado a fundación Sol para revisión y valorización del impacto económico. En primera reunión se revisaron conceptos técnicos y el giro/desarrollo de la empresa, para tener una mayor claridad, pero no se revisó el proyecto. El 11-9-23 será la próxima reunión.
Se solicita a Fundación una propuesta para el bono de desempeño, ya que estamos limitados porque si le va bien a la empresa nuestro tope es 1,2, pero si le va mal nos repercuten en el bono, lograr estar más equiparados y obtener parte de las ganancias.
A finales de octubre el documento debería estar revisados por todos (abogados y fundación) y tener definidos a los integrantes de la comisión negociadora, que serán 3 de las 5 personas de la pre-comisión.
- Finalización de negociación Carena, ésta no es parámetro y no sirve de mucho, se ve como mesa negociadora porque 1 persona negocia por 23 socios.
La respuesta de la empresa fue aceptar la mayoría de los puntos solicitados por el sindicato porque mantuvieron los mismos valores de la negociación pasada. A 5 o 6 puntos la empresa les decía que no, pero fue para ser

mejorados, incluso en la respuesta venían algunos montos aumentados (bonos escolares), porque en la propuesta ni siquiera sumaron el incremento de IPC de estos 3 años.

En la pasada negociación del año 2020 votaron la huelga, pero llegaron a acuerdo en la mediación; en esa oportunidad tenían 3 dirigentes, pero de estos 2 se jubilaron y 1 se retiró.

En esta ocasión se le ofreció apoyo al presidente del sindicato (Fabián Cordero), se le entregaron datos de los abogados y sólo cuando llegó la respuesta de la empresa nos contactó.

Quizás se sintieron intimidados producto de la posible venta de Carena.

Los nuevos valores que incluyeron fueron aceptados por la empresa, se niveló a lo que nosotros tenemos, esto permite que si ellos crecen nosotros también deberíamos hacerlo.

Algunos beneficios son: Bono matrícula: 10 UF; Asignación energía eléctrica: 5 UF (nuevo),

Socio consulta cuando es la fecha de venta de Carena. Se indica que pueden llegar al 2027, depende de la licitación con la asociación de canalistas. Se manifiesta que ésta era la oportunidad de haber aumentado el valor de su contrato.

Posterior a esta negociación viene la del sindicato 1 Talca, pero negocian un convenio y ellos no se demoran más de 2 reuniones para llegar a acuerdo. Hoy 31-8-23 tienen reunión.

Finalmente, la negociación de Nehuenco nos dará la referencia de como viene la mano de la empresa. El 30-10-23 votarán la huelga si es que no llegan a acuerdo. Se trabajó en conjunto con ellos revisando el proyecto, apuntan a incrementar el sueldo y no mejorarían todos los beneficios. Se visualiza que no se van a desgastar en la negociación apuntando llegar a acuerdos durante la huelga

Nuestra presentación es el 15/11/23 y esto nos da tiempo para incluir montos si Nehuenco obtiene mejores beneficios.

5. Reunión con Paula Martínez y Mauricio Abarza el 3/8/23, temas tratados:

- a) Cambio turnos área operaciones, pago de los cambios de turnos por reemplazos, de qué manera se **compensarán** porque la disponibilidad de la gente está. Generar un protocolo/acuerdo para todas las centrales por el pago de los deltas en horas, que se compense lo sacrificado por los cambios, ya que a veces los turnos son de 7 o 9 horas y se cambian a turnos de 12 horas, además no se devuelve el día si es que el domingo no le tocaba trabajar. Por último, estos cambios no deberían efectuarse porque las dotaciones no están completas, las horas extras no son pagadas, ya que legalmente no se pueden hacer y los ciclos de turnos deben mantenerse. Si esta situación es presentada a la inspección del trabajo la empresa podría ser multada y se podría perder la autorización de jornada excepcional, esta situación permite negociar.

Se informa que los cambios de turnos deben ser avisados con 30 días de anticipación al personal.

Se da la palabra para comentarios:

Afiliado indica que se efectuó rotación del personal en los grupos de la brigada.

- b) **Entrega de ropa**, falta de información entre área abastecimiento y gerencia organización y personas, esta última tenía la respuesta de que no se debía nada, pero estaban pendientes de entrega más de 200 prendas. También se nos indica que esta gerencia (GOP) sostuvo reunión con jefes administrativos para explicar la entrega de ropa de invierno y pack, para que no se repita esta situación, ya que viene sucediendo año a año.

También se consulta por la entrega de bota térmica y ropa invierno este año, ya que la próxima reposición del buzo térmico sería en el año 2026. Además, porque las tallas se deben enviar en agosto y no hay prueba de ropa. Se sugiere entregar la confección de 1 prenda para mejorar el tallaje

La empresa quiere sanear todo lo de la ropa antes de la negociación y continua como proveedor Rosignol.

Se da la palabra a los asistentes:

Asistente plantea que son pocos pantalones, pero muchas camisas. Se indica que en la negociación pasada se eliminó la camisa blanca reduciendo la cantidad de ropa.

Para el recambio de prendas por deterioro se debe enviar un correo a administración. Socio indica que por recambio tuvo que esperar 2 meses para la entrega.

Afiliado plantea considerar pantalones elasticados.

Participante consulta por la calidad de los pantalones, si estos son ignífugos. La ropa para proteger de los riesgos se considera como EPP y estos deben estar considerados en las matrices.

Adherente plantea solicitar la talla 3 meses antes de la entrega. Se estima que la mejor fecha para solicitarlas sería enero de cada año.

Socio indica que la ropa es suelta para trabajos en equipos rotatorios y ver posibilidad de incorporar un polerón. Se indica que si alguna prenda no cumple con la condición de seguridad no debe utilizarse.

c) **Reposición de cargos**, lentitud en el proceso, 6 o 7 meses para hacer concurso interno. En área operaciones no se están reponiendo los cargos y en área mantenimiento es muy largo el plazo. No hay información del cierre a los que participaron del proceso o resultado del concurso interno, quien queda finalmente, esto para transparentar. Si hay personas del área que cumplen con los requisitos, porque no se promueven directamente y no hacer el concurso interno (vuelta larga), en vez de generar un nuevo puesto, porque se pierden muchos meses en este proceso. Se nos indica que la promoción directa puede hacerse y es definición de la jefatura directa y para ello debe justificar esta promoción.

Comentarios de los asistentes:

Afiliado indica que Marcelo Carquin fue promovido cuando salió Christian Ulloa, lo mismo que Edison Astorga. Asistente manifiesta que su promoción fue solicitada en febrero y en abril recién se le dio respuesta, además su jefatura le indicó que le están pidiendo reducir personal. Se indica que es gestión interna de cada central definir promover a un trabajador.

d) **Incidente Cámara de Carga Blanco**, se recalca por el posible impacto en seguridad, ya que no se cumplió con el plan de invierno (revisión del camino), dando los permisos Juan Ortiz a personal de GIP. Se manifiesta que no se toman las mismas restricciones/excepciones entre trabajadores y GIP.

El reporte lo realiza el operador sin información clara, a diferencia de lo que pasó en rápido de descarga Chacabuquito.

Plan de invierno especifica instalaciones (cámara de carga Blanco y Hornitos).

Se solicita instrucción de este plan a guardias.

Esta situación se planteó para dejar precedente para el futuro en caso de que se den situaciones similares.

Comentarios de los asistentes:

Adherente informa que investigación de accidente Priscila Salinas aún no se ha realizado.

Participante indica que se pide dejar una camioneta para el turno, pero no estaba habilitada con todos los implementos que indica el plan de invierno. Socio manifiesta que se informa y se conversa con la jefatura de ello.

Se plantea que si existen situaciones tratadas en el comité paritario éstas deben cumplirse, ya que se fija un plazo de cumplimiento. Ejemplo: rastillo de limpieza cámara para operador brigada, Luis Aguilar indica que hablo con todos y que las herramientas están buenas. Se indica que Zambrano/Rojas solicitaron cambio de rastillos luego del temporal de junio-23 en Embalse Hornitos.

Los sindicatos pueden intervenir por los acuerdos de actas del CPHS, por no haberlos cumplidos en las fechas estipuladas.

Afiliado manifiesta que se encubren situaciones de la GIP, pero al trabajador no le dejan pasar ninguna (ejemplo uso de escaleras), no visualizan los riesgos, solo es llenar papeles.

e) **40 horas**, no tienen claridad por la jornada administrativa presentada y están a la espera de la definición de las gerencias, porque a la gerencia de generación le complica que no se cuente con dotación en centrales.

La ley indica que a las jornadas excepcionales (turnos) se les dan 9 días libres adicionales anuales, es decir, a aquellos que ya tienen los 6 días adicionales se le suman 3 días.

Como se visualiza la operación de centrales (5 o 6 operadores) y control vía remoto de lunes a viernes, quizás se imponga un turno de lunes a viernes, no considerando el domingo.

Se da la palabra a los asistentes:

Socio consulta si la empresa puede cambiar el turno arbitrariamente. Se indica que no.

Asistente consulta cuando se implementara. Se manifiesta que por ley tienen 5 años para implementarla, pero la empresa quiere tenerlo antes de fin de año, pero rebajando 1 hora diaria, no como nuestra propuesta, pero si no se llega a acuerdo no habrá flexibilidad en las jornadas.

6. El 14-09-23 se realizará celebración de fiestas patrias en Complejo Aconcagua, sin señora, por tener presupuesto acotado, aunque se quiere retomar como se hacía antes.

La salida será a las 12 horas. El almuerzo lo proveerá Sodexo. Se consideran a los colaboradores permanentes Solo se enviará alimentación a personal de BTA y Despacho, los demás deberían participar de la actividad.

Se quiere incorporar este financiamiento por contrato colectivo para todos los socios, para así no depender de los presupuestos de cada central, además deben aumentarse los montos presupuestados o hacer una cuota si la empresa no cuenta con los recursos para ello.

7. Reunión con Juan Hernandez el 25-8-23, temas tratados:

a) Plan piloto para apoyo a la comunidad donde reside el trabajador, es decir, que el trabajador presente un proyecto a fondos concursables de asuntos públicos, porque actualmente estos concursos son para la comunidad cercana y no para el trabajador.

b) Funcionamiento piscina desde el 1-12-23 hasta el 15-03-24 y crear una zona de juegos para niños.

Se indica que años anteriores no la utilizaban muchos trabajadores por las restricciones de horario y uso, se solicita considerar:

- Aumentar horario hasta las 20 horas,
- Poder permanecer en la instalación durante la colación del personal piscina.
- Uso de quincho e implementos (mesas, sillas, quitasoles) desde las 12 horas.
- Disponibilidad y uso de canchas,
- Flexibilidad en el ingreso de visitas, que estas se confirmen con un llamado.

Asistente plantea adelantar horario de uso en fin de semana.

Se informa que la restricción en el horario de término el año pasado era porque el personal de piscina se trasladaba en el furgón de operaciones

8. Afiliados indican que el aviso e información de la actividad "día con hijos" fue muy encima y limitada. Se plantea que fechas y corte de edades fueron definidos por Santiago, pero se solicitará hacer dos jornadas para esta actividad.

9. Adherente indica que furgón Ahumada realizó por 15 días los traslados del personal al Huape por camino interior de San Miguel.

10. Socio indica que se han solicitado implementos para sala control, pero que no han tenido respuesta. Se solicita reenviar esos correos.

Afiliado manifiesta posibilidad de cambio de sillón en BTA, siempre es material reciclado.

Participantes informan que en Embalse Hornitos por 3 meses sin agua

Cámara de Carga Chacabuquito no se puede usar baño.

Se solicita a asistente catastro de falencias en área operaciones, indica que enviará listado antes de 18/9/23.

Adherente indica que el CPHS no ha tenido reuniones desde hace 2 meses. Se sugiere que los miembros del comité lo levanten. Asistente sugiere que si no llegan firmar el acta.

11. Socio consulta por pago % de asignación de turnos. Se indica que falta el contrato indefinido para realizar la solicitud.

12. Afiliado consulta por devolución de pagos en exceso. Se indica que Sebastian Rojo es la persona que informa los descuentos de pagos en exceso en julio, cuyo descuento se realizaría en agosto-23.

Reunión con socios Central Candelaria, temas tratados:

1. Se consulta por entrega de ropa (buzo y guantes térmicos). Nos informan que ya fueron entregados la ropa de invierno y el pack de ropa, incluso los pantalones y softshell son nuevos modelos y materiales. Se les sugiere también solicitar el pasamontañas.

2. Se nos informa extensión de jornada por mantenimiento, la cual será de lunes a sábado de 8 a 20 horas. Se indica que el traslado lo debe realizar la empresa además deben cobrar las colaciones o rendir por sap concur.

3. Consultan si en contrato colectivo se considera aumentar los días para uno. Se indica que se consideraron en el borrador.

4. Jornada laboral 40 horas, la empresa no tienen claridad por la jornada administrativa presentada (4x3 rotativo), les complica no contar con dotación en centrales. Una manera de presión sería manifestarlo en la próxima encuesta great place to work, como tema de conciliación trabajo/familia.

5. Se nos manifiesta que no hay especialista en Candelaria, solo técnicos. Se indica no realizar trabajos que no estén dentro de sus funciones, y si los mandan a realizar otras labores que estas queden respaldadas en un correo, además generar sobretiempo para cumplir con las tareas que deberían realizar con dotación completa, así se presiona para reponer el cargo o se promueve a alguien.

Reunión con socios Central Canutillar, temas tratados:

1. Proyecto contrato colectivo
 - Terminado la confección del borrador y enviado a Fundación Sol para revisión tema económico.
 - Se informa que el crecimiento normal de un contrato colectivo es entre 6% o 8% (4.700 M\$ anual).
 - El 16/11/2023 se entrega propuesta a Empresa y Trabajadores,
 - El 28/12/2023 se vota si se acepta propuesta de la empresa o se va a huelga.
 - Socio consulta por pago de pasajes traslado desde Concepción (compensación). Se manifiesta que se incluye dentro de la propuesta.
 - Afiliado pregunta si se tiene considerado para personal de turnos compensar el día y no por horarios, los feriados de navidad y año nuevo. Se manifiesta que está considerada esta situación.
2. Informan que, en Casino no hay variedad, hipocalórico único por mucho tiempo (6 meses). Rodrigo Barria manifiesta que tiene minuta médica por alimentación, pero que no ha sido considerada y no le dan una solución.
3. Beneficios Contrato Colectivo:
 - Indican que Bota y Buzo térmico nunca se ha entregado en la Central.
 - Se recuerda que existe el beneficio de traslado de enfermo por tratamientos médicos.
 - Se manifiesta el pago de 2 UF más si se toman el periodo completo de vacaciones.
4. Adherente manifiesta que la plataforma no es clara para entregar el saldo y detalle de vacaciones, consulta con quien puede revisar el detalle/saldo. Se indica hacer la solicitud a Juan Pablo Atenas.
5. Jornada 40 horas, la empresa no tienen claridad por la jornada administrativa presentada (4x3 rotativo) se cree que propondrán la rebaja de 1 hora diaria, porque a la gerencia le complica no contar con dotación en centrales. Para el caso de los turnos la ley indica que a las jornadas excepcionales se les den 9 días libres adicionales anuales.
6. Asistente consulta si opera el seguro de accidentes si un trabajador sufre una lesión en actividades auspiciadas por fondos concursables, fuera de las instalaciones de Colbun. Se manifiesta que esa situación no aplica como accidente del trabajo.
7. Se indica que el próximo año la visita se realizará en marzo o abril. Manifiestan que entre el 14 y el 16 marzo 2024 comienza el mantenimiento mayor de la central.

Reunión con socios Complejo Bío-Bío, temas tratados:

1. Socio consulta por contrato colectivo, que pasó con las ideas manifestadas, entre ellas:
 - Horarios de días feriado con recargo (ej. navidad, fin de año, entre otros), considerar el día y no parte de ellos. Se indica que esta considerado en el proyecto
 - Día de cumpleaños considerar un bono por trabajar ese día. Se manifiesta que sólo se considera el día de permiso.
 - Acortar bandas de sueldos. Se indica que Colbún no tiene carrera funcionaria, que el personal más antiguo capacita a los nuevos, además, el hecho de haber estudiado y obtenido un título no significa que se tendrá mejoras en el sueldo. Sugiere crear el cargo de "Técnico Senior", se revisará este concepto, aunque la reestructuración por descripción cargos es definida por la empresa, como sindicato no se tiene injerencia.
 - Pago colaciones de turnos (7, 7,5 y 8) cuando se esté con licencia o vacaciones. Esta incluido en el proyecto, ya que actualmente solo estaba considerado para personal Aconcagua.
 - Valor bono término de negociación. Se indica que este valor no se entrega, ya que muchas veces el trabajador acepta ese valor en desmedro de los otros puntos de la negociación.
 - Beneficio gas, ya que bienestar entrega una bonificación mensual. Se manifiesta que no se pueden incluir todos los beneficios que tiene bienestar, porque la empresa podría indicar que nos cambiemos a él.
2. Se recuerda el cobro de 2 UF más si se toman el periodo completo de vacaciones (legal/progresivo).
3. Afiliado consulta por qué las denuncias por incidentes en vehículos de la empresa deben ser realizadas por el trabajador, ya que en su caso tiene que dejar el vehículo en la calle y si le pasa algo no debería ser su responsabilidad. Se indica que se averiguará esta situación, ya que se ha visualizado que al trabajador denunciante le sale más caro un seguro automotriz particular.
4. Se recuerda que tener el curso de manejo/conducción, no lo hace merecedor del bono de conducción entregado por el sindicato.
5. Jornada 40 horas, la empresa no tienen claridad por la jornada administrativa presentada (4x3 rotativo) se cree que propondrán la rebaja de 1 hora diaria, porque a la gerencia le complica no contar con dotación en centrales. Para el caso de los turnos la ley indica que a las jornadas excepcionales se les den 9 días libres adicionales anuales.
6. Se sugiere que en la respuesta a la encuesta Great place to work, sean objetivos, resaltando las cosas buenas y poniendo de manifiesto los incumplimientos, ya que la empresa nos dice que inventamos, porque el resultado de la

encuesta no refleja la inconformidad, por ejemplo: sueldos (bandas), conciliación trabajo/familia (40 horas, permisos), favoritismos (concursos internos, promociones), entre otros.

7. Se manifiesta que se retomará gestión para cambio de Caja compensación a Caja 18.

Reunión con socios Central Los Pinos, temas tratados:

1. Adherente indica que alimentación se mantiene igual, poca variedad en los menús, contratista no cumple, se normaliza pelos en los platos, no hay disposición de cambiar. Construcción de casino en la central, su entrega en diciembre-23. Solicitar similar a Candelaria o en conjunto con contrato de Santa María.
2. Asistente manifiesta que movilización personal administrativo, espera en el horario de salida (turno en auto y administrativos en furgón para Concepción/Los Ángeles) y no se tiene ruta definida. Plantea también que camina 15 minutos para tomar locomoción, además debe cruzar por un paso no habilitado. Se consulta por trasladados cuando hay cambios en los turnos, se manifiesta que no se modifican los recorridos.
3. Participante indica que se quedan solos en turno cuando el compañero solicita permiso/vacaciones, ya jefatura es reacia a pagar sobretiempo. Se les indica que deben cumplir lo indicado en los procedimientos, pero manifiestan que si no realizan los trabajos se les complica la evaluación. Incluso se tienen solo 4 arneses habilitados y se comparten. Se recuerda que cuando se realicen cambios en los turnos, el delta de las horas (por ejemplo, cambio de jornada de 9,5 a 12 horas) deben ser cobrados como sobretiempo.
4. Jornada 40 horas, la empresa no tienen claridad por la jornada administrativa presentada (4x3 rotativo) se cree que propondrán la rebaja de 1 hora diaria. Para el caso de los turnos la ley indica que a las jornadas excepcionales se les den 9 días libres adicionales anuales. En el caso de esta central se buscará la presentación por la solicitud de la jornada excepcional.
5. Socio manifiesta que Ricardo Isla ingreso el 12-6-23 y que no se le hizo entrega del buzo térmico. Se revisará situación.
6. Consultan si se puede solicitar la calificación de Trabajo pesado. Se manifiesta que sí, pero la definición es de los trabajadores y es para cada cargo, además, considerar que al obtenerla se debe pagar una cotización adicional. Se remitirán las resoluciones que se tiene en el Complejo Aconcagua para revisión.
7. Afiliado solicita que, para el traslado de navidad, se consideren los mismos recorridos de acercamiento.
8. Consultan si el anexo de cambio jornada por mantenimientos es legal porque con ello pierden colaciones ($\pm \$100.000$), aunque obtienen que les entreguen la alimentación. Se manifiesta que es legal si la empresa lo hace antes de iniciar los trabajos, aunque debe completarse el ciclo de descanso del turno. Esto se debe negociar en conjunto por cada oportunidad, para no perder beneficios.
9. Manifiestan que hay rumores de cambio de contrato de operador a operador/mantenedor. Se manifiesta que de producirse esta situación, se puede revisar antes de la firma de los anexos.

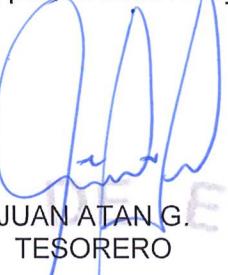
Reunión con socios Complejo Colbún, temas tratados:

1. Socio indica que liquidación de sueldo debería traer el detalle de horas extras (cantidad), porque deben estar calculándolas para saber si les faltan o no.
2. Afiliados consultan por:
 - Descuento de cuota sindical y extraordinaria. Se indica que el valor de la cuota sindical es de \$ 6.408 y la cuota extraordinaria se incluye el descuento de \$4.298 para ayudas sociales, las que consisten en un aporte de:
 - \$80.000 por licencia médica igual o superior a 15 días,
 - \$150.000 por defunción de padres y \$ \$120.000 por suegro,
 - \$300.000 por retiro de la empresa con una antigüedad en el sindicato 5 años.
 - Cobertura vida Security. Se manifiesta que no se aplica deducible porque fueron traspasaron de póliza, manteniendo la antigüedad.
 - Por bienestar existe Beca +24 y bono de 70.000 por tarea cumplida. Se manifiesta que no se pueden incluir todos los beneficios que tiene bienestar, porque la empresa podría indicar que nos cambiemos a él.
 - Préstamo habitacional. Se indica no es necesario presentar tanta documentación.
3. Problemas en entrega de ropa, debido a interpretación del punto por los diferentes jefes administrativos, debido a ello Mauricio Abarza realiza reunión con jefes administrativos para unificar criterios y aclarar el beneficio. Se sugerirá que las tallas sean solicitadas en enero/febrero, para evitar las diferencias en el tallaje.
4. Se informa que durante pandemia Fiesta navidad no se hizo, pero hubo compensación entregando una mochila a cada socio, debido a que está dentro del contrato y considera el traslado, e incluso trabajadores llevan a nietos.
5. Proyecto de contrato colectivo, algunos puntos a considerar:

- Tiempo de viaje a la Mina, incorporado en punto de traslado.
 - Turnos La Mina, se considera habilitación de pieza/alimentación.
 - Eliminación IPC negativo, actualmente se aplica en el cuatrimestre, aunque convenio Colbún no lo considera.
 - Salidas mejoradas, se incluyen en el documento lo que la empresa ha pagado por este concepto.
 - Movilización escolar, se mensualiza beneficio.
 - Beca universitaria, aumento de años estudiante.
6. Jornada 40 horas sin respuesta de la empresa, pero le atrae rebajar 1 hora diaria, si se impone el horario no habría flexibilidad.



MIGUEL LAZCANO C.
PRESIDENTE



JUAN ATAN. G.
TESORERO



NEILDA ESPINOZA M.
SECRETARIA



SINDICATO
EMPRESA N°
TRABAJADORES COLBÚN S.A.