

## REUNIONES ORDINARIAS MES DE OCTUBRE 2023

**Citaciones:** Día 25 de octubre 2023.

**1º citación:** Duración de 15:05 a 16:46 horas

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

TABLA: 1. Negociación colectiva

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. Javier Arancibia
9. Cristian Arcos	10. José Arias	11. Edison Astorga	12. Michael Avendaño
13. Rodrigo Barria	14. José Bravo	15. César Burgos	16. Edith Cabezas
17. Carlos Cantillana	18. Marcelo Carquin	19. César Carrasco	20. Rodrigo Carvajal
21. Lorena Casanova	22. Ruth Castillo	23. Carlos Catalán	24. Oscar Cavagnero
25. Freddy Celedón	26. Jorge Celedón	27. Sergio Cerdá	28. Anuhar Contador
29. Marcos Contreras	30. Luis Contreras	31. Julio Cortez	32. Ricardo Dumas
33. Francisco Duran	34. Luis Escobar	35. Silvio Espinoza	36. Marcelo Espinoza
37. Natalia Espinoza	38. Álvaro Ferrada	39. Rodrigo Figueroa	40. Dave Flores
41. Carlos Fuentes	42. Carlos García	43. Misael Garrido	44. Alex Gatica
45. Diego Gómez	46. Cristian González	47. Francisco González	48. Miguel González
49. Vicente Gutiérrez	50. Exequiel Guzmán	51. Jorge Henríquez	52. César Hernández
53. Daniel Herrera	54. Iván Ibacache	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. Luis Mora	71. David Morales	72. Erwin Moreira
73. Patricio Moscoso	74. Gabriel Muñoz	75. Manuel Muñoz	76. Mauricio Nail
77. Sergio Nuñez	78. Leonardo Ojeda	79. Patrick Olate	80. Luis Ortega
81. David Ortega	82. José Pakarati	83. Víctor Pinochet	84. Alfredo Ponce
85. Juan Ramírez	86. Manuel Ramírez	87. Peter Recabal	88. Javier Riff
89. Richard Riquelme	90. Ignacio Rivas	91. Mario Riveros	92. Cristian Roa
93. Aylin Sáez	94. Alexis Saavedra	95. Francisco Saavedra	96. José Salamanca
97. Sergio Salamanca	98. José Saldívar	99. César Salgado	100. Priscila Salinas
101. Yorgin Salinas	102. Wladimir Sánchez	103. Benedicto Sandoval	104. Juan Saravia
105. Benjamín Tapia	106. Patricio Toledo	107. Camilo Torres	108. Claudio Urtubia
109. Anita Urtubia	110. Nelson Valdés	111. Jorge Valenzuela	112. Israel Varas
113. Héctor Veas	114. Julio Villaman	115. Germán Villegas	116. Ricardo Wallfiguer
117. José Zamora	118. Ramiro Zapata	119. Mario Zbinden	120. Mario Zuñiga
121. Miguel Lazcano	122. Nélida Espinoza	123. Juan Atan	

1. Se indica que acta de septiembre es un compendio de los temas tratados en cada visita que se realizó a socios de Candelaria, Canutillo, Biobío, Los Pinos y Colbún.

Socio consulta si se continuarán subiendo las reuniones en Facebook. Se menciona que no se subirán los videos de estas reuniones a Facebook, debido a filtraciones, riesgo de divulgación de información y por la cercanía de la negociación. Éstos solo se utilizarán para gestión interna y consultas específicas.

2. Negociación colectiva

Se indica que se está entrando en la etapa final para la presentación del proyecto contrato colectivo, ya que el proceso comienza entre el 10 y 15 de nov-23.

La fecha en la cual se presentará el documento a la empresa será el martes 14/11/23 y en reunión de noviembre se tendría la respuesta de la empresa, aunque no debería haber avance.

Con la pre-comisión se está trabajando de lleno en el borrador, con montos y cantidad de personas, además se deben hacer algunos ajustes para ver el % de crecimiento, ya que el proyecto es muy optimista y presentar un contrato muy inflado le resta seriedad al proceso.

Próximamente se tendrá reunión con la pre-comisión, para definir quienes nos acompañarán en la mesa de negociación y coordinar su participación en las reuniones con Fundación Sol y abogados. Posterior a ello se realizarán reuniones solo con los de la comisión para definir la estrategia, revisar punto a punto el borrador, realizar los ajustes, prepararán los argumentos para rebatir y/o mejorar los beneficios.

Participante consulta cuales son los puntos que se deben ajustar. Se indica que se va a hacer una reestructuración de los montos asignados para ajustar el % de crecimiento del valor total del contrato colectivo, bajar montos inflados, redistribuir de manera más equitativa los puntos que repercuten en todos los socios, también se deben aterrizar algunos puntos nuevos.

Se informa cambio de abogados, ahora se está trabajando con Fundación DPT (Defensoría Popular de los Trabajadores), los cuales han trabajo con Engie y Enel, además solo trabajan con sindicatos. Ellos nos han compartido que un sindicato de Enel creció alrededor del 7%.

También se está viendo la evolución de la negociación del sindicato 3 (Nehuenco), ya que ésta sería parámetro para la nuestra, se han mantenido varias conversaciones con el presidente y nos ha informado que hoy tenían reunión, pero que no han llegado a acuerdo, que entre hoy y mañana la empresa debe entregar la última oferta.

Se explica que para efectos de negociación no se cuentan los festivos y que la última oferta de la empresa borra todas las conversaciones anteriores y puede ser solo el piso de lo que se tiene actualmente (se parte de cero), por eso la importancia de no tener miedo y llegar a votar la huelga.

Como nuestro contrato colectivo actual vence el 31/12/23, es decir, los beneficios se mantienen hasta esa fecha; la empresa debe entregar su última oferta el 24/12/23, lo que significa que entre el 26 y 29 de dic-23 se debe realizar la votación (huelga o aceptar la última oferta). Si se vota huelga, antes de hacerla efectiva se abren dos aristas:

- Se inicia el proceso de mediación, en la que participa la dirección del trabajo, es obligatoria y se puede pedir dentro de los 4 días después de votar la huelga, puede ser solicitada por la empresa o sindicato, y dura 5 días hábiles prorrogables. En esta instancia el 88% de los sindicatos llegan a acuerdos.
- Al no llegar a acuerdo en la instancia anterior, existe una 2º mediación, pero ésta puede desestimarse por alguna de las dos partes (sindicato o empresa).

La idea es utilizar todas las herramientas disponibles. Se cree que en esta oportunidad se deberá votar la huelga para obtener aumentos en los beneficios, ya que con ello podría salir más dinero.

La votación debería realizarse entre el 26 y 29 de dic-23, es telemática y realizada por Votalatam, ya que a ellos se les canceló este concepto cuando se contrató la votación por renovación de directiva.

Se indica que el rubro eléctrico se mantiene, independiente de las situaciones políticas o externas, y el hecho de no llegar a acuerdos en las negociaciones no es un problema de dinero, es más un tema de voluntad de la empresa que no quiere gastar ni repartir más equitativamente las ganancias, quiere crecer con el mínimo gasto y esfuerzo, ya que los números están buenos, porque se están repartiendiendo el 50% de las ganancias a los accionistas, por eso el llamado es a la unidad sindical.

Respecto a nuestro contrato colectivo se proyecta un crecimiento de más del 50% en comparación a propuestas anteriores, ya que se incluyeron todas las iniciativas propuestas, sin embargo, por los resultados de las negociaciones de sindicatos 4 (Carena) y 1 (Colbún) la empresa ha propuesto un crecimiento inferior al 10%, pero no significa que sea un 9%. En el caso del sindicato 3 le están ofreciendo un 5,5%, lo cual está lejos de lo que pidieron.

Se manifiesta que la supuesta venta de Carena no mejoró la negociación, siguen en explotación hasta el 2027 y era la oportunidad de hacer crecer su contrato colectivo.

Para que la fundación SOL continue la valorización del proyecto se está esperando de la empresa la información actualizada de los beneficios, de esta forma se pueden proyectar los % de lo que se pidió y lo que ofrece la empresa, porque todos los beneficios son valorados y se transforman en pesos.

Asistente consulta si se enviará a los socios la propuesta inicial con todos los puntos, incluido el término de conflicto al mismo tiempo que se presenta a la empresa. Se indica que al mismo tiempo que se presente el proyecto a la empresa, se les hará llegar a los socios, exceptuando el monto del bono término de conflicto, ya que con ello se cree que se logra más para la negociación, porque no genera expectativas.

En el proyecto se opta por mejorar beneficios mensualizados, ya que impactan en el largo plazo.

Afiliado consulta por el plazo que tiene la empresa para dar respuesta al proyecto presentado. Se indica que la empresa tiene 10 días para responder después de haber recibido el proyecto, pero el proceso completo de negociación es de 45 días.

Se indica que al comenzar a negociar con la empresa y sus asesores no hay límites de reuniones.

Adherente consulta la fecha de expiración del contrato actual. Se manifiesta que la entrada en vigor del nuevo contrato colectivo parte el 1/1/24, independiente de si hay huelga.

En esta oportunidad para nuestra negociación se tendrá la información de lo que obtenga el sindicato 3 y si hicieron efectiva la huelga. En su caso están enfocados en incrementar el sueldo y obtener el bono rol profesional que tiene el sindicato 7 (33,16 UF sin condiciones), en lugar de aumentar los beneficios, es más la empresa les entregó una planilla con cada punto del contrato colectivo para incluir valores, lo que finalmente les da el % final de crecimiento y con ésta han trabajado.

Este sindicato no le tiene miedo a la huelga, porque en la negociación anterior la hicieron efectiva, incluso hubo un juicio por ello, el cual ganaron y obtuvieron un pago adicional. Además, al estar en huelga no hubo malos tratos por parte de la empresa ni desvinculaciones.

Por lo mismo votar la huelga no cambia la postura de la empresa, es más lo utilizan como campaña del terror indicando que si se vota van a despedir personal, aunque ellos ya tienen definida la estrategia de cómo van a funcionar y su estructura, es más en estos últimos 3 años y que no hemos votado huelga, han desvinculados a

- 40 personas de trasmisión.
- 6 y 7 personas por reestructuración en Biobío y Aconcagua
- 10 personas del área operaciones Aconcagua.

Se indica que algunas mejoras a puntos del proyecto contrato colectivo son:

- Movilización acercamiento y reestructuración del punto, asignando un monto por locomoción para compensar los gastos de transporte, en aquellos casos que no se pueda utilizar la movilización (total o parcial) dada por la empresa, incluso se mejoran los recorridos.

Socio consulta por esta movilización en centrales y si tiene definida la cantidad de kilómetros. Se manifiesta que es movilización de acercamiento (no caminar más de 15 minutos) y se incluye el pago de una asignación de locomoción por uso total o parcial de movilización propia, no siendo diferenciada y que no dependa de la jefatura administrativa el pago o no. En su caso particular, es más beneficioso el tema del pago y no indicar un radio de locomoción para Angostura porque no aplicaba.

- Pago colación personal turnos con licencia/vacaciones, ya que lo tienen solo en los turnos de 12 horas.

Participante indica que en un punto del contrato dice que si está con licencia o vacaciones se pagarán las colaciones, este punto es sólo para las tórtolas ¿se podría extender para todos? Se manifiesta que se está modificando para toda la gente que tiene colación en turnos de 12 horas, por ejemplo, a Los Pinos y Canutillar a los cuales no se les cancela.

- Ropa administrativa personal femenino, cambio por gift card
- Mantener aporte seguro complementario, pero el monto propuesto cambiarlo a algún punto que repercuta en todos los socios.

- Aumento de los montos asignados a aguinaldos

- Aumento del bono vacaciones

Adherente consulta en que habrá quedado el listado pendiente que se revisaría de aquellos a quienes no se les pago las 2 UF de vacaciones. Se aclara que este pago se realiza a quienes se tomen el total del periodo de vacaciones durante el año, sin embargo, se conversará con Pablo Atenas para obtener el listado de los pagos realizados.

- Bono desempeño contra EBITDA, porque este bono actualmente representa un 0,0003

- Bono cierre negociaciones, el techo lo dejó el sindicato 4, pero podría haber sido movido por sindicato 1, sin embargo, el cierre de negociaciones de éste fue \$3.400.000 brutos más \$700.000 por asignación directa (Carena \$3.300.000 y \$400.000) lo que está lejos de lo que estamos pidiendo.

Asistente consulta por valor término de conflicto. Se indica que no es importante, ya que genera falsas expectativas.

Socio insiste en informar a todos los socios el monto del bono término de conflicto, ya que no es responsabilidad del sindicato cuidar el bolsillo del trabajador, en que beneficia a la negociación no transparentarlo. Se manifiesta que se opta por este método, porque en las últimas 4 negociaciones nunca se ha dado. Además, no incide si se da el valor hoy o después de negociar.

Y no se da porque es una herramienta para manejar la negociación.

Afiliado consulta si hay mejoras en la indemnización por retiro entre 63 a 65 años. Se manifiesta que se solicitan mejoras, pero juega en contra las negociaciones anteriores, que no lo aumentaron, aunque es punto relevante.

Participante manifiesta que el sindicato 1 hizo un detalle con todos los puntos. Se indica que también se realiza un comparativo y el único dato que no va es el bono término de conflicto.

Afiliado manifiesta que sindicato 1 en esta negociación no aumento mucho sus actuales beneficios.

Se manifiesta que cada sindicato tiene sus prioridades y algunos puntos son más importantes que otros, sin embargo, el crecimiento de ellos se utilizará como argumento y comparativo, ya que si estos sindicatos (4 y 1) crecieron en %, aunque sea malo, ya que se equipararon para alcanzar lo que tenemos.

Socio manifiesta que si al sindicato 1 le subieron los aguinaldos de septiembre y diciembre al punto de igualarlos a nuestro contrato ¿significa que no podemos pedir más que eso? Se manifiesta que nosotros también deberíamos crecer en ese mismo %, ya que este costo es anual y no hace crecer tanto el contrato, a diferencia de la mensualización de algunos puntos nuevos. Se solicitó al Sindicato 1 copia de su convenio, pero no han respondido, a diferencia del contrato del sindicato 4 que ya lo tenemos.

Se recuerda que la propuesta de contrato colectivo es una declaración de intenciones y en base a ella se comienza la negociación. Además, siempre se lleva una tabla con los puntos importantes y aquellos descartables, privilegiando o enfocándose en aquellos que beneficien a una mayor cantidad de socios, además, con la comisión se priorizará cada punto.

En esta oportunidad se cree que vamos mejor preparados, con más argumentos que años anteriores,

Adherente consulta si la asesoría legal también estará en la mesa negociadora. Se indica que ambas asesorías (legal y financiera) apoyaran durante las reuniones, pero no participaran de la mesa, a diferencia de la empresa que lleva asesores laborales, que en las negociaciones han afectado la comunicación y entorpecido la relación con los sindicatos. La fundación SOL nos dará los % en tiempo real y con esos datos se puede trabajar mejor, además brindarán asesoría en la revisión de los acuerdos, incluso nos dieron algunos tips.

En la próxima reunión de asamblea del 29-11-23, se tendrá la respuesta de la empresa y posterior a ésta solo se deberían tener 1 o 2 reuniones extraordinarias.

Asistente consulta si habrá reuniones extraordinarias respecto al avance de la negociación. Se menciona que éstas dependerán de si hay avance o no durante la negociación, pero antes de la votación habrá una reunión donde se muestre un comparativo de lo que ofrece la empresa, contra lo que se tiene y lo que se está pidiendo.

Asistente consulta, de acuerdo con la experiencia, quien participa en la mesa negociadora por parte de la empresa. Se manifiesta que en negociaciones pasadas participaron como comisión empresa: Patricio Troncoso, Paula Martínez, Mauricio Abarza, Mauricio Orellana (subgerente Complejo Aconcagua), Gerente Transmisión y Rodolfo Guardiola (subgerente Complejo Colbún). Se cree que la cantidad de socios define la participación del subgerente de complejo/central, por esto podría participar Guardiola por complejo Biobío, aunque a la fecha no se sabe quién negociará por la empresa en esta oportunidad. Actualmente en la negociación de Nehuenco participaron: Gustavo Gómez, Paula Martínez, Mauricio Abarza, 2 abogados (Luksic y Villagra), pero estos últimos generaron un mal ambiente para negociar.

### 3. Varios

- a) Se está solicitando reunión con GOP para mejorar algunas situaciones que se presentaron en la visita al sur. Hace 1 ½ semana se solicitó y nos preocupa la falta de respuesta, ya que es de importancia abordar estas inquietudes previamente y ver la posibilidad de resolverlas antes de llegar a la mesa de negociación.

Los temas pendientes para reunión con Santiago, posterior a visita sur son:

- Ajustes por entrega de ropa, en los 3 años de vigencia del contrato colectivo problemas en la entrega, buzo térmico es entregado en septiembre, siendo que debería ser antes del periodo invernal.
- Casino/Alimentación.
- Jornadas, pago horas extras por cambio de turnos.
- Doble rol en CT Los Pinos.
- Pago de diferencia por horas extras debido cambio de cargo.

Se consulta a Ricardo Walfiguer si ha cobrado el pago de horas extras. Indica que no ha hecho el cobro. Se le sugiere realizarlo antes de diciembre.

Se recuerda que si hay algún socio que postule a jefatura, debe seguir marcando, ya que se les deben pagar las horas extras, devolver los días si trabaja en feriados y domingos y pagar los viáticos si pernocta fuera de su zona de trabajo (caso de Misael Garrido), ya que esto se negoció en la negociación anterior y viene a compensar el no pago de los 2,5 por bono desempeño y las 33,16 UF por Rol profesional.

- Traslados.

Afiliado indica que en los traslados del complejo Biobío el problema es cuando se realizan mantenimientos mayores, los que duran por varios meses (Rucue/Quilleco 3 meses) y la demora en condición normal es de 1 ½ hora y en mantención la duración del traslado dura entre 1 ½ a 2 ½ horas, ya que se divide el transporte (Bus 1: 5 personas y Bus 2: el resto, 25 personas), incluso antes personal administrativo tenía camioneta para los traslados.

Socio plantea que la empresa está exigiendo residencia obligada en Los Ángeles. Se manifiesta que, si se acepta esa condición con el contrato inicial, se deben asumir los costos de estos cambios de domicilio.

Adherente indica que es una condición contractual para todos los de Angostura, lo mismo ahora para Rucue-Quilleco. Se manifiesta que lo acordado, cuando se reestructuró el Complejo Biobío, fue que a los que estaban en la ruta de Rucue se les mantenían lo de su contrato inicial, incluso la empresa después de confeccionar el catastro con las personas en esta condición indicó que eran 5 las personas afectadas y que a ellas se les otorgaría movilización, pero recién se terminó de solucionar el tema con Luis Burgos. Sin embargo, todos estos problemas en recorridos y demora en los traslados se abordarán por tiempo (familia/trabajo) y seguridad.

- b) Encuesta Great place to work. Se llama a votar a conciencia y la importancia de votar objetivamente para poner de manifiesto los puntos a mejorar por la empresa. Se indica que si marcan los puntos 2 o 3 bajan los resultados.

Se recuerda que los aspectos a considerar son:

- Conciliación trabajo/familia (40 horas). Se ve que la empresa está buscando el resquicio legal para la implementación de las 40 horas, no es recíproca la postura.
- Sueldo (repartición de ganancias)
- Comunicación (jefaturas/bases).
- Seguridad (CCBlanco/contratistas). La empresa se demora (+3 semanas) en las investigaciones o en resolver estos temas o los dilatan, incluso se realizan las consultas a Miguel Diez (Gerente Seguridad) sin una respuesta directa.

Se menciona que la empresa para optar al premio otorgado por Fundación Carlos Vial Espantoso por buenas relaciones laborales debió tomar la opinión de los dirigentes sindicales y por ello no obtuvo ese premio, ya que fue una instancia donde se plantearon situaciones como:

- Mejorar la comunicación, falta de ella/poca fluidez en las respuestas por parte de la empresa.
- Lentitud en los procesos (concursos internos).
- No hay incidencia o participación de los sindicatos en la toma de decisiones de la empresa.
- Falta de comunicación del cierre de procesos/acuerdos de la negociación a las gerencias de complejos y/o supervisión, lo que lleva a recurrir a la Inspección del Trabajo para que dirima, por eso se toma la postura de cerrado el proceso de negociación, si hay diferencias en la interpretación se solicitará reunión con la empresa para revisión, luego se les dará 1 mes para resolver y si no hay solución se hará la presentación/demanda a la inspección del trabajo para que intervenga y resuelva, de esta forma no se está esperando, como fue el caso de Luis Burgos quien quién tuvo que esperar 1 ½ año para la solución de su movilización, aunque se había firmado un anexo de contrato y existían correos que lo aclaraban, siendo que podría haberse solucionarlo en 2 meses.
- No se informa de la planificación de la empresa en términos de automatización y/o reestructuración (desvinculación de trabajadores y mejora de las condiciones laborales).

- c) Socio solicita aclarar cómo se puede abordar pago de bono alojamiento y horas extras para personal en CCG (Centro Control Generación). Se manifiesta que se efectuó una reunión donde se participó como sindicato, porque la mayoría de los postulantes a ese cargo pertenece al sindicato. La empresa no ha sido transparente y ha contactado a cada socio en forma individual para hacerle la oferta, estableciendo un promedio de crecimiento, por lo cual aumenta la brecha de sueldos, visualizando que en la práctica las actividades de la empresa no van de la mano con lo que publica.

Respecto a la de residencia en Santiago para el cargo, éste fue un requisito para la postulación, por lo cual no aplica el pago por pernoctar, no así cuando se encuentren en capacitación, este pago se debe solicitar por GO, el cual es: 0,7 UF por día fuera del lugar de residencia, horas extras si las hay, 6 horas extras por traslado si el viaje es mayor a la jornada.

Afiliado consulta si se mantiene el pago de la movilización/trayectos y ropa si se cambian a otras áreas (CCG). Se manifiesta que en la propuesta de contrato colectivo se considera aumentar el valor de la movilización para este cargo (valor actual \$ 4.000), y respecto a la ropa se les debe entregar, aunque no la utilicen, debido a que personal en Santiago no tienen este beneficio, y no se consideró en la propuesta porque no había socios.

Cesar Carrasco aporta que sindicato 1 tiene este concepto. Se revisará ese convenio, para ver los valores asociados y ver la incidencia de incluirlo.

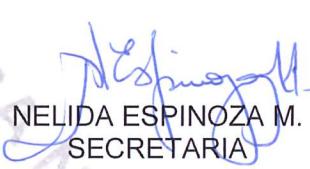
- d) Adherente pregunta en qué momento se pueden negociar los turnos para personal CCG, ya que de marzo a octubre del próximo año estarán en capacitación. Se manifiesta que la jornada excepcional de turnos debe ser definida en conjunto con el sindicato. Para el caso de la capacitación la empresa debería generar un anexo de contrato, indicando el tiempo y lugar donde se capacitarán, pero no se sabe si se pueden incorporar las jornadas excepcionales a estos anexos, se averiguará con la inspección del trabajo el rol de turnos transitorios.

Asistente aporta que la nueva renta se tendrá a la firma del anexo de contrato y se hace por IDOK.

- e) Socio consulta por el correo de validación para la evaluación ascendente. Se indica que esto es para validar al usuario con la empresa externa que la está haciendo, es el contratista quién valida al responder la encuesta.
- f) Se explica que aporte fondo pro-huelga se devolverá en enero-24 de no incurrir en gastos por una eventual huelga efectiva.
- g) Afiliado consulta si se tiene información sobre el concepto sucesión de cargos en la empresa, se habla de ello en la última presentación efectuada por José Escobar y aparece en los pilares de la compañía. Se revisará el video para tener certeza del tema.



MIGUEL LAZCANO C.  
PRESIDENTE

  
JUAN ATAN G.  
TESORERO  
NELIDA ESPINOZA M.  
SECRETARIA

SINDICATO DE EMPRESA N° 2 TRABAJADORES COLBÚN S.A.