

## REUNIONES ORDINARIAS MES DE NOVIEMBRE 2023

Citaciones: Día 29 de noviembre 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. Victor Aguilera	2. Marilyn Alfaro	3. Miguel Alfaro	4. Segundo Almendras
5. Juan Altamirano	6. Benedicto Alvial	7. Javier Arancibia	8. Leonel Arancibia
9. Cristian Arcos	10. José Arias	11. Edison Astorga	12. Michael Avendaño
13. Alex Barrera	14. Rodrigo Barria	15. José Bravo	16. Luis Burgos
17. César Burgos	18. Edith Cabezas	19. Carlos Cantillana	20. Marcelo Carquin
21. César Carrasco	22. Rodrigo Carvajal	23. Lorena Casanova	24. Ruth Castillo
25. Carlos Catalán	26. Oscar Cavagnero	27. Freddy Celedón	28. Jorge Celedón
29. Sergio Cerda	30. Anuhar Contador	31. Marcos Contreras	32. Luis Contreras
33. Julio Cortez	34. Ricardo Dumas	35. Francisco Duran	36. Luis Escobar
37. Silvio Espinoza	38. Marcelo Espinoza	39. Natalia Espinoza	40. Álvaro Ferrada
41. Rodrigo Figueroa	42. Dave Flores	43. Ariel Fuentes	44. José Gaete
45. Julio Gamboa	46. Misael Garrido	47. Alex Gatica	48. Diego Gómez
49. Cristian González	50. Ricardo González	51. Miguel González	52. Vicente Gutiérrez
53. Exequiel Guzmán	54. Jorge Henríquez	55. Carlos Hernández	56. César Hernández
57. Daniel Herrera	58. Iván Ibacache	59. Ricardo Isla	60. Guillermo Jara
61. Carlos Jara	62. Oscar Jeldres	63. Jonathan Lara	64. Esteban Lazo
65. Juan León	66. Eduardo Lepe	67. Francisco López	68. Fabian Matamala
69. Juan Medina	70. Mario Medina	71. Pedro Méndez Arroyo	72. Pedro Méndez Díaz
73. Milton Molina	74. Michael Montoya	75. Luis Mora	76. Erwin Moreira
77. Patricio Moscoso	78. Roberto Mundaca	79. Gabriel Muñoz	80. Manuel Muñoz
81. Mauricio Nail	82. Sergio Nuñez	83. Leonardo Ojeda	84. Patrick Olate
85. Luis Ortega	86. David Ortega	87. José Pakarati	88. Pedro Pérez
89. Víctor Pinochet	90. Alfredo Ponce	91. Juan Ramírez	92. Manuel Ramírez
93. Richard Riquelme	94. Ignacio Rivas	95. Mario Riveros	96. Cristian Roa
97. Mauricio Rocco	98. Aylin Sáez	99. Francisco Saavedra	100. José Salamanca
101. Sergio Salamanca	102. César Salgado	103. Priscila Salinas	104. Yorgin Salinas
105. Wladimir Sánchez	106. Jaime Sanchez	107. Benedicto Sandoval	108. Juan Saravia
109. Benjamín Tapia	110. Patricio Toledo	111. Camilo Torres	112. Manuel Tranamil
113. Claudio Urtubia	114. Anita Urtubia	115. Nelson Valdés	116. Juan Valdebenito
117. Jorge Valenzuela	118. Israel Varas	119. Héctor Veas	120. Ivan Villagrán
121. Julio Villaman	122. Germán Villegas	123. Ricardo Wallffiguer	124. José Zamora
125. Ramiro Zapata	126. Mario Zbinden	127. Mario Zuñiga	128. Juan Atan
129. Miguel Lazcano	130. Nélida Espinoza		

1. Se informa que acta reunión pasada se envió ayer para revisión y el único comentario es de José Gaete quien indica que participo de ella por lo cual se corrige, de no existir otra observación se da por aprobada acta reunión octubre-23.

2. Ingresos de 4 socios, esto ocurre en las dos últimas semanas de noviembre, siendo todos ellos del complejo Biobío (Angostura):

- Michael Montoya – Vigilante privado
- Roberto Mundaca – Asistente operaciones
- Manuel Tranamil – Asistente operaciones
- Pedro Pérez – Asistente operaciones

Estas personas son nuevas en Colbún y no estaban sindicalizadas, debido a ello se incorporaron al proceso de negociación, porque por ley se pueden agregar socios hasta 5 días después de presentar el proyecto de contrato colectivo a la empresa, 3 personas fueron dentro del plazo y 1 fuera de plazo, pero este último no fue objetado por la compañía.

3. Negociación colectiva: Empezó el proceso y el proyecto de contrato colectivo fue entregado a la empresa el 14-11-23, copia de este documento se envió a todos los socios, dejando fuera solo el monto del bono cierre negociaciones, como se mencionó en reunión pasada. En la mesa negociadora, como ya se informó, participarán los 3 dirigentes y 3 socios elegidos de la pre-comisión: Javier Arancibia (Aconcagua), Jorge Valenzuela (Talca) y Cristian Roa (Los Pinos). Se está coordinando la asistencia de Cristian Roa, debido a que no se sabe si participará de manera presencial o telemática.

También se cuenta con la asesoría legal (abogados) y económica (Fundación Sol), que estarán tras bambalinas, para ir ajustando valores y revisando la redacción de los puntos.

La respuesta de la empresa llegó el pasado viernes 24-11-23, porque en esa fecha se cumplía el plazo legal (10 días desde la entrega del proyecto colectivo a la compañía), de no tenerla significaba que aceptaban el proyecto entregado. En ella no viene nada nuevo, mantiene el piso y mayoritariamente la respuesta es negativa, salvo aquellos puntos que no sufrieron modificación los cuales se aceptaron rápidamente y en otros pocos proponen mantener lo vigente. Se indica que no hay que desalentarse porque la negociación en sí comienza al reunirse con la empresa. Nuestro proyecto colectivo abarca varios temas y se llevan varios puntos nuevos (ej.: bono calefacción, subvención compra equipos calefacción), pero son propuestas y no significa que serán aceptadas. Nuestra idea es incluir algún punto nuevo, aunque sea un valor menor a lo propuesto, ya que al incorporarlo al contrato queda como piso y se puede ir incrementando el monto en las futuras negociaciones.

Dentro de los plazos de la negociación se tiene hasta hoy para presentar las reclamaciones de legalidad, ya que lo estipulado por ley indica que la respuesta de la empresa debe contener a lo menos "mismas estipulaciones al contrato colectivo anterior". Despues de la revisión de los abogados y ratificada por Fundación Sol, detectaron que existían algunas diferencias (montos no reajustados, algunas redacciones cambiadas o anexos que no cumplen con lo mínimo), que limitan y son más restrictivas de lo que se tiene. La presentación de estas objeciones fue confeccionada por los abogados, la cual debemos firmar y remitirla vía correo a la inspección del trabajo. Debe hacerse una revisión o mediación para corregirlos y de qué manera la empresa lo va a corregir, ya que cuando hay valores de por medio inciden bastante, porque achica el porcentaje de lo que se está pidiendo en algunos puntos. Sin embargo, posterior a la negociación se revisarán aquellos valores que no fueron reajustados durante la vigencia del contrato, para cobrar esas diferencias menores, ya que al sumar el global de los socios da un valor significativo para la empresa, y se tienen hasta 2 años para hacer la reclamación, la que se hará en conjunto con los abogados, si es que durante la negociación la empresa no se allana para solucionar o rectificar este error.

También en esta respuesta, la empresa incluye los equipos de emergencia para los servicios mínimos con detalle de las personas que los conformarían. Como sindicato se tienen 48 horas para realizar los descargos (plazo hasta el domingo), pero ese mismo viernes a las 20:45 horas se les hizo llegar a la empresa nuestra respuesta, la cual fue confeccionada asesorados por los abogados. Despues de revisar todos los antecedentes se objetaron aquellos donde se pedía más gente de la que se había acordado. Se pide a la compañía acuse recepción de ésta, la cual fue remitida al correo oficial de la comisión negociadora de la empresa pmartinez@colbun.cl (Paula Martinez), también se les envió a los otros integrantes de esa comisión: Juan Hernández, Patricio Troncoso y a 2 abogados que mencionaron, pero no se tuvo respuesta y con ello se vio que la empresa no está con una buena actitud. Se consulta a la inspección del trabajo Los Andes si había recibido el correo, ya que también fueron copiados por ser parte de este proceso, quién nos ratifica que le había llegado, dandonos la tranquilidad de que el correo fue recibido.

Los servicios mínimos -en caso de huelga- pactados antes del 2020 establecen cuales son los equipos de emergencia que se deben entregar con unidades detenidas, para proteger la infraestructura o la seguridad de las máquinas en el caso de las centrales térmicas. Estos se dan donde se tiene mayoría de socios (Canutillo, Los Pinos, Biobío y Aconcagua) en los otros casos (Candelaria y Colbún) no incidimos, sería distinto si tuviéramos la mayoría de los operadores de esas centrales, ya que no podrían operarlas, porque son los puestos de trabajo los que se van a huelga no las personas y la empresa no puede reemplazarlos, Los socios de estas instalaciones no deben hacer turnos.

Esto nos da confianza para negociar, porque estamos en mejor pie debido a que la fecha de negociación (diciembre) es período punta para la generación de las centrales hídricas, por los deshielos.

Hoy alrededor de las 13:30 horas llegó la respuesta de la empresa por los servicios mínimos, donde hay discrepancias entre lo que plantean y nuestras objeciones. Ahora la inspección del trabajo debería citarnos a una mediación para resolver estas diferencias.

Esta respuesta se les compartirá, para que visualicen como se maneja la empresa y vean los argumentos que utilizaron en esta oportunidad para no entregar lo que se está solicitando o dar mejores beneficios.

Como se informó en la reunión de octubre-23, Carena negoció a la baja y la empresa le subió algunos montos, levantando así la negociación. Sindicato 1 negocia un convenio, el cual creció, aumentando o equiparando algunos puntos que tenemos actualmente (ej. Aguinaldos nos superaron en 1 UF), faltaba solo el resultado del Sindicato 3.

El sindicato 3 votó la huelga, pero no la hizo efectiva llegando a acuerdo en la mediación, aunque hubo mucho conflicto, porque el sindicato acordó no hacer horas extras durante el período de la negociación y la empresa no tenía personal suficiente para cubrir los turnos debido a licencias médicas/vacaciones, así que declaró la indisponibilidad de las máquinas, siendo una señal clara para los trabajadores de que estaba dispuesta a perder y que no le torcieran la mano y obtener lo que el sindicato 3 solicitaba. También la compañía contaba con la generación hídrica que estaba bastante buena y por lo cual no era primordial que Nehuenco generará o estuviera disponible, cuando vieron esta actitud los trabajadores ablandaron su posición y cerraron la negociación.

De acuerdo con lo expresado por dirigentes del sindicato Nehuenco su negociación fue buena y obtuvieron avances, pero no lo esperado, crecieron quedando por sobre el sindicato 1, pero no cumplió con sus expectativas. El porcentaje estimado de crecimiento fue 7%. Lamentablemente los Sindicatos de Carena y Talca no entregan esta información y no se puede hacer un comparativo más exhaustivo, ya que hay datos que no manejamos (sueldo socios), sólo podemos comparar los puntos del contrato colectivo. Incluso Nehuenco nos compartió la planilla con toda su información y con la que ellos estaban trabajando la negociación.

Desde este % de crecimiento se trabajará, pero se recuerda que Colbún por contrato colectivo no supera los 2 dígitos, es más, las negociaciones en general -independiente del rubro- están bajo el 10%.

Se cree que el crecimiento del Sindicato 1 fue mayor al de Nehuenco, ya que en la negociación pasada Talca quedó bajo, pero recién se sabrá al efectuar el comparativo entre su convenio anterior y el actual y entre los contratos de los demás sindicatos.

Algunos puntos de la negociación de Nehuenco en las que crecieron:

- Aguinaldo Navidad: 2 UF más, valor en proporción a lo recibido por sindicato 1,
- Aguinaldo Fiestas Patrias: 2 UF más, valor en proporción a lo recibido por sindicato 1.
- Bono Vacaciones: 1 UF más, es decir, 13 UF y mantienen las 2 UF por toma del total del período.
- Bono sindicato 3 NUEVO: 12 UF anual. Equivalente a bono rol profesional de UF 33,16 anuales.

En nuestra propuesta se copia este bono de equidad sindical del contrato sindicato 7, ya que se entrega sin ningún requisito, cláusula especial o cumplimiento, solo por ser trabajador de Colbún y pertenecer a ese sindicato, tampoco exige título universitario o especialización.

- Bono eléctrico NUEVO: 0,58 UF mensual ( $\pm 21.000$ ), ya que así se suple, en parte, el gasto de electricidad mes a mes. Este bono lo tenemos en 5,5 UF anual, pero en el proyecto se está pidiendo 1 UF mensual (se duplica monto del punto). Ya se cuenta que sindicato 3 lo mensualizó, quizás no sea 1 UF pero debería ser mayor a lo que tiene Nehuenco, y de obtenerlo sería un gran logro social para el sindicato.
- Bono desempeño: Mantienen mismo esquema, pero asocian parámetros distintos a los nuestros, orientados a los que le aplican al rol profesional/supervisión, los que están sujetos al cumplimiento corporativo. Sobre esto obtuvieron otra bonificación que tiene que ver con la disponibilidad de las máquinas, adicionando 0,2 remuneración bruta, es decir, este bono puede llegar a 2,2 todos los años, pero va a depender de los nuevos parámetros. También cambia su nombre a Bono flexibilidad Operacional. Ahora no tienen la evaluación individual. Crecen, pero limitan el crecimiento al sueldo y no al cumplimiento/crecimiento de la empresa (ponen techo). Esto nosotros lo pedimos como bono anual de 2,5 sueldos base, porque si se suma lo dado a Nehuenco (0,2) y se cumplen todas las metas se podría alcanzar los 2,4. Los últimos bonos de desempeño llegaron a los 2,1 en algunas centrales, esto por los buenos resultados del EBITDA y porque no tenemos la evaluación individual hasta el 120%, ya que la mayoría de los socios está bajo el 100%.
- Escala de incrementos de sueldo base, de acuerdo con la banda Colbún, para los tres sindicatos (Carena, Talca y Nehuenco) fue de: 2% a sobrepagados; 3% dentro de banda y 4% sueldos más bajos. Nuestro proyecto enfoca de otra manera el incremento de sueldos y se espera sea mayor a estos porcentajes.
- Cierre negociación: \$4.350.000. Los cuales se reparten en \$3.000.000 brutos por sueldo y \$1.350.000 líquido como aporte directo al sindicato, con esto suben el monto y obtienen una ganancia residual, en cambio al sindicato 1 le dieron \$3.400.000 bruto por sueldo (sujeto al 20% descuentos legales e impuestos) más \$700.000 líquidos como aporte directo al sindicato, dando una diferencia  $\pm \$300.000$  a favor del sindicato 3.

Se tiene harta confianza de tener una buena negociación por los números que tenemos presentados. Además, las dos asesorías (fundación sol y abogados) han sido bastante buenas.

Se privilegiaron aquellos puntos donde se vieran beneficiados una mayor cantidad de socios versus los que se negocian para un grupo de personas.

El lunes 4/12/23 será la primera reunión con la empresa en Santiago a las 15:30 horas, independiente de las situaciones que se están dando ya que estas son paralelas, se puede comenzar a negociar. Esta sería el primer acercamiento, donde se expone la situación económica de la empresa.

Se indica que hay un detalle a tener en consideración antes del comienzo de la negociación, que es que la empresa aún no resuelve algunos temas que vienen desde hace tiempo, que tienen relación con: turnos, casino, transporte, entre otros. Se han mantenido 2 reuniones, una en agosto donde se presentaron los temas y la otra a principios de noviembre donde se clarificaron dudas que les surgieron, pero hasta el momento no hay respuesta, por eso, en la citación a la primera reunión de negociación, que es paralela a las impugnaciones, se pedirá la solución de estos antes de comenzar a negociar, ya que hay puntos que tienen incidencia con la negociación y otros no, porque es incómodo negociar si se sabe que se tienen situaciones sin resolver. Se debe definir en conjunto con la asamblea si se parará la negociación por ellos o se verán en forma paralela.

Socio pregunta cuáles son los temas pendientes y si estos podrían empañar/contaminar la negociación. Se manifiesta que no es que se contamine la negociación, pero son temas que se arrastran por largo tiempo, que tienen directa relación con algún punto que se vaya a debatir o que se esté pidiendo en el contrato colectivo, condicionando su solución dentro de la negociación. No debería darse que un punto que está pendiente sea parte de la negociación, deberían haberlo resuelto antes. Por ejemplo, se tiene un tema de casino en Los Pinos que todavía no se resuelve, pero que la empresa podría mejorar dentro de la negociación, siendo que esto lo debería haberse resuelto antes y desde ahí para arriba negociar lo que pedimos. Otra situación es en turnos cuando hacen reemplazos, ya que las horas de más no se pagan. Por ejemplo, en horario H (8 o 9 horas) y los llaman a cubrir turno de 12 horas esas horas no se les pagan. Tampoco se le devuelven los días, ya que con esta jornada se tienen 4 domingo al mes y si cambian a turno de día o sujeto a horas, quedan domingos pendientes que no se pagan ni se devuelven, de acuerdo con lo que se tiene pactado.

Afiliado indica, como estos temas están estipulados en el contrato o están acordados, no ameritó denunciarlos a la inspección del trabajo y no llegar a esta instancia, porque podrían contaminar la negociación y desgastarse en estos puntos yendo en desmedro del contrato. Se manifiesta que hay situaciones específicas que son demandables, por ejemplo, las horas que al denunciarlo se sabe que van a resolver a favor nuestro, es de fácil solución. Pero hay otras que no son tan específicas en el contrato colectivo, que tienen que ver con la gestión o la forma en que se entrega. El tema de casino dice que se debe entregar la alimentación, pero si están entregando una mala alimentación o con problemas de sanidad, eso no está dentro del contrato colectivo, no se establecen que será de tal calidad, de ciertas características, con cosas mínimas y máximas, solo están sujetos a conversación. Estos temas podrían conversarse en la mesa y lo que no se solucione

hacer una demanda, para no desgastar la negociación, ya que se tienen plazos acotados. El ponerse a resolver estas situaciones quitará tiempo de análisis de los puntos nuevos.

Adherente indica que sería bueno, con la experiencia que se tiene, dejar en claro que lo que está haciendo la empresa es una artimaña para mezclar dos cosas y entrampar la negociación. También pide comentar la evaluación de las ganancias y pérdidas que tendríamos con este tema, es decir, ganamos más continuar solamente con la negociación (tiempo), dejando los temas pendientes para después, sabiendo que no van a tener mejoraría o enfascarse en resolver los temas antiguos que están el contrato pero que no se dan del todo bien, que es más conveniente. Se indica que ganaríamos más si se aclaran los puntos pendientes, ya que demostraríamos que no nos interesa el tiempo que nos va a llevar ni el hecho de votar una huelga, porque la empresa cree que no somos capaces de votar una huelga, que tenemos temor de llegar a estas instancias. También, si se aclaran estos puntos pendientes demostramos firmeza y actitud, que los problemas que se han tenido, que se han arrastrado durante todo el año y que nos hemos cansado de plantear, deben darles la solución que corresponda. Así se parte una negociación sin la presión que la empresa quiere darle, ya que la huelga es una herramienta. Se manifiesta que respecto a sanear estos puntos en la reunión del 7-11-23 se planteó la calidad en la alimentación de Canutillar y Los Pinos; más la sanidad (fotos de platos con pelos/moscas) en esta última central y que a la fecha siguen reiterándose, la locomoción (distancias) en Los Pinos, que cuando llueve los dejan a medio camino. No nos han dado respuesta y tampoco han cambiado las situaciones con los afectados. Ayer se envió un correo a Martínez y Abarza, solicitando reunirnos antes del lunes y ver como se solucionarán estos temas, pero no se ha tenido respuesta. Porque no vaya a ser que el lunes nos entrampemos en una discusión por estos temas y nos atrasemos en partir con la negociación, ya que no se puede comenzar sin resolver lo pendiente, aunque esto nos ayudaría como herramienta de presión. Los problemas son reiterativos, como el que las jefaturas de algunas instalaciones usan su criterio para la entrega de la ropa, siendo que la empresa tiene que hacerles saber qué es lo que se negocia, que es lo que se entrega y a quienes se les entrega. En el 2020 se cierra una negociación y a la fecha aún no saben lo que deben entregar, generalmente pasa con la ropa térmica o cuando se dañan las prendas, las que deben ser repuestas, cuestionan todo, no nos respetan y hacen lesa a la gente, exigen que se utilice la ropa para trabajar, pero no entregan los elementos. Este año la ropa se solucionó como emergencia y debería ser lo mismo para la alimentación y movilización, ya que estamos a puertas de la negociación y no podemos partir si todavía tenemos problemas con la anterior. De cumplirse los plazos, lamentablemente tendremos que votar algo que va a doler (huelga), en el afán de sacar una buena negociación, ya que es una herramienta que hay que utilizar, porque la empresa muchas veces saca a relucir que el país está mal y que se va a disminuir personal.

La empresa usa el chantaje o amedrentamiento, para decir que están mal o que va a despedir gente, pero en base a toda la información que hemos visto, la empresa sigue creciendo e invirtiendo, lo cual hacen con nuestro dinero, nos limitan, ya que nos dan un mínimo de las ganancias, siendo que quienes generan en Colbún son las personas: operando las máquinas, maniobrando las compuertas, limpiando los canales/túneles, realizando los mantenimientos eléctricos/mecánicos y gestionando la logística en las administraciones; no son las máquinas por si solas es el grupo humano. Las inversiones se generan, pero esto no da crédito de que salgan bien si no hay gente.

Participante agradece la aclaración y manifiesta que ha escuchado las mismas promesas desde hace años, pero siempre se ha llegado a lo mismo, porque jamás se ha utilizado la huelga, debido a que se han arreglado antes o se han hecho arreglos medios truchos o finalmente por el temor de la gente de votar una huelga. Indica que le interesa saber, si nos avocamos a resolver los temas antiguos, ¿cuánto sería el plazo para resolverlos?, ya que no nos vamos a demorar 45 días para resolver. Se detalla que la empresa debería ser la más apremiada en resolverlos, debido a que se acotan los plazos legales. Se aclara que son 3 o 4 temas pendientes importantes con directa relación al sindicato y los otros son de fondo que no se relacionan con la negociación colectiva. Se podría establecer un plazo de 1 semana para dejarlos resueltos y de no solucionarse por ejemplo el tema de la jornada excepcional presentar una demanda, con eso la dirección del trabajo será quien resuelva. En los otros se debe tratar de llegar a un acuerdo, principalmente el casino en Los Pinos, que está en desmedro respecto al resto de las instalaciones, porque en todas las otras centrales hay servicio de casino en planta donde se entrega la alimentación, en cambio, en Los Pinos se va a retirar la alimentación a un local X y se traslada a la central, y se han tenido problemas de sanidad/calidad y esta situación es grave. La respuesta que ha dado Colbún es que son definiciones de la administración local. La empresa ya apremiada con la negociación colectiva más las trabas que se le están poniendo (objetar servicios mínimos apuntando a una votación de huelga), son señales para decir que nos preocupan estos temas y que se deben respetar. Dejar 1 semana no perjudicaría el proceso de negociación, pero pondría más presión para reunirnos más seguido.

Asociado propone que en la reunión del día 4, se levanten todos estos puntos y que la empresa defina si se tratarán en la negociación o dejar un documento protocolizado para resolverlos después de ésta. Se indica que estos compromisos son letra muerta, ya que sería más útil indicarles que se resuelvan los puntos y luego comenzar la negociación, también puede ayudar a que se ablanden algunas posturas de la empresa, porque al tener ya un problema éste puede ser transable por algún punto del contrato, pero sin que entrampe la negociación.

Afiliado indica como se envió un correo pidiendo adelantar la reunión para el 1 o 2 de diciembre, éste no se puede copiar a la inspección del trabajo, indicando que hay puntos pendientes y que se desean abordar antes del inicio de la negociación. Se manifiesta que la inspección no tiene injerencia en este aspecto.

Cesar Hernández consulta ¿qué dicen los asesores legales respecto a esto? Se manifiesta que las asesorías solo están viendo la negociación y no se les han presentado estos temas. Incluso a la postura de los asesores legales le bajamos una revolución, ya que en algunos aspectos de la presentación de los servicios mínimos estaban siendo muy confrontacionales, aunque a ésta se le objetaron puntos y se respetaron algunos acuerdos que no se podían desconocer porque se habían conversado antes con la empresa.

Adherente solicita aclarar los servicios mínimos, consulta si estos se pidieron con unidad detenida. Se indica que sí. Donde se tiene mayoría de socios son con unidades detenidas y aplica para Canutillar y Los Pinos; complejos Biobío y Aconcagua, no así en Candelaria ni

en Colbún, pero todo el personal suscrito a este sindicato, si se vota huelga y se llega a hacer efectiva, deben ir a huelga independiente de si la máquina está funcionando. Se le objetaron algunos aspectos como que estén trabajando con la gente que corresponde, por ejemplo, si se tienen a 2 o 3 asistentes de operaciones y con esta dotación no se puede operar, se puede pedir a la inspección que fiscalice y se podría llegar a detener ese complejo.

Socio consulta si esto es con relación a los socios. Se manifiesta que sí, es por la mayoría de los socios en la instalación, aunque en el supuesto de tener afiliados a todos los operadores de Colbún-Talca, se tendrían detener las máquinas porque no podrían funcionar sin ellos.

La mejor opción que se tiene ahora es dejar una semana para solucionar con la empresa los temas pendientes, sino tomar las medidas administrativas donde corresponda, esto sirve de presión para que la empresa resuelva pronto, porque le interesa cerrar luego la negociación. Por lo que se ha sabido en conversación informal con subgerente complejo Aconcagua (Juan Hernandez), quien es integrante de la comisión por parte de la empresa, la idea de él es que ojalá antes de navidad tener todo resuelto, si es así el resto de la comisión debería estar con la misma actitud. Con ello la empresa se va a presionar para solucionar estos temas y resolverlos, no dilatando la negociación, porque se podría llegar a la huelga. Para la empresa tener máquinas detenidas en la parte hídrica, siendo que ha sido un buen año, son centrales de pasada (Aconcagua) y aunque puedan embalsar el agua (Canutillo/Colbún), lo que no generen en 3 o 4 días se pierde, porque después no pueden generar al doble de la capacidad de las máquinas, no se puede recuperar esa generación. Perderían bastante porque deberían salir a comprar energía al mercado, que puede estar más cara de lo que la venden, ya que deben cumplir con los contratos de los clientes libres, además, en la noche tendrían que comprar energía no renovable que es más cara.

Se aporta que estos puntos se pueden conversar en la mesa, pero sería renegociar lo negociado. Por ejemplo, son situaciones recurrentes, la alimentación y movilización en Los Pinos, incluso se está gestionando una reunión con Miguel Diez y ACHS porque son temas de salud ocupacional, esto podría entrampar la negociación y llevar a que se alargue la negociación. Pide a la asamblea definir si antes de negociar debemos resolver los problemas pendientes o verlos en paralelo o dejarlos para tratarlos una vez terminada la negociación.

Estas son las situaciones que se pretender dejar resueltas antes de empezar a ver cualquier punto de la negociación.

Bajo esta estructura que nos han hecho ver las asesorías, hemos quedado sorprendidos con los datos entregados. Antes se tenía la información, pero no se sabía canalizar, faltaba hilar fino con los %. Esta es una empresa que todo el producto generado se vende y lo que no, entra al sistema y se les paga igual. No deberían decirnos que la empresa está mal porque con la información que tenemos podemos decir que desde el 2020 crecieron y van a continuar haciéndolo, ya que hicieron inversiones y el producto lo tienen vendido por 20 años más.

Lo otro importante es votar la huelga, siendo 2 pasos distintos: la votación de la huelga y lo otro es hacer efectiva la huelga.

Votación huelga, aquí se elige huelga o la oferta de la empresa, que no es lo conversado u obtenido durante el proceso de negociación, sino la respuesta que la empresa envió el 24-11-23, la cual se les remitirá, y en la que no ofrece nada/cero, es lo que se tiene actualmente. El socio(a) que acepte esto, optará a no crecer. Si se llega a esta instancia es votar la huelga, ya que según los asesores (legal/financiero) del 100% de las huelgas que se votan en el país, más del 80% llegan a acuerdo en la mediación, que es una etapa que se da una vez votada la huelga. La mediación es con participación de la inspección del trabajo. La primera reunión puede ser solicitada por la empresa o sindicato dentro de los 4 días siguientes de la votación huelga, y dura 5 días, siendo prorrogable por 5 días más si es que no se llega a acuerdo, es decir, hay 10 días para seguir negociando y si al final de ese tiempo no se llega a acuerdo ahí recién se hace efectiva la huelga y se corta la relación laboral, pero al estar en huelga se continúa negociando hasta alcanzar un acuerdo, bueno o malo.

El 24 de diciembre si no se ha llegado a un acuerdo la empresa debería presentar la última oferta, que es el documento enviado el 24-11-2023, esto se debe tener claro.

Se cree que en esta oportunidad deberemos votar la huelga, para poder sacar unos pesos más, ya que la comisión negociadora empresa tiene asignado un presupuesto a repartir entre lo que ya se tiene y aumentar ese monto significa solicitar al directorio que entregue más dinero, siendo una razón de peso para ello haber votado la huelga.

Participante consulta como será la operación en complejo Aconcagua. Se indica que independiente al telecontrol los servicios mínimos son con unidades detenidas, de hecho, para esta instalación no se pidió ningún operador solo la brigada de operaciones para movimiento de compuertas y así dar agua a los canalistas. No se operan las unidades remotamente en ninguna de las centrales, el agua vuelve al río. Por eso, una herramienta -no arma- que nos da la ley es el derecho a huelga, que la podemos votar, luego llegar acuerdo antes de hacerla efectiva, pero debemos estar preparados para votarla.

A la campaña del terror que siempre usan, que una huelga trae desvinculaciones o eliminación de puestos de trabajo, no hay que tenerle miedo, porque como ejemplo dentro de la vigencia del actual contrato colectivo, sin haber votado la huelga, se desvincularon a 63 compañeros de trabajo por diferentes motivos (venta transmisión, reestructuración en Biobío y Aconcagua, más otros), es decir, de los 191 socios que fuimos a la negociación pasada ahora somos 152, ya que la empresa no ha repuesto esos puestos de trabajo; incluso se llega a esa cifra porque hubo cambios de personas desde otros sindicatos, ingreso de compañeros que no pertenecían a ningún sindicato y la afiliación del supervisor de seguridad en proyectos.

La empresa ya tiene una estrategia de cómo va a funcionar, con cuánto personal y su proyección en el mercado a 20-30 años, tiene las definiciones hechas. Se cree que el 2025-2026 habrá otra reestructuración, independiente de lo que se haga, a consecuencia de la implementación CCG (Centro Control Generación), porque Colbún invirtió mucho dinero en el sistema scada y en este centro, que se ubicará en Santiago, se telecomandarán todas las centrales hidráulicas, situación que repercutirá en las plantas ya que no va a ser necesario tener en las instalaciones la misma cantidad de operadores; si alguien dice lo contrario está engañando a la gente, porque a la empresa no le conviene tener dualidad de puestos de trabajo y quizás no sea la única área que sufra disminución en el personal. La empresa se sienta a negociar sabiendo esta información, por ejemplo, podemos pedir un aumento del 50% para los de operadores que

son 30, y la empresa acepta, pero en un valor menor, porque sabe que en el corto/mediano plazo va a dejar a la mitad de ese personal y el costo sería menor, pero esta información sólo la tienen ellos y no la entregan por ser un dato confidencial dentro de su política.

Debemos asegurarnos de ir mejorando y obtener beneficios, que mejoró el día a día y los años, también mejorar las salidas en caso de despidos, por eso va una mejora en indemnización por años de servicio para que el socio no se vaya desprotegido.

Asociado consulta por personal con vacaciones, se les corta/interrumpen éstas. Se indica que con la huelga se suspenden las vacaciones desde el momento de hacerla efectiva, no al momento de votarla. Esos días no se pierden, ya que en huelga cesa la condición contractual, así mismo no se pagan beneficios durante el período en huelga, sino que estos se cancelan una vez llegado a acuerdo (pago retroactivo). Incluso, en negociaciones pasadas a los socios que salen de vacaciones en diciembre se les paga el bono con el nuevo valor. Lo que no se interrumpe son las licencias médicas.

Afiliado consulta si entre las reuniones, la empresa no da una respuesta pronto, ¿la votación debería hacerse entre el 26 y 28 dic-23? Se manifiesta que la fecha de votación ya está definida y será el 28-12-23.

También indica que, si en el peor de los casos con la empresa no se llega a acuerdo, ¿desde cuándo se tendría que hacer efectiva la huelga? Porque desea planificar sus vacaciones. Se explica que después de los 10 días de mediación la huelga comenzaría entre el 12 o 13 enero y solo aquellos socios de vacaciones que no se encuentren en la zona de su trabajo estarán exceptuados, todo el resto deberá estar en las instalaciones si se hace efectiva la huelga.

Por último, consulta adherente, de acuerdo con la información que ya se tiene de las negociaciones de los otros sindicatos y de las reuniones que se han tenido con la mesa negociadora de la empresa ¿cómo se ve el escenario/postura de la compañía? Se aclara que la respuesta de la empresa es protocolar y que a la fecha no se han tenido reuniones con ella. La primera reunión como se mencionó será el lunes 4/12/23 y está sujeta a condiciones que se deben regularizar.

Socio indica que en negociación anterior por una mala actitud antisindical del sindicato 1 se hizo una demanda, consulta ¿qué tanto nos puede afectar esta situación? ¿Quedamos con tarjeta roja/amarilla para esta negociación? Lo otro, respecto a la contratación de los asesores (fundación sol/abogados), no se tiene una aclaración de cuál fue el resultado de la evaluación/trabajo que hicieron; en todo caso, respecto a todo el estudio o resumen final ¿qué visualizaron? ¿Estamos bien/mal, muy acelerados, con altas expectativas? ¿qué nos aconsejan respecto al proyecto presentado? Se manifiesta que no hay tarjetas (roja/amarilla), porque es parte de las relaciones sindicato/empresa. Si se considera que a alguien se le está perjudicando se demanda; como en este caso que hubo un juicio, que lo perdimos, aunque se apeló a todas las instancias igual fue desfavorable; un tercero dirimió esta disyuntiva y no pasa más allá. Es más, la empresa en algún momento habrá hecho algún requerimiento a la inspección, cuando hay dudas o problemas de interpretación de algún punto/práctica, pero está dentro de la relación sindicato/empresa, no genera un mayor inconveniente. Como directiva se han tenido encuentros bastante álgidos con la empresa y después de eso la relación se mantiene. Se entiende que en ese contexto que cada uno tiene sus roles, la empresa proteger los intereses de los dueños y el sindicato los intereses de los socios.

Se indica que nunca se han relacionado algunas demandas/denuncias con la negociación, ya que se podría considerar como práctica antisindical, enfatiza en no tener inseguridad/temor por las acciones legales que se realicen, ya que la empresa no debería tomar represalias, quizás se pongan más duros con la entrega de dinero. Como sindicato, en general, siempre se han llevado las negociaciones a "mejor puerto", no de lo que se espera sino de lo que han negociado los otros sindicatos, teniendo ese plus y siendo el que tiene mejores beneficios. Quizás estamos en buen pie, porque somos los últimos en negociar, después de la secuela de negociaciones hechas durante el año, tenemos el resultado de los demás y en nuestro proyecto solicitamos un poco más de lo obtenido por ellos.

Participante manifiesta que después de lo planteado ¿nos podría afectar en algún punto que el día de mañana comiencen a disminuir gente? Se indica que no, porque la empresa ya lo tiene definido, no está sujeto a lo que se haga ahora.

Afiliado agrega ¿Podría ser que en las desvinculaciones solo tomen en cuenta a socios del sindicato 2 por ser más conflictivos, tener más beneficios y así debilitarlo? Se manifiesta que no pueden hacerlo, sería una práctica antisindical visible y fácil de demostrar. No se podría dar el caso que en una reestructuración solo se desvinculen socios del sindicato 2, por eso en la reestructuración del Biobío en que habían involucrado 3 sindicatos (Nº 1, 2 y 7), les sacaron socios a las 3 entidades en partes iguales. Se agrega que con mayor razón se derrumba lo que muchos piensan, porque no habrían echado personal del sindicato 1, ya que éste negocia lo que la empresa está dispuesta a entregar.

Con respecto a las asesorías se recuerda que en esta oportunidad se cuenta con 2 asesorías, la legal (abogados nuevos) y económica/financiera (Fundación Sol).

El cambio de abogados se realizó porque cuando se hizo la defensa del juicio por práctica antisindical por bono pagado a sindicato 1 no nos gustó el desempeño, quedó la sensación que hubo muchas cosas que no se dijeron a favor de lo que se estaba presentando y se perdió el juicio; además, se les pidió opinión en algunas cosas, pero las respuestas no eran determinantes, es decir, le bajan el perfil al caso indicando que eran difíciles de defender, esto pasa porque trabajan con empresas y sindicatos. En cambio, los actuales asesores legales solo trabajan con sindicatos y están dedicados al rubro energía. Han asesorado a Engie regional y a Enel, entre otros. Además, por la documentación que nos han presentado han demostrado ser meticulosos y han sido aporte para hacer las reclamaciones/impugnaciones, que es donde más se requiere la revisión de un abogado.

La asesoría de la Fundación Sol también ha sido un gran aporte. Revisaron la documentación enviada por la empresa y entregaron un informe donde nos aclararon esa información ya que nosotros no sabíamos interpretarla. Por ejemplo, si nos basamos en los números que nos entregaron, la empresa debería darnos todo lo que solicitamos, así de claro son los números que tiene Colbún en este minuto. Creemos que la empresa en algún momento nos dirá que no es un problema de dinero, porque existe harta información que así lo demuestra, pero estos argumentos/herramientas no se darán a conocer ahora por posibles filtraciones. Nos han entregado tips para la defensa de los montos. También nos están confeccionando una planilla con todos los puntos del contrato colectivo, para ir viendo durante

la negociación en tiempo real cuento nos está haciendo subir la empresa y cuanto nos estamos moviendo de lo que presentamos, es decir, ir viendo el % de crecimiento on-line. La valoración inicial del proyecto nos dio un crecimiento sobre el 48% (muy inflado), con los últimos ajustes se llegó al 35%, pero para la empresa esto es mucho, aunque este valor no impacta mucho en las ganancias de Colbún. Se sabe que este % no se va a obtener. El ofrecimiento de la empresa es un crecimiento del 0,8%, considerando ciertos factores, porque al analizar la cantidad de socios con los que se partió en la negociación pasada, es decir, si se hubieran mantenido los 191 socios que inicialmente fuimos, ahora somos 152, por los 3 años del contrato colectivo, la variación hubiera sido negativa, nos están bajando los beneficios. Sin embargo, se quiere crecer y ojalá sea sobre los 2 dígitos, ya que los números nos avalan y no es tan descabellada nuestra solicitud, en cambio para la empresa sí.

Durante todo este tiempo se ha trabajado con ambas asesorías y nos acompañarán en el proceso de la negociación, aunque no físicamente, estarán tras bambalinas, esto para que se efectúen ajustes/ponderaciones en los porcentajes/cifras (valores en \$ o UF) y así, en el momento, ir cerrando punto a punto o cambiar lo que éste bajo o no favorezca.

Antes la empresa nos pasaba la información, pero no se sabía qué hacer con ella, la asesoría legal solo revisaba la redacción y no había un análisis más profundo de la situación financiera de la empresa. Además, se verá el % de crecimiento en línea, porque antiguamente la empresa nos indicaba que crecíamos en ciertos puntos y nos daban cierto valor, pero no teníamos como contrarrestar lo que nos decía. Se recuerda que a la mesa negociadora nos acompañaron 3 socios (Arancibia, Valenzuela y Roa), quienes también han participado de las reuniones con los asesores, para así tener todos, la misma información y de tener dudas aclararlas antes.

Respecto al proyecto se pregunta si existen dudas o consultas de lo presentado para explicar porque algunas ideas de las se hicieron llegar a las pre-comisiones no fueron consideradas o incluidas.

Adherente consulta porque son 2 y no 3 años como los demás sindicatos. Se indica que es estrategia de negociación. De hecho, en el contrato colectivo vigente se tiene un bono por extensión (punto 37º) que es por pasar al tercer año y tiene relación con los montos por cierre de negociaciones. Ideal sería una vigencia de 2 años porque se obtendrían bonos más seguidos.

Asociado indica que uno de los puntos dice "personal femenino que realice labores administrativas entrega de 2 gift card, una para temporada de invierno y una para temporada de verano por un monto equivalente a \$300.000 cada una"; como personal del CCG seleccionado se planteó que se incluyera el cambio de la ropa por una gift card, ya que no es exigencia utilizar la ropa que se entrega en el CCG; quiere conocer el motivo de porque no se incluyó, si es por la cantidad de las personas, aunque desconoce cuánto es el personal femenino afecto. Se explica que fue presentado por sus representantes, pero no fue acogido por varias razones:

- Es un cambio, ya que al personal femenino se les entrega un traje ejecutivo similar al de las secretarias en Santiago;
- Inicialmente este punto era solo para las secretarias, en algún momento se modificó y se accedió a que el personal administrativo femenino tuviera este tipo de ropa;
- En sindicato 1, pese a que no lo tiene en el convenio colectivo, se les entrega una gift card equivalente a esta ropa administrativa.

Con estos antecedentes y precedentes se está solicitando esta gift card para las mujeres.

En el caso de los hombres el pack de ropa que se entrega sigue estando disponible hoy y no hay una situación especial para esa ropa. No se encontraron argumentos para justificar o defender la entrega de una gift card para estos socios, considerando más al personal de casa matriz en Santiago no se les entrega ropa (ni pack de ropa corporativa, ni zapatos, ni gift card), solo a algunas personas de la GIP se les da parte de la ropa, porque van a las instalaciones. No existe un equivalente para justificar esta solicitud, ya que al personal del Despacho en Santiago no se les entregan tenidas. Es más, nadie les ha indicado que no pueden utilizar la ropa corporativa. No se tenía como defenderlo, era prácticamente perder el punto, aun cuando recién se puede obtener para las mujeres. Lo otro sería esperar a que el sindicato de profesionales lo solicite, ya que la mayoría de sus socios son administrativos y trabajan en Santiago, y si lo obtienen, solicitarlo en la próxima negociación. El criterio que usa la empresa para entregar estos beneficios es que siempre los condiciona a lo que tienen los otros, por eso darle un trato especial a 10 u 11 personas por sobre 300 o 400 que están en las mismas condiciones, no lo iban a aceptar. Sin embargo, para este personal se trataron de incluir otros factores que podrían cubrirse, como por el ejemplo el aumento en la locomoción. Se agrega, que donde se pudieron hacer modificaciones defendibles, éstas se incluyeron de inmediato en la propuesta, pero en este caso no era viable. Lo otro, sería que la solicitaran a la empresa directamente como grupo, porque personal despacho Colbún tampoco tiene uniforme, siendo que le podrían entregar una tenida ejecutiva distinta, ya que el coordinador tiene uniforme para su personal de sala control.

Afiliado indica que punto 6.5.4 del contrato colectivo dice que el día 1 noviembre se pagara con recargo del 50% si cae en domingo, consulta ¿este día si no cae en domingo no se paga?

Se manifiesta que este día entra en la jornada excepcional y se califica como tal. Esta jornada indica que cuando hay un día festivo aplica la normativa "se paga o se devuelve" cuando es por lista de turno, si se opta por el pago, se cancela con el recargo del 50% extra.

Socio aporta que este es el segundo año que ocurre lo mismo, ya que la jefatura manifestó que de acuerdo con lo que dice el contrato colectivo sólo se paga si cae en domingo y como este año el 1/11 fue miércoles indicaron que no se paga, pero se devuelve por ser feriado.

Manifiesta que le conviene más que se les pague que la devolución del día, porque ya lo trabajó, pero la empresa asimila que es devolución no pago.

Se manifiesta que es lo uno o lo otro y es la opción que determinen en acuerdo entre los involucrados, ya que está por lista de turno, diferente es el caso cuando están libres y los llaman a cubrir ese turno, ahí cambia la figura, porque deben devolverlo y pagararlo con el recargo del 100%.

Adherente sugiere incluir en el nuevo contrato como mejora que a ese punto se le agregue "que si además cae en domingo", porque siempre tienen problemas con las jefaturas por los días que aparecen en ese ítem, les provoca confusión, ya que lo ven como un feriado normal que no se puede pagar, ya que está escrito "si esta fecha cae en domingo".

Se le consulta como lo hacen con los otros feriados si estos caen en días de semana. Socio manifiesta que el problema solo lo tienen con las fechas que aparecen en el punto 6.5.4.

Se insiste que cuando esos mismos festivos caen en día de semana se aplica la norma legal "pago o devolución", no se aplican las dos. Por contrato colectivo se tienen valores mayores a la ley y los descansos por devolución no deben estar contemplados en los días libres. Si se pagan debe ser de acuerdo con la ley que es como hora extra con el recargo del 50% y va a depender del acuerdo que se tenga en cada instalación.

Este tema también se revisará con la empresa para que no quede a interpretación de las jefaturas de operaciones y a los acuerdos internos que existan en cada central el pago de estas bonificaciones, para que emitan una instrucción que los alinee a todos.

Asociado manifiesta que en la asignación de servicio cuando se viaja a otra instalación queda a interpretación el pago del bono, ya que hace referencia al párrafo anterior y en éste se indican 2 condiciones que se deben cumplir: 1) que el lugar del viaje no sea el lugar habitual de trabajo y 2) que el tiempo de viaje sea de más de 8 horas. Considera que actualmente no se cumple el segundo porque los tiempos de viaje han disminuido, ya que se viaja en avión. Consulta ¿por qué se mantuvo el punto y no se consideró la propuesta del cambio de esas 8 horas a kilometraje? Ya que de esta forma se podría haber abarcado a más socios. Lo otro sería cambiar para no dejar a interpretación lo que dice "de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior", que está sujeto a esas 2 condiciones, traslado y 8 horas de viaje.

Se indica que el tema de las 8 horas se mantuvo porque este beneficio surge de cuando se era HGV, cuando los traslado a las distintas centrales de Colbún se realizaban en bus, para prestar servicios principalmente por personal de rodete y en algún momento por personal de mantenimiento. En ese momento los tiempos de traslado eran superior a 8 horas y había un desgaste producto del viaje, además, antes del viaje había que prepararlo y al regreso, se debía descansar de ese viaje (dándose un tiempo de descanso de 6 horas), por eso son estas horas que no son antojadizas. Hoy en día no se da esta condición, ya que prácticamente todos los viajes se hacen en avión y se realizan dentro de la jornada laboral, no habiendo un desgaste mayor en el trabajador por estos traslados. Es por esto que se mantuvieron las 8 horas, porque se podría dar que envíen en comisión de servicio a alguien conduciendo o en camioneta, y es esto lo que se quiere cubrir con estas horas. Es ilógico bajar la característica y compensar un esfuerzo que no se está dando. De darse viajes con un tiempo mayor a lo estipulado se pagará como se venía haciendo.

Respecto al tema de la remuneración se podría mejorar en algún momento la redacción, pero hasta el momento es muy similar y no ha habido problemas en el pago. Para el derecho a pago el trabajador debe pernoctar fuera de su lugar habitual, esto no queda a interpretación ni lo han cuestionado, se asume y se ha hecho, solamente por pernoctar fuera se adjudican el pago de este beneficio (alojamiento). Esto se verificó con los abogados e indicaron que, si se hace el pago, aplica el pago por uso, que es "si se ha aplicado de una manera siempre, después no se pude venir a cambiar la forma en que se ha entregado el beneficio" y puede ser demandable.

Afiliado consulta porque se sacó la indemnización por desvinculaciones masivas. Para poner en contexto se indica que este tema tiene relación con punto 5.3 del contrato colectivo vigente "*cuando la causal de desvinculación sea producto de una reestructuración organizativa que implique la salida de un grupo de trabajadores, la empresa pagará una indemnización por años de servicio equivalente a 1,20 remuneración bruta mensual por cada año y fracción superior a seis meses de antigüedad*". Se manifiesta que antes de presentar el proyecto se cometió un error como directiva en este punto, ya que fuimos los últimos en revisar el documento. Inicialmente la propuesta incluía toda la salida mejorada detallada, pero en un análisis en conjunto con la comisión se define sacarlo, porque encarecía demasiado el contrato colectivo (sobre el 50% de incremento), siendo que la empresa lo estaba entregando y al incluirlo le hubiera significado un alivio porque lo habría cargado a la cuenta del contrato. El beneficio en sí era menor, ya que era para un grupo reducido de personas y no todos los años, su inclusión estaba ligada a la rebaja de impuestos (2º categoría). Al revisar los pro y contras de estos factores era mejor dejarlo como la empresa lo estaba haciendo y mantener la redacción como se tenía. Al borrarlo se eliminó todo, incluso el párrafo indicado inicialmente, pero no era problema porque se sabía que la empresa iba a rechazar nuestra propuesta, además, en la respuesta de la empresa venía incluido porque es piso y no se pierde ese 1,2. Se recuerda que los socios que estén en edad de jubilación, pero salgan en una reestructuración se les paga de acuerdo con punto 5,2 que es por 1,3, esto no está escrito, pero hasta la fecha se ha pagado de esa manera.

Adherente consulta si en la negociación hay algo para el personal en rol turnos, ya que todo lo que se ha hablado hasta el momento concierne al personal en horario administrativo. También consulta por los días de permisos, ya que los administrativos tienen 1 día más, si se va a tocar el tema de las 40 horas. Se manifiesta:

- En los permisos no hay separación, son 2 días libres para ambos, la diferencia que existe es que el personal en turnos no puede tomarse  $\frac{1}{2}$  día, debe tomarse el día completo, porque para cubrir un turno es más fácil reemplazar 1 día, en cambio el administrativo puede tomárselos parcializados.

- Las 40 horas se sacaron del proyecto porque lo encarecía, además se está viendo en forma paralela en una mesa de trabajo.

El tema pendiente para el personal en turnos son los reemplazos del turno H cuando los cambian a cubrir turnos A o B y no hay devolución de días ni pago de horas extras. El turno H trabaja de lunes a viernes en horarios de 7, 8 o 9 horas, es más, si al realizar la rotativa les toca trabajar un domingo éste no se les paga ni se les devuelve. En el caso de Los Pinos este turno es de 7 horas y al cambiarlo a uno de 12 horas se genera un delta de sobretiempo que no se paga. La empresa quedó de hacer un adendum para estos casos, ya que es un tema transversal a todas las centrales, debido a que los jefes de operaciones en las instalaciones se hacen los lesos. Además, si una persona tiene un rol de turno definido con horarios y días libres, y si se cambia el turno debería ser compensado.

Participante también pregunta ¿por qué el bono de firma del instrumento colectivo se parcializa en dos montos? ¿esto es por qué la vigencia del contrato es a 2 años? Se manifiesta que este es un esquema que se está planteando en esta oportunidad, ya que los números nos permiten pedirlo y no incide tanto en el resultado final. Esto se consideró porque al terminar la negociación hay un monto fuerte, pero después de la firma el contrato entra en un proceso de aplanamiento, se mantiene parejo, no hay un incentivo entremedio, por eso

se dividió en 2. Se recuerda que lo solicitado en el proyecto es una vigencia a 24 meses, pero generalmente termina en 36 meses, es por lo que en el año que no haya cierre de negociaciones se tenga bono significativo. Además, sirve para negociar, porque al parcializarlo se ponen montos más grandes que pueden ir ajustándose.

Socio consulta ¿cuál será la fecha para informar lo que se pide como totalidad del contrato, incluyendo los puntos que faltan aclarar? Se indica que entre el 22 y 23-12-23 habrá reunión extraordinaria para mostrar el avance, donde se expondrá todo lo que pedimos contra lo que está ofreciendo la empresa (bueno/malo), ahí se transparentará todo, siendo lo único sin valor el bono cierre negociaciones, todo lo demás está en su conocimiento, saben que se está pidiendo en cada punto, tienen el global del contrato. Por ejemplo, en un caso hipotético, lograr obtener el bono rol profesional (33,16 UF) y nos den el mismo bono cierre negociación, es ganancia. Es decir, sumando las 33 UF todos los años versus tener cada 3 años un bono cierre negociación grande, es claramente mayor el dinero recibido anualmente, pero son factores que se deben ir analizando en el momento.

En resumen, las fechas y pasos a seguir como comisión y socios son:

- Lunes 04/12/23 reunión con empresa a las 15:30 horas, no para negociar, sino primero para abordar y sanear los temas pendientes, dándoles 1 semana para resolver, de lo contrario demanda si no hay soluciones, para no desgastarse en 2 procesos paralelos (negociación/demanda). Esto para ir cerrando etapas, ya sea por vía inspección del trabajo o por los acuerdos con la empresa, y así posteriormente seguir con la negociación.
- 12/12/23 se empieza a negociar.
- Entre el 22 y 23-12-23 reunión extraordinaria, para mostrar avance y presentar lo que la empresa ha ofrecido (buena/mala), con montos y con nuestra apreciación para definir. Por ejemplo, un crecimiento del 5% no es suficiente.
- 28/12/23 votación huelga o aceptación última oferta. Ésta ya está coordinada con Votalatam. Fue cancelada al contratar la votación por elección directiva el año pasado. Se hizo un 2x1, porque durante los 18 meses se podía hacer otra votación; en enero se cumplen la fecha y estamos dentro de los plazos.
- 03/01/24 comienzo de las mediaciones.
- 10/01/24 inicio huelga.

**Paquete navideño**, la entrega y envío al sur será en la semana del 14/12/23, debido a que serán armadas la próxima semana. Por un tema de logista del transporte la salida al sur se realizará un jueves o viernes. Se solicita un delegado en cada instalación (Canutillar, Biobío, Los Pinos, Talca y Candelaria,) para que nos colaboren en la recepción de éstas, por ejemplo, en Los Ángeles son 42 cajas que deben almacenarse por algunos días.



MIGUEL LAZZANO C.  
PRESIDENTE



JUAN ATAN G.  
TESORERO



NELIDA ESPINOZA M.  
SECRETARIA