

REUNIONES ORDINARIAS MES DE MARZO 2024

Citaciones: Día 27 de marzo 2024.

1º citación: Duración de 15:05 a 17:21 horas

2º citación: Duración de 19:05 a 20:34 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. Leonel Arancibia
9. Javier Arancibia	10. Cristian Arcos	11. José Arias	12. Michael Avendaño
13. Rodrigo Barria	14. José Bravo	15. Luis Burgos	16. César Burgos
17. Edith Cabezas	18. César Carrasco	19. Rodrigo Carvajal	20. Mario Carvajal
21. Lorena Casanova	22. Ruth Castillo	23. Carlos Catalán	24. Oscar Cavagnero
25. Freddy Celedón	26. Jorge Celedón	27. Sergio Cerda	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. Carlos Fuentes
41. Ariel Fuentes	42. José Gaete	43. Julio Gamboa	44. Carlos García
45. Alex Gatica	46. Cristian González	47. Francisco González	48. Ricardo González
49. Miguel González	50. Vicente Gutiérrez	51. Exequiel Guzmán	52. Jorge Henríquez
53. Carlos Hernández	54. César Hernández	55. Daniel Herrera	56. Cristian Herrera
57. Iván Ibacache	58. Ricardo Isla	59. Carlos Jara	60. Oscar Jeldres
61. Jonathan Lara	62. Esteban Lazo	63. Juan León	64. Eduardo Lepe
65. Francisco López	66. Juan Medina	67. Mario Medina	68. Pedro Méndez Arroyo
69. Pedro Méndez Díaz	70. Milton Molina	71. Michael Montoya	72. Luis Mora
73. David Morales	74. Erwin Moreira	75. Patricio Moscoso	76. Roberto Mundaca
77. Gabriel Muñoz	78. Manuel Muñoz	79. Mauricio Nail	80. Sergio Nuñez
81. Leonardo Ojeda	82. Patrick Olate	83. Luis Ortega	84. David Ortega
85. José Pakarati	86. Pedro Pérez	87. Víctor Pinochet	88. Alfredo Ponce
89. Manuel Ramírez	90. Peter Recabal	91. Javier Riffó	92. Richard Riquelme
93. Ignacio Rivas	94. Mario Riveros	95. Cristian Roa	96. Mauricio Rocco
97. Alexis Saavedra	98. Gonzalo Saavedra	99. Aylin Sáez	100. José Salamanca
101. Sergio Salamanca	102. César Salgado	103. Priscila Salinas	104. Yorgin Salinas
105. Wladimir Sánchez	106. Jaime Sánchez	107. Benedicto Sandoval	108. Benjamín Tapia
109. Patricio Toledo	110. Camilo Torres	111. Manuel Tranamil	112. Jaime Urrea
113. Claudio Urtubia	114. Anita Urtubia	115. Nelson Valdés	116. Jorge Valenzuela
117. Israel Varas	118. Héctor Veas	119. Julio Villaman	120. Germán Villegas
121. Ricardo Wallffiguer	122. José Zamora	123. Ramiro Zapata	124. Mario Zbinden
125. Mario Zuñiga	126. Miguel Lazcano	127. Nélida Espinoza	128. Juan Atan

1. Con esta reunión se da inicio al nuevo periodo sindical de este año 2024.

Junto con la citación a esta reunión se envió acta mes de noviembre 23, aunque están en elaboración las actas de las reuniones extraordinarias por negociación. Esta es extensa porque considera la mayoría de los temas tratados en las posteriores asambleas. De no existir comentarios u objeciones se dará por aprobada, pero si posteriormente hay alguna observación de puntos no anotados se corregirá en un acta futura.

2. Negociación colectiva

Se informa que ya se llevan tres meses de implementación de la negociación colectiva y que siempre hay problemas los primeros meses.

Actualmente en Aconcagua se tiene problemas por el no pago de las becas escolares y bono locomoción escolar. Socios indican que en Biobío igual pasa el mismo tema.

Esta situación ya se levantó e informó a Organización y Personas, quienes revisarán, pero hasta el momento no han indicado que pasó y cuando reliquidarán estos conceptos pendientes.

Supuestamente todos siguieron los pasos de la plataforma go para el ingreso de estos beneficios, sin embargo, existe un problema en el sistema que no reflejó el pago.

Afiliado consulta si el transporte escolar y el bono estudiante mensual es retroactivo, porque está en la etapa de reconocimiento de carga por la caja Los Andes. Se indica que si, ya que los estudiantes universitarios recién en marzo se renuevan como cargas.

Se discute el estado de la implementación de la negociación colectiva y los cambios en beneficios otorgados a los trabajadores:

- Pago directo a cada socio de \$1.500.000, correspondiente a bono por firma contrato colectivo. La transferencia fue efectuada por el sindicato y aunque se tuvieron problemas con algunas cuentas (error en el número), hoy fueron subsanados.
- Al parecer no hubo problemas con los reajustes en los aumentos de rentas, ya que estaba claro que era ese % más IPC.
- Incremento en la asignación de turno, es decir, 1% en cada tramo:

% a diciembre-23	% actual
5	6
6	7
7	8
8	9

- Reajuste de viáticos almuerzo/cena.
- Cambios en los valores de los viáticos, en especial la pernoctación fuera del domicilio habitual. El valor por pernoctar fuera del domicilio aumenta de 0.7 UF a 1 UF por cada día. Esto aplica también para trabajadores del CCG que aún no cambian su domicilio a Santiago.
- En abril debería entregarse la 1º giftcard de 8 UF para personal femenino administrativo junto con el pack de ropa.
- Pago desde enero-24 de 0,75 UF mensual por bono electricidad, éste es para todos los socios del sindicato y debería aparecer en liquidación de sueldos
- Beneficio de locomoción para quienes no la usan o la usan de manera parcial.

Asistente consulta por pago de esta locomoción al trabajador. Se indica que se envió una encuesta la semana pasada la que se cerró hoy, para efectuar un levantamiento de quienes utilizan el servicio entregado por la empresa (total, parcial o no lo utilizan). La han contestado 46 personas. Nos interesa que la respondan aquellos que no lo utilizan o la usan en forma parcial y si están en alguna de estas condiciones se abren 2 preguntas más: ¿por qué no la utilizan? y ¿si les pagan subvención o no?, ya que así tendremos el catastro real para este beneficio (antiguos y nuevos) y planteárselos a la empresa. Este punto se cerró al final de la mesa negociadora y se fijó una cantidad de cupos por la vigencia del contrato, descontando a los que ya lo tiene, es por lo que no podrán incorporarse otras personas hasta la próxima negociación. Este beneficio no es para aquellos que se cambiaron de domicilio recientemente, sino para los socios de los cuales se tenía antecedentes, además está sujeto al criterio de la empresa, porque serán validados por los jefes de centrales. El pago será retroactivo por los meses de enero a marzo. Por ejemplo, los socios en CCG Santiago, reciben esta asignación por locomoción, aunque no la usen, por lo cual deben nominarlo en la encuesta para no inducir a errores.

- Aguinaldos fiestas patrias y navidad aumentan en 2 UF cada uno respectivamente.
- Gift card de 1,6 UF en diciembre en reemplazo de caja navideña entregada por la empresa.

Participante solicita aclarar el reembolso de artículo deportivo de uso compartido, ya que se le pagó solo una parte, porque hay discrepancias entre lo que indica el sindicato y lo que manifiesta la empresa.

El pago dependerá del artículo deportivo a reembolsar, si es el caso de un smartwatch, corresponde 1 subvención, ya que su uso es individual, no así el adquirir una trotadora o 2 bicicletas cuyo uso sería compartido.

Se aporta que cuando se rinden en la plataforma go boleta por compra de máquinas, está se debe incluir tanto en el "reembolso deportivo" como en el "reembolso gym familia" para que se vea reflejado el gasto de la cónyuge/pareja.

Socio consulta si este reembolso vuelve a ser mensual, es decir, si no fue al gimnasio de enero a marzo, ¿le reembolsan desde abril? Se manifiesta que es así. El uso del gimnasio nunca dejó de ser reembolsable, aunque ahora se suma la compra de implementos deportivos producto del covid. Inicialmente la pareja optaba a este beneficio si usaba el gimnasio, pero también se extendió a la compra de implementos.

Afiliado consulta si para solicitar el beneficio se debe adjuntar el certificado de matrimonio o unión civil. Se manifiesta que no es necesario, ya que la empresa tiene el registro de las cargas.

Asistente consulta ¿qué fecha de UF toman para el pago de los beneficios? No se tienen la certeza (día 26 o último día del mes anterior) se consultará. También aporta que según sus cálculos tomaron la UF del día 01-marzo, dando una diferencia de \$1000 por UF. Se manifiesta que siempre habrá diferencias debido a que se debe fijar una fecha de corte y no pueden tomar la fecha posterior al día 26. Según código del trabajo se considera el último día del mes anterior como sustento legal.

Como balance de la negociación, se tienen sentimientos encontrados, ya que las expectativas eran altas y como se dio la negociación más la preparación como sindicato, no fue tan buena.

Se discute la necesidad de prepararse mejor para negociaciones futuras, considerando ahorrar para sostener una huelga efectiva que presione a la empresa. Resumiendo, con los \$10.000 mensuales ahorrados durante el año no alcanzan para irse a huelga.

Como directorio luego de la negociación nos reunimos para analizar el proceso y rescatar cosas para el futuro. Una conclusión sencilla fue que para tener una buena negociación e ir a una huelga efectiva, cada uno debe ahorrar el equivalente al sueldo de 1 mes y estar dispuesto a sacrificar parte de él o todo, y solo así se tendría una posibilidad real de hacer una huelga efectiva y presionar a la empresa. Porque ahora con lo que se llegó y la manera como se nos planteó la negociación, más que también nos dejamos llevar a ese ámbito, se estaba peleando por \$100.000. Si hubiéramos hecho 4 días de huelga y la empresa nos hubiera entregado este valor, el descuento por los días no trabajados hubiera sido mayor a esa cifra, que era lo que se tenía ahorrado como caja chica.

Para llegar a una preparación real, porque ya se tienen las asesorías y se manejan las herramientas económicas y legales, faltó la pizca de preparación para una huelga efectiva, porque la última votación lo dice, no estábamos preparados para una huelga efectiva, de lo contrario la mayoría hubiéramos votado que no, incluido parte del directorio que voto aceptar la oferta de la empresa.

Se dieron distintas razones: no estábamos preparados y nos arriesgábamos más a perder que a ganar, por eso finalmente se optó por lo menos malo.

Se creció y seguimos siendo el mejor contrato dentro de Colbún, pero queda la sensación de que la empresa puede entregar más, pero hay que apretarla, ya que decir que la votación a huelga no sirvió sería injusto, ya que lo que se tenía antes de la votación era inferior, y luego de votada la huelga salieron unos pesos más. La empresa funciona de esa manera, hay que apretarla para que suelte un poco más y apretarla más sería con una huelga, pero para ello se debe estar preparado.

Pese a que no tenemos el complejo Colbún, pero si gran parte de la generación hidráulica se iba detenida (en Aconcagua, Biobío y Canutillo se estaban realizando maniobras para la parada de las máquinas), tenemos una incidencia fuerte en la generación, pero falta que como sindicato y socios estemos preparados para afrontar una huelga legal y que no nos pegue, saber que, si a fin de mes no vamos a recibir el sueldo, tener ahorrado para solventar ese tiempo.

Hay 2 formas de hacerlo, que al final de la reunión se pueden plantear, que son:

- Ahorrar individualmente el equivalente a 1 sueldo en estos 3 años, situación que es difícil de hacer por si solo,
- Hacer como sindicato un descuento mensual (igual al del año pasado que fue pro-huelga), para llegar a un colchón que de la seguridad de que, si nos vamos a la huelga, no estar a los 2 o 3 días aceptando lo ofertado por la empresa e ir por un bono grande o varios puntos dentro del contrato colectivo.

Socio consulta, cuál sería la estrategia a determinar, para que el complejo Colbún, que en esta oportunidad no paraba sus máquinas y representa el 20% de la instalación, también pueda acogerse a detener sus unidades. Se manifiesta que la única estrategia que se tiene para parar Colbún, en lo pronto y lo más fácil es traerse a los operadores al sindicato, ya que sin ellos no pueden funcionar.

Afiliado también insiste porque solo a los operadores y no al personal, pide explicarlo. Se indica porque son los que operan las máquinas. Si se saca a la mayoría de los operadores, en el supuesto de que sean 6 personas y 4 se vienen al sindicato, la central no puede funcionar porque no pueden reemplazar y con 2 no pueden funcionar. Si se tuviera la mayor parte de cada sección podemos parar las maquinas, pero mientras tengan la mayoría de los operadores o asistentes que son los que hacen funcionar las máquinas, se tienen pocas posibilidades de detenerla.

Participante, consulta por los operadores que se van a trabajar Santiago ¿ellos siguen sindicalizados o no? Se manifiesta que todo el personal de Colbún, salvo aquellos que tengan cargo de subgerente, pueden sindicalizarse, de hecho, el sindicato de profesionales tiene supervisores y jefes de área entre sus filas, en cambio nosotros tenemos uno que otro supervisor, pero no jefes de áreas. Para el CCG, de las 12 personas hay, 9 ya son nuestros asociados.

Asistente, indica si la estrategia a seguir es promocionar el sindicato en búsqueda de todos los colegas para que se pasen al sindicato 2. Se indica que hay interés de ellos, pero en este minuto no es recomendable que se cambien porque deberían pagar doble cuota, tendrían que estar solo sujetos a los beneficios del sindicato 1. Lo ideal es que antes que termine la vigencia de su convenio colectivo (agosto 2026), en mayo o junio de ese año se cambien.

Juan Atan aporta que este año nos confiamos y pecamos un poco de inocencia, creyendo nuevamente en la empresa y en su transparencia. Nos llevaron a una negociación punto a punto y cerrándolos de inmediato. Cuando se usó la intervención de la mediadora de la inspección del trabajo, nos comprometimos a que no variaríamos el punto de discusión (\$100.000); en cambio la empresa podía volver atrás si votábamos la huelga, es decir, se volvía a la primera propuesta presentada. La estrategia a futuro es dejar un bono amarrado (termino de conflicto) u otros bonos con montos altos, para que en caso de que si no nos dan alguno de ellos irnos a huelga. Complementando lo de reunir dinero, es difícil llegar a un acuerdo si no se está mentalizado para perder una negociación o dejar de ganar, ya que la empresa es tan tozuda que prefiere perder de

generar a que le doble la mano un sindicato y tenernos un par de días en huelga, aunque finalmente tengamos que doblegarnos. Con respecto a la última situación (votar la huelga, pero no hacerla efectiva) cree que dinos una mala señal. A futuro se puede quedar con lo que tenemos, irnos a huelga y pelear un buen bono, esperando lograrlo o dejarlo tal cual, y de una vez por todas hacer efectiva la huelga y tener parada la empresa para que ellos también pierdan, porque nosotros solo dejaríamos de ganar.

Se propone llegar a un consenso en la reunión de abril-24, para ver cual será la vía a utilizar, mirando la próxima negociación del 2026, independiente de las personas que estén a la cabeza y del número de socios que seamos; pero estar dispuestos a llegar hasta la última instancia, lo peor que podría pasarnos es quedar tal cual, pero la empresa sufriría más. Cuando se hicieron los cálculos Colbún perdía por 5 días en huelga alrededor de M\$ 2.300, cifra con la que pagan la mitad de un año de contrato colectivo.

La idea es llevar a la empresa a sentir que puede perder más que nosotros. Si se la hacemos un año, en la próxima negociación lo pensaran 2 veces si estarán dispuestos a asumir estos costos, porque tendrían la presión de los accionistas (siendo exagerados: por no dar M\$1500 estarían perdiendo M\$10000) que cuestionaría a la línea directiva, aunque el directorio este de acuerdo.

Para llegar a esa negociación nos debemos preparar desde ya y no el último año, con un ahorro a conciencia o con un descuento mensual por planilla para llegar a un valor grande, y hacerlo como en esta oportunidad, que, si no se ocupa devolverla, porque estaría disponible.

Socio manifiesta que la estrategia que se debe utilizar, más allá de la presión del ahorro, es el costo social, apuntar a la imagen corporativa de la empresa, ya que ésta tiene mayor valor de lo que se entrega; en vez de abogados tener un rol comunicacional distinto, por ejemplo, hacer lobby o cotizar una página en el mercurio o la tercera para difundir lo que la compañía está haciendo o cuando no se llegan a acuerdos, porque así se daña donde le duele, que es la imagen. Se indica que en parte tiene validez, pero hoy en día hay que tener cuidado de cómo se plantea la conciencia social, porque ya se ha visto en minería que no hacen tanta difusión de sus negociaciones, porque si se le dice a la comunidad que están peleando por un bono de \$10.000.000 que equivale al sueldo de 1 año de una persona que gana el mínimo, no se sabe si tendrás el apoyo de la gente o te van a juzgar. Hay líneas bastantes delgadas de cómo se plantea a la luz pública cada situación, o se dirige a un espectro en especial, diario financiero/estrategia, que es leído solo por empresarios y que no llegue al común de la gente, y ahí pesa más la imagen corporativa, que si se llega a masificar por redes sociales, que los perjudicados seríamos nosotros.

Por eso lo que se plantea como estrategia es estar preparados como sindicato para dar la pelea a la empresa y no depender de factores externos, porque al estar afiatados y concientizados seríamos los que le haríamos perder a la compañía sin depender del apoyo de otras personas.

Afiliado pregunta si se ha pensado unirse con otro sindicato para tener una fuerza mayor en una próxima negociación, en este caso con Nehuenco.

Participante consulta en que quedo el estudio de formar un solo sindicato.

Se manifiesta que hay una idea de hacer una federación de sindicato de Colbún, pero éstas como la confederación no garantiza nada, porque la empresa no está obligada a negociar con ellas, o sea, el interlocutor válido son los dirigentes de los sindicatos que están negociando, independiente que en esa federación estén todos sindicatos de la empresa. Lo otro sería la negociación ramal, pero estamos lejos de llegar a ello, aunque ya hay esbozos de hacer leyes al respecto. Esta situación también nos puede jugar en contra, porque si negociamos en forma ramal todas las generadoras nos podrían declarar empresas estratégicas, porque se detendría toda la generación del país y no se podría hacer huelga. Siempre hay que mirar todas las aristas de la situación, por eso la mejor opción es hacerle por sí mismos el peso a la empresa y no depender de factores externos. Lo otro es un sindicato único en Colbún, pero también cuesta, porque hay que ver si todos los sindicatos van para el mismo lado y si se tienen los mismos intereses, por eso existen:

- Sindicato 3 que tiene las centrales térmicas (Nehuenco/Candelaria a excepción de los Pinos que son nuestros socios).
- Santa María que también es térmica (carbón), pero esta solo por ser sindicato de establecimiento.
- Carena venía sola desde antes, siendo la que puede estar más cerca de adherirse a algún sindicato existente, producto de como se ha dado su última negociación, prácticamente no están negociando y no tienen gente que los represente.
- Sindicato de profesionales no se sabe si quieran pertenecer a un sindicato único.

Esto se puede dar, aunque está en pañales, hay que continuar conversándolo y que de manera se hace.

Lo ideal sería un sindicato único en Colbún, así la empresa no tendría que contrarrestar, ni siquiera le da ser empresa estratégica, porque representa un 17% de la generación total del coordinador y hay 21.000 Mw disponibles y Colbún genera entre 7.000 y 8.000 Mw, y si no está, están todas las demás para mantener el sistema y en eso se ha fundamentado la corte

suprema a lo largo de todos los fallos para que las generadoras no sean declaradas estratégicas. Distinto son las distribuidoras que hay una por cada ciudad siendo monopólico el servicio y no pueden irse a huelga. En el corto plazo y la más real es tener un fondo grande para hacer efectiva una huelga, por eso en la reunión de abril se tomará una definición (buena/mala) que marcará como será la próxima negociación, porque la información se filtra Afiliado consulta si se empiezan los descuentos el próximo mes, ¿se devolverá el monto reunido?, porque no sabe si llegará a la próxima negociación. Se indica que estos serían devueltos, ya que es un ahorro personal, de la misma forma como se hizo con el descuento no utilizado en la negociación pasada. Así mismo, a aquellas personas que ingresen se le informará que tendrán este descuento de ahorro, aparte de las cuotas mensuales.

3. Balance 2023 y Presupuesto 2024.

Juan Atan presenta Balance y cuenta ayudas sociales año 2023 más Presupuesto año 2024 (adjuntos).

Balance Contabilidad 2023

Ingresos:

- Aumento en ingresos proyectados por cuotas, producto del ingreso de nuevo socios.
- Disminución en multas. Se felicita a los socios por la buena asistencia a reuniones en 2023 y se pide mantener la participación en reuniones futuras, para así evitar multas.

Los ingresos reales fueron de \$15.242.236 con un saldo a favor de \$1.036.338 respecto a lo presupuestado.

Egresos:

- Aumento sobre lo presupuestado en: gastos de movilización, viáticos, atención visitas, artículos escritorios, gastos generales y asesoría legal producto de la negociación colectiva.
- Aumento en celebración 1 de mayo y fiestas patrias en Aconcagua (gasto real), aunque la celebración de fin de año no se realizó, traspasándose este aporte a la contabilidad.
- Disminución en ayudas a la comunidad según lo presupuestado.
- Rebaja en pago a contadora, producto que el año pasado hizo llegar la contabilidad del 2021. En el 2022 no se le contrató, siendo solo revisada la contabilidad por la comisión, en cambio los gastos del 2023 ya están siendo revisados por la contadora.
- Aumento de \$1.085.930 en paquete navideño sobre lo presupuestado (\$7.050.000 por 141 cajas a \$50.000 c/u), a raíz del aumento de socios y el mayor costo de los productos.

Socio manifiesta que le queda una duda con el valor del paquete navideño, ya que el incremento estuvo alrededor de un 15%, consulta si el valor de la canasta fue más de \$50.000. Se indica que así fue, por el aumento de socios y el precio de los productos, además se incorporó el gasto de las cajas y el embalaje (burbujas y cintas), ya que el año anterior esto fue aportado por coopeuch; por eso en lo presupuestado para este año se está asignando un monto mayor. Se aclara que el monto presupuestado se hace en base a lo gastado el año anterior.

- Saldo a favor en imprevistos y página web. En este último ítem se considera: página, nube, dominio, office.
- En asesoría legal se recuerda que se contrataron los servicios de fundación sol para la negociación. Este gasto no está dentro del balance porque fue cancelado con las 2 cuotas extraordinarias descontadas, pero queda en el registro contable.
- Aumento en el gasto de la visita a centrales centro-sur.
- El aporte anual para celebraciones (1 mayo, fiestas patrias y fin de año) para socio zona sur, solo fue utilizado por central Biobío, quienes realizaron una actividad a fin de año. Se insta a que estos recursos deben usarse durante el año, promoviendo actividades lúdicas para socios respetando la rendición de cuentas. Se recuerda aporte por viajes (punto 23 contrato colectivo), al cual se puede optar si se realizan viajes, solo deben presentar factura por traslado, ya que esto se debe rendir a la empresa para el reembolso. Se sugiere designar responsables por zona para la organización y posterior rendición de gastos. Personal de los Pinos hizo la solicitud en enero, pero no se pudo realizar porque los fondos son anuales.

Los egresos reales fueron \$15.654.220, dando un saldo en contra de \$1.653.470.

Sin embargo, el balance contable para el año 2023 da un saldo en contra de \$411.984.

Participante solicita aclarar si las celebraciones anuales solo se refieren a complejo Biobío. Se manifiesta que sí, ya que las otras centrales están separadas.

También afiliado manifiesta que quedó un poco molesto por haber perdido ese aporte, ya que el año anterior lo habían utilizado, cree que la directiva del sindicato debió estar más atento, ya que lo solicitaron, pero no quisieron insistir más por estar en negociación, pensando que se podía tomar a posterior. Se hace el mea culpa por olvido, ya que, por reuniones de negociación y asesorías, se nos pasó esta solicitud siendo que debió hacerse el depósito como años anteriores. Nos comprometemos a que este año no ocurra y para subsanar lo ocurrido se ofrece un monto de los aportes por viajes. Jeldres manifiesta que hay otras centrales que tampoco utilizaron estos aportes.

Ayudas sociales 2023.

Se revisan los montos de ingreso y egresos mensuales año 2023, detallados en adjunto.

Se explica que la diferencia en abril es debido a la desvinculación de 11 socios en Aconcagua (algunos con más de 30 años).

Saldo al cierre del ejercicio anterior (31-12-2022) de \$12.294.046. Con el saldo en contra anual de 2023 de \$1.289.520, esta cuenta queda con un total de \$11.004.526.

Se recuerda que las ayudas sociales son el descuento de \$4.298 mensual y aparece en la liquidación de sueldo como Cuota extraordinaria sindicato 2. Los beneficios sociales son ayudas de:

\$ 80.000 por 15 días de licencia médica, optando a un 2º ayuda si llega a los 45 días y a una 3º ayuda a los 75 días siempre que la licencia sea consecutiva.

\$ 150.000 por fallecimiento de familiar directo (carga, padres)

\$ 120.000 por fallecimiento de suegros

\$ 300.000 por fondo de retiro de 5 años en el sindicato, al cual se le suman \$12.000 por año si es superior. Esto es por retiro de la compañía y no aplica si renuncia al sindicato y permanece en la empresa.

Presupuesto 2024

Se presenta presupuesto propuesto año 2024 para revisión y aprobación,

Detalle ingresos:

- Cuotas de socios, valor reajustado por IPC.
- Asesoría legal por el monto asignado se negociará con la empresa de abogados mantener el mismo aporte. Se informa acuerdo con estudio de abogados para asesoría legal inicial a socios por consultas sobre temas legales, debiendo cada socio asumir costos de representación en caso de juicios. Se informa que se compartirá el número de contacto de los abogados para puedan realizar consultas iniciales.
- Multas inasistencia, se esperan que sean cero.
- Viáticos, nuevo valor de 40 UF obtenido en negociación pasada.
- Arriendo nevera por 3 meses, ya que Sodexo está devolviendo la nevera.

Detalle egresos (montos asignados son en base a lo gastado el año anterior).

Se aclara que, por celebraciones el valor por persona es de \$11.000 para las 3 festividades.

Contadora aumenta a sueldo mínimo mensual.

Paquete navideño se ajusta a \$53.000.

Entre ingresos y egresos se espera una diferencia a favor de \$301.891.

Se solicita votación aprobar/rechazar en comentarios del chat.

Resultado votación presupuesto:

Horario	Asistentes	Aprueban	Rechazan	No votan
15 horas	84	62	0	22
19 horas	44	31	0	13
Total	128	93	0	35

4. 40 horas.

Se indica que mañana 28-03-24 los presidentes de cada sindicato se reunirán con la empresa para tratar este tema.

La empresa envió propuesta preliminar (adjunta), para ajustar los horarios a 40 horas semanales en las diferentes localidades.

Este borrador se compartirá, pero se lee detalle de las jornadas actuales versus las propuestas y sus promedios horarios por central.

Se aclara que la primera propuesta de los sindicatos fue el esquema 4x3, que no le gusto a la empresa, negándose rotundamente a implementarlo y fue descartada, porque en la mesa de trabajo no había negociación y ningún sindicato tiene como exigirla.

No se ha definido aún si se acepta la propuesta de la empresa la cual pude ser implementada inmediatamente, pero de no aceptarse se rebajaría el tiempo legal definido en la ley, que es: acortando 1 hora este año, después a los 2 años 2 horas y en 2 años más las otras 2 horas, y la empresa podría descontar 12 minutos diarios y estaría cumpliendo con la ley.

La propuesta en algunos lugares mantiene el promedio de horas, pero cambia los horarios para que queden en 37.5 horas semanales, por ejemplo, en complejo Colbún la propuesta es mantener la jornada actual de lunes a jueves y acortar los viernes y en casa matriz la propuesta es cambiar los horarios para mantener 38 horas semanales.

Nuestra postura como dirigentes, aunque la propuesta no es la más optima que permita efectivamente mayor tiempo de conciliación trabajo/familia, por lo menos hace que se llegue 1 hora antes al hogar, y en otros casos como en Biobío que el viernes en vez de salir a las 17 horas saldrán a las 12. Esto es mejor que esperar hasta el 2028, fecha en la que se puede llegar a la misma definición, ya que el 4x3 está descartado y la jornada es en acuerdo con la empresa.

Participante consulta por turnos en Aconcagua, actualmente se trabaja 4x12= 48 horas, porque en el documento da un promedio de 42 horas. Marcos Contreras/Miguel Gonzalez consultan sobre el mismo tema.

Se indica que es así y no es definición de la empresa, sino que lo establece el código del trabajo bajo una resolución de la dirección del trabajo que contempla ciclos de turnos (4 días de trabajo x 4 días de descanso), sacando un promedio de las horas efectivamente trabajadas, siendo 42 horas semanales, este mismo método aplica para las otras centrales. Con la entrada en vigencia de la ley de 40 horas, aquellas jornadas que no tienen los 6 días adicionales, como es el caso de Aconcagua y en compensación de que los turnos que no se pueden adecuar, porque no tienen el turno H (turno administrativo), la ley da 9 días adicionales al año, lo cuales pueden ser utilizados o compensados y la discusión será sobre esto.

Afiliado aporta que la ley se implementa desde el 26-4-24, consulta si la propuesta de la empresa de rebajar las 4 horas también comienza el 26-abril. Es algo que se va a conversar en la reunión de mañana, si estamos todos de acuerdo se puede implementar desde el próximo lunes, ya que no hay que hacer grandes cambios, solo adelantar el transporte en 1 hora y modificar el parámetro de geovictoria. Se cree que la empresa lo quiere hacer antes del 26.

Socio manifiesta qué en el hipotético de no llegar a acuerdo, ¿se rebajaría 1 hora este año? Se indica que si no se llega a concretar se rebajará 1 hora, pero esta hora es a la semana, pudiendo disminuir 12 minutos diarios.

Adherido consulta si la propuesta de la empresa se envió por correo. Esta propuesta solo fue enviada a los presidentes de los sindicatos y viene con timbre "borrador". Se quiso transparentar para que supieran lo que se va a conversar mañana, hasta no tener la definitiva no se les hará llegar, ésta es off de record. Se le pidió a la empresa este borrador para revisarlo antes y llegar a la reunión con una resolución.

Por nuestra parte es aceptar la propuesta, solo en casa matriz se ve complejo. Mañana se verá la postura de la empresa, si se define por complejo/central o será todo o nada, ojalá se vea por centro y si no hay acuerdo para el personal de Santiago, que ellos partan de acuerdo con la ley. Posterior a ello se avisará si se llega a acuerdo y cuando se implementará.

Asistente consulta si hay algo que se deba aprobar o rechazar. Se indica que no, los márgenes podrían ser acortar el viernes y alargar de lunes a jueves, pero debe estar de acuerdo toda la central.

Socio consulta si es votación por central o se puede solicitar cambiar el horario, como lo planteado. Se indica que en Candelaria es más complejo, porque hay gente del sindicato 3 y del 7, tendrían que ponerse de acuerdo antes de las 11 a.m de mañana para hacer ese cambio, porque si cambian la salida del viernes a las 12 horas significaría que no les darán almuerzo, incluso si salen a las 13 horas tampoco, en cambio con la salida a las 15 les dan la ½ hora de almuerzo.

Afiliado consulta si cada jefe de central definió esos horarios. Se manifiesta que cada jefe de central con su línea de mando definiendo los horarios, al parecer en Biobío y Talca se les consultó a todos, en Aconcagua se hizo por bloque. La idea es que si llegan a acuerdo se lo comuniquen a los presidentes de sus sindicatos para que así mañana se pueda modificar.

Participante consulta si en Canutillo se pudo hacer lo mismo porque la salida es a las 13:30 los viernes. Socio aporta que actualmente la salida es a las 14 horas, pero con la propuesta si el trabajo dura hasta las 13:30 Contreras consulta si se puede retirar sin almuerzar. Se manifiesta que no, ya que todos almuerzan o ninguno, además están sujetos a los traslados, incluso no cumplirían con el promedio de 37.5 horas efectivamente trabajadas.

Adherente consulta por horario operaciones, si los días son todo o nada, entre tomárselos o ser compensados. Se manifiesta que esto va a depender de cada instalación, porque en algunas centrales prefieren dar esos días que pagarlos porque tiene el turno administrativo que los suple, en cambio en otras, como Aconcagua, prefieren pagarlos antes que entregarlos, porque si dan el día generan reemplazos que llevan a acumular días, porque estos se pagan y se devuelven. Esto es una definición de la empresa, pero si todos están de acuerdo que sean pagados, se puede solicitar.

5. Varios

- Socio plantea que tiene complicaciones con el descuento por pago de la retención judicial en Go, no sabe con quién tratarlo, ya que ha conversado con varias personas de remuneraciones, pero se mantiene el problema. Se le solicita enviar un correo de la situación con la correspondencia que ha mantenido, para tratarlo con Waldo Alvarez subgerente de compensaciones.

- Afiliado consulta si este año serán considerados en el pago de la conducción, porque por temas de capacitaciones conducen diariamente. Se manifiesta que el pago aplica para el trabajador que maneje entre instalaciones y no para los trasladados desde el domicilio, éste debe darlo la empresa.

Participante aporta que la conducción es por visita a las instalaciones de las centrales donde se están capacitando. Se indica que se revisará la situación si les corresponde el pago para el próximo año.

Adherente informa que empezaron a manejar los operadores en turno H en Rucue. Se solicita envíe un detalle de los traslados que realizan y la frecuencia para revisarlos.

- Asistente consulta si se tiene fecha de visita presencial al sur. Se manifiesta que Se visitarán las centrales la última semana de abril antes de las Olimpiadas, entre el 22 y 25 de abril-24, siendo el itinerario:

Lunes 22-4-24 Candelaria – 9 horas en la central

Martes 23-4-24 Canutillar – 8 horas en la central y Biobío – 19 horas en sede vecinal

Miércoles 24-4-24 Los Pinos – 8 horas en la central y Talca – 19 horas en sede vecinal

Jueves 25-4-24 Aconcagua – 15 y 19 horas en salón cuerpo bomberos Los Andes.

- Socio plantea que a veces hay situaciones de discriminación para trabajadores que pertenecen a otras gerencias, pero prestan servicio en las centrales, porque en su caso no se hizo efectivo el traslado de enfermo (lee primer ítem de punto 23 de contrato colectivo) cuando estuvo enferma. Consulta quien se tiene que hacer cargo ¿la central o el supervisor? Solicita aclarar para que no quede a interpretación. Se manifiesta que esta situación no debió ocurrir y se indica que para estos casos se debe pedir el beneficio con anticipación a los jefes administrativos de las instalaciones y copiar al sindicato en la solicitud y respuesta para dar peso.



MIGUEL LAZCANO C.
PRESIDENTE

JUAN ATAN G.
TESORERO

NELIDA ESPINOZA M.
SECRETARIA



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

BALANCE - DIFERENCIAS

2023

Presupuesto 2024

SALDO DICIEMBRE 2022

INGRESOS		PRESUPUESTO 2023	INGRESO REAL	DIFERENCIAS
INGRESOS POR CUOTAS \$6.408 X 138 SOCIOS	\$ 884.304	\$ 10.611.648	\$ 11.335.752	\$ 724.104
MULTAS POR INASISTENCIAS \$12.000 X 8 SOCIOS X 9MESES	\$ 96.000	\$ 864.000	\$ 816.000	\$ 48.000
APORTE EMPRESA VIATICOS DIRIGENTES	20 UF	\$ 711.500	\$ 711.510	\$ 10
APORTE ASESORIA LEGAL	50UF	\$ 1.778.750	\$ 1.778.774	\$ 24
ARRIENDO NEVERA A EMP. SODEXO DESDE AGOSTO 2021	\$20.000 X MES	\$ 240.000	\$ 240.000	\$ -
CUOTA INCORPORACION NUEVOS SOCIOS			\$ 160.200	\$ 160.200
DIFERENCIA PAQUETE NAVIDEÑO SOCIOS NUEVOS			\$ 200.000	\$ 200.000
	TOTAL INGRESOS	\$ 14.205.898	\$ 15.242.236	\$ 1.036.338
EGRESOS				
MOVILIZACION	\$ 350.000	\$ 410.146	\$ 60.146	
TELEFONOS	\$ 324.000	\$ 324.000	\$ -	
VIATICOS	\$ 1.300.000	\$ 1.488.720	\$ 188.720	
ATENCION VISITAS	\$ 120.000	\$ 157.590	\$ 37.590	
ARTICULOS ESCRITORIO	\$ 100.000	\$ 169.908	\$ 69.908	
APORTE CELEBRACION 1° MAYO DE SOCIOS ACONCAGUA	\$ 230.000	\$ 411.918	\$ 181.918	
APORTE CELEBRACION FIESTAS PATRIAS SOCIOS ACONCAGUA	64.	\$ 264.000	\$ 536.230	\$ 272.230
APORTE CELEBRACION FIN DE AÑO SOCIOS ACOCAGUA		\$ 210.000	\$ 210.000	\$ -
GASTOS GENERALES	\$ 100.000	\$ 154.880	\$ 54.880	
AYUDA COMUNIDAD	\$ 150.000	\$ 99.680	\$ 50.320	
CONTADORA	\$ 410.000	\$ 301.000	\$ 109.000	
PAQUETE NAVIDEÑO \$ 50.000 X 141 PERSONAS	\$ 7.050.000	\$ 8.135.930	\$ 1.085.930	
IMPREVISTOS	\$ 150.000	\$ 64.297	\$ 85.703	
PAGINA WEB	\$ 150.000	\$ 113.840	\$ 36.160	
ASESORIA LEGAL	\$ 1.778.750	\$ 2.000.000	\$ 221.250	
REUNIONES PRESENCIALES SOCIOS CENTRO SUR	\$ 500.000	\$ 658.081	\$ 158.081	
APORTES CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS ZONA SUR	40	\$ 440.000	\$ 418.000	\$ 22.000
APORTES CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS CANDELARIA	5	\$ 55.000	\$ -	\$ 55.000
APORTES CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS CANUTILLAR	13	\$ 143.000	\$ -	\$ 143.000
APORTES CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS LOS PINOS/STA.MARI	14	\$ 154.000	\$ -	\$ 154.000
APORTES CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS STGO./ NEHUENCO	2	\$ 22.000	\$ -	\$ 22.000
	TOTAL EGRESOS	\$ 14.000.750	\$ 15.654.220	\$ 1.653.470
	DIFERENCIA A FAVO	\$ 205.148	\$ 411.984	\$ 617.132

Saldo Año Anterior 31 Diciembre 2023. \$12.294.046

INGRESOS Y EGRESOS CUENTA AYUDAS SOCIALES 2023.

MES	SOCIOS	INGRESOS	EGRESOS	DIFERENCIAS
ENERO	147	\$ 631.806	\$ 160.000	\$ 471.806
FEBRERO	149	\$ 640.402	\$ 200.000	\$ 440.402
MARZO	148	\$ 636.104	\$ 520.000	\$ 116.104
ABRIL	137	\$ 588.826	\$ 5.094.000	\$ 4.505.174
MAYO	146	\$ 627.508	\$ 560.000	\$ 67.508
JUNIO	147	\$ 631.806	\$ 540.000	\$ 91.806
JULIO	147	\$ 631.806	\$ 560.000	\$ 71.806
AGOSTO	147	\$ 631.806	\$ 80.000	\$ 551.806
SEPTIEMBRE	147	\$ 631.806	\$ 80.000	\$ 551.806
OCTUBRE	146	\$ 627.508	\$ 430.000	\$ 197.508
NOVIEMBRE	147	\$ 631.806	\$ 80.000	\$ 551.806
DICIEMBRE	152	\$ 653.296	\$ 550.000	\$ 103.296
	TOTAL	\$ 7.564.480	\$ 8.854.000	\$ 1.289.520
	SALDO TOTAL	\$ 19.858.526	\$ 11.004.526	

SINDICATO DE EMPRESA N°2 TRABAJADORES COLBUN S.A.
PRESUPUESTO DE GASTOS AÑO 2024

RESUMEN DE GASTOS AÑO 2024		PRESUPUESTO
INGRESOS		
INGRESO POR CUOT A \$ 6.658 X151	SOCIOS MENSUAL	\$ 1.005.358
MULTAS POR INASISTENCIAS \$ 13.000 X 8 SOCIOS POR REUNION		\$ 104.000
APORTE EMPRESA VIÁTICOS DIRIGENTES		40 UF
APORTE ASESORIA LEGAL		50 UF
ARRIENDO NEVERA \$ 20.000 MENSUAL X TRES MESES		\$ 60.000
EGRESOS		TOTAL INGRESOS
MOVILIZACIÓN		\$ 400.000
TELÉFONO		\$ 360.000
VIÁTICOS		\$ 1.500.000
ATENCIÓN VISITAS		\$ 120.000
ARTÍCULOS ESCRITORIO		\$ 100.000
APORTE CELEBRACION 1° DE MAYO		\$ 220.000
APORTE CELEBRACION FIESTAS PATRIA		\$ 230.000
APORTE CELEBRACION FIN DE AÑO		\$ 210.000
GASTOS GENERALES		\$ 150.000
AYUDA COMUNIDAD		\$ 150.000
CONTADORA		\$ 460.000
PAQUETE NAVIDEÑO \$ 53.000 X 156 PERSONAS		\$ 8.268.000
IMPREVISTOS		\$ 150.000
PÁGINA WEB		\$ 220.000
ASESORÍA LEGAL		\$ 1.850.744
REUNIONES PRESENCIALES SOCIOS CENTRO SUR		\$ 700.000
APORTE CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS CENTRO SUR	40	\$ 440.000
APORTE CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS CANDELARIA	4	\$ 44.000
APORTE CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS CAN UTILIAR	11	\$ 121.000
APORTE CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS LOS PINOS / STA. MARIA	17	\$ 187.000
APORTE CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS C.C.G.	9	\$ 99.000
APORTE CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS TALCA	10	\$ 110.000
TOTAL EGRESOS		\$ 16.089.744
DIFERENCIA A FAVOR		\$ 301.891



Santiago, 22 de marzo de 2024.-

Señores
Dirigentes Sindicales
Sindicatos Colbún S.A.
PRESENTE

De nuestra consideración:

Con fecha 11 de abril de 2023 se aprobó la ley 21.561 en la cual se reduce la jornada laboral de 45 horas a 40 horas semanales. Producto de esta ley la empresa constituyó una Mesa de Trabajo que incluyó a dirigentes sindicales y a representantes de la administración de la empresa con el fin de conversar y acordar un posible adelantamiento en la reducción de la jornada laboral a contar del mes de mayo de este año, teniendo en consideración que según lo dictamina la ley, la rebaja se debiese ejecutarse en forma paulatina, bajando 1 hora este año 2024; 2 horas en mayo de 2026, llegando a 40 horas en mayo del año 2028.

Con fecha 12 de julio de 2023 los sindicatos de Colbún hicieron llegar a la administración de la empresa una carta propuesta respecto a la rebaja de la jornada semanal de trabajo, al amparo de la publicación de la ley 21.56. En términos generales, la propuesta consistía en tener jornadas de 4x3, es decir, 4 días de trabajo por 3 de descanso, con equipos divididos en jornadas de lunes a jueves o martes a viernes.

Al respecto, y como les fue planteado en las reuniones de mesa de trabajo, no es factible aceptar esta propuesta toda vez que somos una empresa que requiere de toda su dotación en días hábiles, de lunes a viernes, para realizar actividades como, apoyar la gestión de las instalaciones, atención de clientes, vinculación con autoridades y comunidades, atención de entidades fiscalizadoras, entre otras.

El compromiso adquirido en las mesas de trabajo fue hacer llegar una propuesta de rebaja adelantada de 40 horas, a contar del próximo mes de mayo del presente año, según detalle a continuación:

Centrales Térmicas del Centro:

Central Candelaria

Jornada administrativa	Actual: Lunes a Jueves: 08:00 a 17:15, Viernes: 08:00 a 16:00, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 42,5 horas semanales. Propuesta: Lunes a Jueves: 08:00 a 16:15, Viernes: 08:00 a 15:00, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 37,5 horas semanales.
Turnos	Actual: jornada de 42,14 horas promedio semanal. Propuesta: jornada de 40,14 horas promedio semanal, a implementarse en la próxima renovación del turno.

Central Nehuenco

Jornada administrativa	Actual: Lunes a Jueves: 08:00 a 17:15, Viernes: 08:00 a 16:00, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 42,5 horas semanales. Propuesta: Lunes a Jueves: 08:00 a 16:15, Viernes: 08:00 a 15:00, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 37,5 horas semanales.
Turnos	Actual: jornada de 42,14 horas promedio semanal. Propuesta: jornada de 40,14 horas promedio semanal, a implementarse en la próxima renovación del turno.

Centrales Térmicas del Sur:

Central Santa María:

Jornada administrativa	Actual: Lunes a Jueves: 07:30 a 17:00, Viernes: 07:30 a 14:30, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 42,5 horas semanales. Propuesta: Lunes a Jueves: 07:30 a 16:00, Viernes: 07:30 a 13:30, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 37,5 horas semanales.
Turnos	Actual: jornada de 42,125 horas promedio semanal. Propuesta: jornada de 39,90 horas promedio semanal, a implementarse en la próxima renovación del turno.



Central Los Pinos:

Jornada administrativa	Actual: Lunes a Jueves: 08:00 a 17:45, Viernes: 08:00 a 14:00, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 42,5 horas semanales. Propuesta: Lunes a Jueves: 08:00 a 16:30, Viernes: 08:00 a 14:00, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 37,5 horas semanales.
Turnos	Actual: jornada de 42,1125 horas promedio semanal. Propuesta: jornada de 39,90 horas promedio semanal a implementarse en la próxima renovación del turno.

Centrales Renovables:

Central Aconcagua:

Jornada administrativa	Actual: Lunes a Jueves: 08:00 a 18:00, Viernes: 08:00 a 13:00, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 42,5 horas semanales. Propuesta: Lunes a Jueves: 08:00 a 16:45, Viernes: 08:00 a 14:00, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 37,5 horas semanales.
Turnos	Actual: jornada de 42 horas promedio semanal. Se mantiene el turno actual.

Central Canutillo:

Jornada administrativa	Actual: Lunes a Jueves: 08:00 a 17:30, Viernes: 08:00 a 14:00, con 45 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 41,25 horas semanales. Propuesta: Lunes a Jueves: 08:00 a 16:30, Viernes: 08:00 a 14:00, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 37,5 horas semanales.
Turnos	Actual: jornada de 42 horas promedio semanal. Se mantiene el turno actual.

Central Carena:

	Actual: Lunes a Jueves: 08:00 a 17:15, Viernes: 08:00 a 16:00, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 42,5 horas semanales.
--	--

Jornada administrativa	Propuesta: Lunes a Jueves: 08:00 a 16:35, Viernes: 08:00 a 13:40, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 37,5 horas semanales.
Turnos	Actual: jornada de 41,75 horas promedio semanal, se mantiene el turno actual.

Complejo Colbún:

Jornada administrativa	Actual: Lunes a Viernes: 08:00 a 17:00, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 42,5 horas semanales. Propuesta: Lunes a Jueves: 08:00 a 17:00, Viernes: 08:00 a 12:00, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 38 horas semanales.
Turnos	Actual: jornada de 41,75 horas promedio semanal, se mantiene el turno actual.

Complejo BioBio:

Jornada administrativa	Actual: Lunes a Viernes: 08:00 a 17:00, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 42,5 horas semanales. Propuesta: Lunes a Jueves: 08:00 a 17:00, Viernes: 08:00 a 12:00, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 38 horas semanales.
Turnos	Actual Angostura: jornada de 42 horas promedio semanal. Actual Rucue-Quilleco: jornada de 41,75 horas promedio semanal. Se mantienen los turnos actuales.

Diego de Almagro:

Turnos	Turno 1 Actual: Lunes a Viernes: 08:00 a 13:30. Jornada efectiva de trabajo 27,5 horas semanales. Turno 2 Actual: Lunes a Viernes: 13:30 a 18:30. Jornada efectiva de trabajo 25 horas semanales. Turno 1 Propuesta: Lunes a Viernes: 07:00 a 15:00, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 37,5 horas semanales. Turno 2 Propuesta: Lunes a Viernes: 12:00 a 20:00, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 37,5 horas semanales
--------	---



Central Horizonte:

Turnos	Propuesta: sistema de 3 turnos diurnos con un promedio semanal de 40 horas.
--------	---

Casa Matriz:

Matriz:

Jornada administrativa	Actual: Lunes a Jueves: 08:30 a 18:30, Viernes: 08:30 a 13:30, con 30 min de colación. Jornada efectiva de trabajo 42,5 horas semanales. Propuesta: Lunes a Jueves: 08:30 a 17:45, Viernes: 08:30 a 13:30, con 1 hora de colación. Jornada efectiva de trabajo 38 horas semanales.
Turnos	Actual: jornada de 37,4 horas promedio semanal.

Esta propuesta se adelanta en 4 años a lo que la ley 21.561 dispone, tenemos la convicción de que es un gran avance para la mejora en la calidad de vida de los trabajadores de nuestra empresa.

Sin otro particular, le saluda atentamente,

COLBUN S.A.

PAULA MARTÍNEZ OSORIO
Gerente Organización y Personas