

REUNIONES ORDINARIAS MES DE ABRIL 2024

Citaciones: Día 24 de abril 2024.

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

2º citación: Duración de 19:05 a 20:34 horas

TABLA:1. Acta reunión marzo-24

2. Implementación 40 horas
3. Descuento cuota pro-huelga
4. Varios

ASISTENTES:

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

1. Acta mes de marzo-24 enviada junto con citación sin objeciones, en ella se incluyó detalle balance 2023 y presupuesto 2024, por lo cual se da por aprobada.

2. **Implementación 40 horas:** comunicación oficial de la empresa cuyo inicio es a partir del 26-4-24, rebajando las 5 horas semanales de inmediato.

Se hicieron pequeñas modificaciones a borrador presentado en reunión de marzo-24.

Se da lectura a informativo enviado por GOP (adjunto) con horarios definitivos para las diferentes centrales/complejos.

En este no viene detalle de los horarios para casa matriz quienes tienen 1 hora de colación no imputable a la jornada, además deberán marcar entrada/salida, pero manteniendo el sistema híbrido (teletrabajo lunes/viernes).

Socio consulta por horarios y jornadas en proyecto horizonte, ya que lo informado no es el turno actual de 9 días de trabajo por 5 días de descanso de 12 horas (jornada bisemanal ordinaria). Se indica que lo leído es para cuando entre en explotación la central. Se le consulta si le pagan horas extras y si hace marcación horaria, manifiesta que no hay pago y que sólo marcan

2 personas del área administrativa. Se decide ver esta situación después más a fondo para aclarar horarios y jornadas, porque en su caso el Art. 22 no aplica.

Costo un poco llegar a acuerdo con la empresa, partiendo de la base que se quería una jornada de 4x3 pero la compañía no quiso darla de esa manera, también se tuvo problemas con la jornada en casa matriz, para ello el sindicato 7 hizo una votación en la cual no reducen tanto la jornada pero no marcan en el horario de almuerzo, ya que es ahí donde se produce la mayor carga de tiempo muerto, porque en el edificio no hay capacidad para que almuercen alrededor de 400 personas y estos deben salir a comer afuera.

Se explica que en reunión con el subgerente de Aconcagua se acordó que los furgones saldrán a las 17:05 de lunes a jueves y 12:05 los viernes, considerando una espera sólo de 5 minutos. Se solicita a los usuarios respetar los horarios para evitar problemas internos. Se aclara que, si la salida es a las 17 horas, no es que deba dejar el puesto de trabajo a esa hora, sino que marcar su salida en ese horario y así lo manifiestan varios dictámenes de la dirección del trabajo. Por ejemplo, el tiempo destinado a cambio de ropa está dentro de la jornada, ya que por contrato colectivo el uso de ropa corporativa es obligatorio y no puede ser cuestionado por la jefatura.

Se indica que esta implementación de bajar las horas afectó mucho a la empresa, incluso en reunión ampliada José Escobar no dejó margen para hacer preguntas y en varias ocasiones mencionó que se debía mejorar la eficiencia/productividad y evitar los tiempos muertos (desayunos/cafés), creemos que es por personal en casa matriz quienes no tenían control horario (Art. 22). En cambio, la eficiencia en centrales queda demostrada cuando se sale antes de los mantenimientos mayores.

Se hace un llamado a todos los socios a tener cuidado con estos tiempos muertos, sobretodo en esta primera etapa, ya que las jefaturas estarán pendientes de los tiempos que se tomarán para almorzar y/o desayunar, pudiendo reclamar por las demoras o hacerle un llamado de atención al socio.

Si bien la empresa está haciendo el gesto de rebajar el horario de una vez, esta aplicación les dolió porque están pagando más dinero por menos horas de trabajo.

José Bravo consulta por permisos/vacaciones en viernes ¿se considera 1 día o ½ día? Se indica que ese día es una jornada, porque cuando se implementaron las 45 horas (hace 9 años atrás) se realizó la consulta a la Inspección del trabajo porque se tenían discrepancias con la empresa debido a que nosotros lo veíamos como ½ día, pero se determinó que es una jornada diaria. Se acota que pedir un viernes ahora es antieconómico, por eso se recomienda utilizar los permisos en horas con goce de sueldo.

Respecto a los turnos aún quedan dudas sobre cómo se considerarán los días libres adicionales generados por rebajar a 40 horas, es más la semana pasada se hizo la consulta a la inspección del trabajo de Los Andes, pero todavía no hay claridad de cómo calcular la diferencia de horas para el personal en turnos, porque el promedio semanal da 42 horas, y como esas 2 horas que dice la ley que se van a pagar serán consideradas en el año, porque generarían días adicionales, ya que cada hora da 1,5 día de feriado, es decir, por cada 5 horas se generaría 1 día, pero aún no hay claridad de cómo se implementará y como se cobrará. El encargado de relaciones labores en Los Andes está en capacitaciones sobre este tema y hará las consultas, para darnos una respuesta.

Se informa que también cambia el factor de pago horas extras para personal en horario administrativo.

Afiliado indica que están marcando hasta 30 minutos después de la salida del turno en Los Quilos, porque deben esperar el furgón que llega hasta BTA, consulta que pasa con ello y si se puede optimizar más el recorrido de los furgones. Se plantea que ese recorrido no debería durar más de 15 minutos y en todos estos años se han agregado recorridos en camionetas (Huape) para optimizarlo, incluso ahora todos marcan a las 8 en Los Quilos salvo los de BTA. Se le consulta si solo hay personal del Huape igual deben ir a bocatoma. Riveros manifiesta que en su turno hay 2 vehículos (camioneta y furgón) que van a BTA, uno a buscar/dejar personal y el otro vacío, consulta si no es factible aprovechar uno de estos para que se movilice el personal de esa instalación. Juan Atan aporta que la demora es la suma del tiempo del recorrido y la entrega del turno, además no se puede eliminar el furgón, porque si se baja en camioneta a ese personal hasta los quilos, en que bajan después a Los Andes, porque se recuerda que la camioneta es exclusiva para los socios que viven en el Huape, sin embargo, se propone incluir a ese personal en la camioneta, pero hasta los quilos.

Asistente agrega sobre este tema que la camioneta a veces sube vacía a BTA y viceversa y si se puede trasladar ese personal hasta los quilos se optimizaría el tiempo de espera del furgón.

Participantes indican que el problema de la camioneta en su caso es que hay colegas que deben subirlos en el furgón porque no todo el tiempo se traslada a compañeros del Huape. Juan Atan propone incluir definitivamente a Cortez en el recorrido de la camioneta. Se manifiesta que se revisará porque actualmente al personal de la brigada se le está rotando en BTA y es factible que le toque un mes con personal del Huape y al siguiente no.

Adherene indica que no ve beneficio en la restricción horaria (40 horas) en los turnos de Complejo Aconcagua. Se aclara que se generarán horas extras que pueden ser reemplazadas por días libres, pero ese cálculo aún no lo tiene claro la inspección

del trabajo, no es un tema de empresa, ya que recién está sacando dictámenes, incluso ayer salió que la rebaja de la hora (1) semanal no puede dividirse en 12 minutos. Está en marcha blanca el tema de las 40 horas, pero debe adecuarse.

Socio consulta para aclarar, para aquellos que salen a las 12 el viernes, ¿les corresponde colación? Se manifiesta que no hay almuerzo, incluso antes cuando se salía a las 13 horas tampoco había almuerzo.

Afiliado solicita aclarar esos 9 días que se generaría por la rebaja a 40 horas, si se van a pagar o tomar. Se indica que aún no se sabe si serán 9, 3 o 6 días. En algún momento se interpretó que eran los 6 que se tenían por resolución más 3 o 5 adicionales por las horas, pero se está a la espera de la respuesta de la DT, para dar la información oficial de cómo se gestionarán esos días, si serán vacaciones o pago de horas. Para el caso de Aconcagua la mejor opción es generar el pago porque no hay turno administrativo, teniendo un bono no menor que se recibiría una vez cada año.

Adherente indica que las 40 horas para la gente administrativa comienza este 26-4-24, pero no se ha tenido noticias de cuando comienza para el personal en turnos. Se manifiesta que los horarios de turnos actuales se mantendrán hasta la próxima renovación de la jornada excepcional.

Participante aporta que en Colbún se presentó un rol de turno en donde un turno H pasaba a descanso y se ajustaba con otro día para hacer las 40 horas, consulta si esto comenzará este 26-4-24 o a partir de la próxima resolución del turno. Se manifiesta que esto debería comenzar en la próxima resolución de turnos, porque lo que envió la empresa y que fue aceptado por los sindicatos es que se mantiene el turno actual cuyo promedio es 41,75 horas, ni siquiera aparece esa rebaja, como es el caso de Candelaria/Nehuenco/Santa María/Los Pinos que presenta una jornada de 39,9 horas a implementarse en la próxima resolución. Se le solicita enviar lo que se presentó a la empresa.

3. Descuento cuota pro-huelga. Situación que se planteó en reunión pasada y que se iba a analizar la propuesta de un descuento mensual, para generar un fondo más holgado de respaldo económico ante una posible huelga en la próxima negociación colectiva del 2026.

Inicialmente se había pensado en un sueldo por socio, pero ese valor es variable producto de los aumentos por IPC haciendo engorroso el descuento, por eso se opta por un monto fijo.

Se propone que sea un descuento de \$30.000 mensual desde mayo-24 hasta el término de la próxima negociación y si no se ocupa se devuelve.

Con este fondo se generarían alrededor de \$1 millón por persona, con ello se busca llegar mejor preparados económicamente a la próxima negociación y no bajar las expectativas durante el proceso y así para pelear bonos grandes, incluso se podría hacer uso de la huelga y mantenerla por 15 o 20 días.

Este descuento funcionaría al igual que la cuota pro-huelga realizada el año pasado y en caso de que no se utilice se devuelve todo lo ahorrado, además a la persona que se retire antes de la negociación se le reembolsará lo que tenga hasta ese momento.

Se analiza que en la negociación pasada no estábamos preparados para una huelga larga, a pesar de votarla, porque no se tenía un colchón económico para solventarla; lo otro fue el cómo se desarrolló ya que la empresa nos llevó a un punto en el que finalmente se estaba peleando por una diferencia económica de \$100.000 y el estar 3 o 4 días huelga significaba pagar ese monto con lo que nos pudieran dar, no era viable tener una huelga por tan poca diferencia.

La idea ahora es cambiar la estrategia, no dejarse llevar por la estructura de la empresa y mantenerse firme con lo que se pretende obtener, no dejándose influir por lo que les dieron a los otros sindicatos de la compañía. Sabiendo que se tiene el respaldo de los socios más este colchón económico, se puede tomar la definición de llegar hasta el último y tener una estructura más enfocada a un objetivo mayor o puntos más focalizados, distinto a lo que manejan los otros sindicatos. Se recuerda que nuestro contrato colectivo está un poco por sobre el resto y quizás se puede dejar quieto e ir por un bono de término de negociación más grande. Esto se definirá cuando llegue el momento en conjunto con la asamblea, para determinar si se mejorarán algunos puntos el contrato colectivo o se irá por un incentivo mayor que es bono cierre negociaciones.

Socio manifiesta que en la negociación anterior no le pareció bien la forma en que se actuó en tomar la decisión por la asamblea de cuáles eran los ítems que se iban a pelear, ya que es la asamblea la que tiene que decidir porque puntos pelear o cuales no. Se entiende lo expuesto, pero se recuerda que dentro de la comisión pre-negociadora se establecieron algunos parámetros y se les preguntó cuáles eran los puntos principales por los que íbamos a ir y en base a eso se definió la estrategia. En esta pre-comisión participaron las personas que eligieron como representantes. Esta estrategia es la que se ha utilizado en varias negociaciones atrás y había resultado, pero en ésta la diferencia fue que se tenía buen manejo de la información que se tenía de la empresa y por eso nos afectó más el resultado, porque se vio que Colbún tiene dinero pero no lo quiere soltar, en ningún momento dentro de la negociación se habló de que la empresa no tuviera dinero, era que su forma de negociar era así, porque es fácil decir vamos a la huelga, pero para que sea efectiva se tiene que tener el respaldo de todas

las bases, que estén todos comprometidos con esa postura y hacerla de una forma para que le afecte a la empresa, que le duela.

Afiliado manifiesta que con la comisión que los representaba se tenía claro lo que podría pasar, pero el tema fue evolucionando y finalmente cuestiona la forma en que se tomaron las decisiones sin consultar a la asamblea ya que la decisión debería haber sido tomada entre todos. Se indica que se hizo así y en las 3 reuniones extraordinarias se plantearon los puntos por los que se iba a ir y la decisión fue resorte de la asamblea con votación, no es que después como dirigentes se hayan definido.

Adherente insiste en que no está de acuerdo con ello, porque en la última reunión se plantearon los temas nada más y no se tomo el parecer a la asamblea. Se indica que es perfeccionable la forma, pero durante las últimas reuniones extraordinarias siempre se dio la posibilidad de aportar o emitir su parecer, es más dentro de la comisión se tenían distintas posturas, Javier Arancibia en varias reuniones planteo que no estaba de acuerdo.

Participante insiste en que en la última reunión pidió la palabra, pero no se la dieron y concluyó la asamblea. Se manifiesta que al parecer tenía problemas de conexión porque en reiteradas ocasiones se le dio el pase, pero no habló. Siempre se da la instancia a todos quienes quieran participar, salvo que sea repetitivo.

Socio aporta que:

- El tema anterior fue planteado a la asamblea y se definieron claramente los puntos.
- Todos tienen derecho a voz y voto y eso se respetó en todo momento.
- El tema del ahorro de la cuota es bien bueno y sirve de pozo en caso de eventualidad; y si la persona se retira antes de la próxima negociación puede retirar su dinero, es viable y se debe respetar en caso de que se genere.
- Por último, si las diferencias son muy pocas y lo que se pierde es más de lo que se gana, como sucedió en esta última negociación, sugiere que se vote y cada cual tendrá su oportunidad, sin embargo la huelga no va a dar mayor incentivo, ya que por lo que ha visto el directorio autoriza un monto y no se mueve de ahí, es más, la empresa está dispuesta a parar complejos y mantener esos montos definidos antes de transar, tampoco pasa por las personas que van a negocia, porque la compañía no se salen de esas bandas definidas. Esto nos deja con sentimientos encontrados ya que no se alcanzan las metas propuestas, recuerda que es una negociación y no un conflicto.
- También indica que muchos de los colegas van a quedar sin trabajo producto de la automatización que tendrán las centrales en el corto plazo, por lo que la empresa va a prescindir de muchos de nosotros, sobre todo del personal del área de operaciones.

Volviendo al tema de la cuota, se consulta si están de acuerdo con el monto, menos no serviría y más sería injusto para los que ganan menos, y se llega a ese monto analizando la banda de sueldos que se tiene.

Afiliado indica que está de acuerdo con la cuota de \$30.000, pero consulta como se va a descontar. Se manifiesta que a través de la liquidación de sueldo como cuota extraordinaria del sindicato. También indica que si esto no sería como información hacia la empresa debido a que Mauricio Abarza ve todos los descuentos y se podrían preparar al saber que estamos ahorrando. Se manifiesta que efectivamente él ve el descuento, aun así, existen filtraciones de las reuniones, la diferencia es que ellos no se pueden preparar para las perdidas, por ejemplo, si Colbun genera 400 megas en 10 horas, después no pueden generar 800 megas para recuperarlos, se perdieron.

Participante indica que debería someterse a votación.

Socio opina que no está de acuerdo con el descuento porque se ha visto que las negociaciones ya están bien definidas por la empresa. Consulta si se realizará una votación considerando la reunión de las 19 horas o si simplemente será así definido. Se indica que efectivamente se realizará una votación, no es que se imponga esta cuota siempre es por definición de asamblea y lo que defina la mayoría es lo que se hará.

Afiliado consulta cual será el reglamento de estos dineros. Se manifiesta que es ahorro, si el socio se va antes de la negociación se lleva lo ahorrado; si al término de la negociación no se va a huelga y no se utiliza, al igual que en la vez pasada, se devuelve el monto junto con el bono directo pagado por el sindicato; en cambio si se usa, se deberá ver cuánto se usó y cuál sería el saldo para cada uno, esta sería la forma de operar. Aquellas personas que se incorporen deberán aportar lo que se lleve hasta el momento del ingreso. Espinoza insiste en que debe quedar escrito para que no sea modificable lo que se ha indicado.

Adherente no está de acuerdo con los montos que se quieren juntar para la próxima negociación, porque rescatando palabras propias de la directiva durante la negociación, no se tendrá chance si somos el último sindicato en negociar, más tener este ahorro no asegura nada, considera que mientras no se unifique el sindicato, y aunque nos preparemos para la negociación, estaremos condicionados por las negociaciones anteriores.

El tema de la cuota pro-huelga se hace con anticipación para cambiar la mano apostando a cambiar el paradigma quebrando la estructura que tiene la empresa. Para la próxima negociación se debería tener mayoría de socios en Talca, que es lo único

que nos juega en contra en este minuto, y así tendría toda la generación hidráulica, salvo Carena que tiene una incidencia menor. La unificación de los sindicatos también puede ser posible en estos dos años porque ya se ha conversado sobre ello y que mejor que tener un fondo ahorrado para llegar con una preparación para afrontar una posible huelga, ya que este ahorro es para cambiar la estructura de como trabaja la empresa, porque ningún sindicato de Colbun estaba en posición de jugársela con todo y hacerle un gallito fuerte. La idea es llegar a esa instancia y si no se logra todo lo que se propone, hacerle perder a la compañía para que la piense en un futuro. Quizás no se tenga un resultado inmediato en la negociación del 2026, pero si en la del 2029, porque van a saber que fuimos capaces de mantener una huelga que les afectó, y la empresa no va a querer cada 3 años perder y dar explicaciones no tanto solo al directorio sino que a los accionistas de porque se perdió tanto dinero si se podría haber dado por ejemplo el 1% de lo que se está perdiendo y así satisfacer nuestras necesidades, ya que nuestro contrato colectivo no representa ni el 1% de las utilidades de la compañía.

Participante manifiesta que esto no signifique que bajemos los brazos para unirnos todos los sindicatos. La idea es tener un sindicado único en Colbun y no una federación, ya que en Chile no existe la negociación ramal y las empresas no están obligadas a negociar con las federaciones.

Se manifiesta que solo se ha comentado el hacer o no el descuento, pero no se ha cuestionado el monto de \$30.000, que se considera es el apropiado.

Socio sugiere tener una estrategia de presión para la próxima negociación, ya que se tendrá el tema de la remotización de varios complejos a distancia a través del CCG, y aunque se trate de presionar con complejos detenidos esa situación no se va a dar, quizás incida en el área de mantenimiento, pero no en el área operaciones, legalmente se debe analizar este tema en forma detallada. Se manifiesta que está en un error, porque el acuerdo de servicios mínimos (instrumento legal) es con unidades detenidas y no es modificable unilateralmente por la empresa, y adicionalmente del CCG, 9 de las 12 personas son nuestros socios. Manifiesta también que hay que incentivar a que se mantenga la gente en el sindicato, sobre todo la del CCG., porque en la práctica tecnológicamente se puede hacer. Se indica que independiente de la tecnología si en el acuerdo dice con unidades detenidas, éstas no pueden ser operadas desde otro lugar. También insiste que las unidades van a estar disponibles y en la necesidad de estudiar el tema con asesoría legal para no quedar desactualizados ante posibles interpretaciones de la Dirección del Trabajo.

Como apreciación socio indica que es muy anticipado pensar en una posible huelga siendo que hace poco se negoció, aunque es previsorio, pero manifiesta que condicionar a una posible huelga por un bono término de negociación no es lo foco, ya que considera que los beneficios del contrato colectivo son más importantes que el bono, porque éste se gasta en 2 o 3 meses y los beneficios se tendrán por 3 años y no está de acuerdo con este descuento.

Se indica que es anticipado porque en la negociación pasada solo nos preparamos el último año, esto nos permitió llegar con un colchón que con 3 o 4 días en huelga los pagamos nosotros mismos. No teníamos una espalda económica para ir a una huelga y pasarla sin problemas y que ningún socio tuviera problemas en ese sentido, por eso es un ahorro individual, para que llegada esa fecha pueda solventar los distintos gastos que se podrían generarán. La idea es que, si vamos a huelga y la empresa va a descontar esos días, tener ese dinero para por ejemplo pagar algún el crédito o dividendo, no se quiere que la huelga sea un sufrimiento para el socio.

Afiliado manifiesta que desde ese punto está bien, pero consulta si se tiene algún estudio de la huelga que tuvo Nuehuenco, porque tiene entendido que Colbún indispuso las máquinas y no sabe si les descontaron esos días en huelga. Finalmente, no sabe si la huelga es lo más conveniente porque afecta el descuento de los días en huelga, al bono por indisponibilidad de las máquinas y si Nuehuenco logró lo que quería, revisar estos 3 puntos para ver si estamos apuntando bien al tema de la huelga. Se indica que Nuehuenco estuvo 9 días en huelga, a pesar de que la huelga es impredecible es una herramienta que se tiene para presionar a la empresa para llegar a un acuerdo. En el caso de Nuehuenco, aparte de la negociación estuvieron en un juicio, porque la empresa hizo algunas cosas antihuelga, pero finalmente la compañía busca un acuerdo y les pasa un dinero extra para no seguir adelante con el juicio, porque si no les hubiera salido más caro. Respecto al foco del bono de cierre de negociación es un ejemplo, porque se definirá en conjunto con los socios donde enfocarse, para ir de la mano con lo que nosotros queremos y no como en esta negociación que entramos en la estructura de la empresa.

En una capacitación de negociación ramal, nos dimos cuenta de que Colbún ya negocia de manera ramal, pero solo para el lado de ellos, porque finalmente negocian con todos los sindicatos como si fuera uno, pero de forma independiente, porque para todos tienen el mismo dinero, se obtuvieron los mismos beneficios, pero de distinta forma, porque hoy en día, prácticamente en todos los beneficios estamos por sobre el resto. Nuestro foco siempre ha sido el mes a mes, por ejemplo, el bono de electricidad de manera mensual nos da mucho más que las 5 UF anuales, ya que se tienen \$27.000 mensuales para pagar la luz, pero no hay que desconocer que dentro de la asamblea tenemos socios que prefieren un bono único que uno mes a mes, otros que tienen una mirada a corto plazo porque pueden perder la pega en el transcurso del año, la idea es que todos tengan voz y voto para que se defina por mayoría cual será la estrategia para negociar.

Finalmente se puede optar por muchos beneficios mensuales como se tiene hoy en día o mejorar los que se tienen o que la mayoría opte por un bono cierre de negociaciones más grande, pero la idea es llegar preparados, porque la empresa se entera de lo que se está haciendo, que sea una presión el saber que nos estamos preparando para una eventual huelga. Adherente manifiesta que después de una huelga siempre hay represalias. Se indica que cuando Nehuenco estuvo con 9 días en huelga no se despidió a nadie, que las salidas fueron por otros motivos. También cuando Carena estuvo en huelga tampoco hubo despidos.

Socio consulta que pasará en 3 años más, ya que las centrales solares y eólicas están tomando protagonismo y las hidráulicas pueden quedar de lado y pasen detenidas. Se indica que en el tiempo en que se podría estar en huelga es periodo de punta para la generación hidráulica, para el caso de la solar aún están virtiendo sol porque no tienen como transportarla a la zona centro-sur y su generación en diurna, la eólica es inestable porque no se sabe cuando se puede contar con ella. Con esto por mucho que se estén implementando estos sistemas eólicos y solares, en Europa han tenido que retomar las térmicas para mantener la estabilidad del sistema. Incluso en Chile no han podido eliminar Santa María porque en el sur les pega fuerte y con ella pueden regular y suplir la generación en esa zona. Como se ha comentado la huelga es una herramienta, ojalá no se tenga que utilizar, pero si se va utilizar hacerlo bien, no llegar con la pachotada, llegando preparados y lista en el caso de que se haga efectiva.

Participante indica que los \$30.000 mensuales por los 3 años da prácticamente \$1 millón por socio. Se manifiesta que es así. También consulta como se puede calcular el consumo de cada uno de los socios, porque no todos tienen los mismos gastos. Por eso se habla de un ahorro individual de \$1 millón para cada uno, el cual no se utilizará para cubrir los gastos de otro socio, por eso se buscó una media como piso considerando el sueldo más gratificación, para no descontar el equivalente al sueldo de cada porque habría sido engoroso. Sino se usa es un ahorro.

Afiliado consulta si para la próxima negociación se harán asesorar por las mismas instituciones (abogados/fundación sol). Se manifiesta que se mantendrían la asesoría legal y financiera con las mismas entidades, ya que fueron buenas. El resultado de la negociación no pasa por las asesorías, porque ellos nos dieron los antecedentes y los ocupamos, sino que fue una postura de la empresa, que fue intransigente en moverse de lo que le había fijado el directorio. La asesoría en cuanto a números, organización y consejos estuvieron bien siendo la mejor asesoría, por eso fue más la frustración porque se veían los números que tenía Colbun. Pero una forma de apretar a la empresa es hacer efectiva una huelga y estar preparados para ello para no aceptar lo que están ofreciendo después de 4 o 5 días en huelga.

Asistente manifiesta que fue un trago amargo para la directiva y socios, porque todo lo que se hizo con las asesorías y lo que se preparó para llevar la negociación, queda la sensación que no se pusieron todas las cartas sobre la mesa. Se manifiesta que la negociación siempre estuvo dentro de lo que se negociaba, porque no llegamos donde queríamos, la única conformidad que queda es que estamos mejor que el resto. En esta negociación se vio que la empresa tenía techo y de ahí no se movieron y si nos íbamos a huelga hubiera sido más perdida para el trabajador que la ganancia y debíamos volver a foja cero. Las medidas que se tomaron como votar la huelga y llegar a la última instancia si tuvieron un efecto, porque lo que se tenía antes de hacerlo era menos de lo que obtuvimos, incluso a días de la huelga la empresa ofreció un poco más. Si no se lleva a la empresa a condiciones extremas no te da. En cada etapa -votación huelga y mediación- se fue mejorando.

Socio manifiesta si es posible que lo recaudado mes a mes por este concepto se deposite en la cuenta corriente o se invierta en un depósito a plazo para que genere intereses, de lo contrario al finalizar el periodo el monto estaría desvalorizado. Se indica que no había visto de esa manera y la cuenta corriente no genera interés. Se averiguará si como sindicato se puede tomar un depósito a plazo o tener una cuenta bipersonal que genere intereses (en banco estado y coopeuch).

Afiliado manifiesta que se guarden en ahorro a plazo para que generen dividendos.

Adherente aporta que, si ese dinero se introduce en una cuenta a plazo fijo, al rescatarlo se debe tributar. Pero se averiguará. Asistente consulta si el interés que se genere también se repartirá. Se manifiesta que sí, en partes iguales.

Socio consulta cuantos socios somos finalmente. Se manifiesta que actualmente somos 153 socios. También indica que el monto a reunir se estima de alrededor \$150 millones y considera que es mucho dinero. Se manifiesta que el final del ejercicio ese sería el monto, producto de lo mismo socio consultó en reunión de las 15 horas a donde se iba ese dinero, inicialmente se pensó en depositarla en la cuenta corriente del sindicato, pero se vio la posibilidad de ponerla en un depósito a plazo u otro mecanismo bancario para generar interés.

Participante manifiesta que producto de la escasez hídrica que está afrontando el país, piensa que la empresa también se está preparando para ello, es por lo que se pregunta si toda la gente esta preparada para mantener una huelga 2 o 3 meses, ya que no está preparado para absorber otro gasto mensual. Se indica que es inviable mantener una huelga más allá de 15 o 20 días, no sería beneficioso. Tampoco la empresa puede mantenerse en huelga en 2 o 3 meses, porque no se cree que esté preparada para estar 2 meses sin generación hídrica.

Adherente indica que anteriormente se formaron comisiones para presentar propuestas, pero muchas de ellas no se consideraron, por ejemplo, incluir en el tema de la ropa al personal de CCG. Se manifiesta que se reciben todas las propuestas, pero se deben ver las que son viables de obtener, en este caso de la giftcard para este personal no se tenía como defender, ya que se les entrega el pack de ropa y el trabajar en Santiago no les impide su uso. Incluso al personal de Santiago no se les paga una giftcard y no se les entrega ropa.

Socio manifiesta que ya no trabajan en planta. Se indica que se les continuará entregando el pack de ropa.

Afiliado Insiste en que fueron desechadas propuestas que posiblemente eran viables, ni siquiera se llevaron a votación, sino que fueron descartadas por la comisión. Se agrega que para ello se elige esa comisión que los representan, para defender las propuestas presentadas, ya que se deben argumentar el por qué se está pidiendo, porque no es llegar y pedir, es a cambio de un esfuerzo o algo adicional o hacer algo distinto, por eso están los recargos por cambio de jornadas o el trabajar en día feriado. En la presentación inicial quedaron muy pocos puntos fuera, se incluyó el tema de la calefacción como un bono de invierno, en educación se pedía sala cuna para hombres y mujeres, porque es muy distinto dejar fuera puntos producto del análisis a que la empresa acepte lo que pedimos.

Participante consulta si llegó el último informe de la fundación de como estábamos en comparación con las otras empresas, porque no se tuvo la retroalimentación, no se sabe bajo que posición ir a la huelga, si pelar algo grande o ir por lo mismo. Se manifiesta que no hay un comparativo con otras empresas, ya que tiene otro precio, lo que existe es un informe de lo que representa nuestro contrato colectivo para Colbun y ese se puede compartir. Este llegó posterior al término de la negociación, a mediados de febrero-24.

Asistente plantea que si se contratan asesorías, que los informes no lleguen después de la negociación, como ocurrió con el último informe que llegó en febrero. Se manifiesta que el informe final de la fundación sol se emitió una vez finalizada la negociación a la firma del contrato que fue en febrero, ya que durante el proceso ellos nos iban haciendo el cálculo de cuanto subíamos/bajamos y los % de crecimiento, día a día nos aportaban sus conocimientos.

Socio consulta si para la votación del descuento se aplicara el 50+1, esto es porque no se sabe la realidad económica de los socios ya que nos prepararemos para suplir un sueldo en 3 años más, la consulta es cómo van a vivir esos socios con el descuento mensual de \$30.000. Se indica que no se puede meter en el bolsillo del socio, por eso se llegó a una media que no fuera tan significativa en el mes a mes, porque los sueldos en Colbun no son bajos, y el que menos gana esta cercano a los \$900.000, y lamentablemente al estar en una entidad se acata lo que defina la mayoría.

Se explica que este descuento no será impuesto sino sometido a votación de los miembros presentes en ambas reuniones para definir la decisión mayoritaria. Se pide a los asistentes votar, recordando que es obligatorio dentro de la reunión y si no lo hace se le multará.

El resultado final fue:

Reunión	Apruebo	Rechazo	No votan	Total
15 horas	40	20	6	66
19 horas	33	25	1	59
Totales	73	45	7	125

Afiliado consulta desde cuando comienza el descuento. Se manifiesta que desde mayo-24.

Asistente llama a ser más empáticos como directiva con la minoría, porque no se sabe la situación económica de todos y hay gastos que se tienen que cubrir, darse un tiempo para analizar el tema dentro de los grupos de trabajo, tener un mes para analizarlo. Se manifiesta que en la reunión de marzo se planteó esta situación y lo que no se dio fue el monto porque se hablaba de un sueldo. Lo que se está haciendo es organizar un descuento estableciendo un monto no tan elevado para cumplir con lo que se espera.

4. Se incorporan dos nuevos socios al sindicato del Complejo Aconcagua:

- Gustavo Mardones del área contel
- Francisco Olavarria del área eléctrica.

5. Varios:

- Socio indica que en liquidación de sueldo le están descontando 2 cuotas, una sindicato y la otra extra, y tiene entendido que en esta última se consideraba la cuota pro-huelga y como la negociación culminó la daba por cerrada, consulta de que se trata esta cuota extra. Se reitera que al momento de la aceptación de ingreso se envía el detalle de los descuentos, siendo una cuota ordinaria fija sindical que es para presupuesto y la cuota extraordinaria sindicato 2, que si no tiene otro descuento (cuota coopeuch, perfumes, entre otros convenios que mantiene el sindicato) tiene un valor de \$4.298, que es solo para el

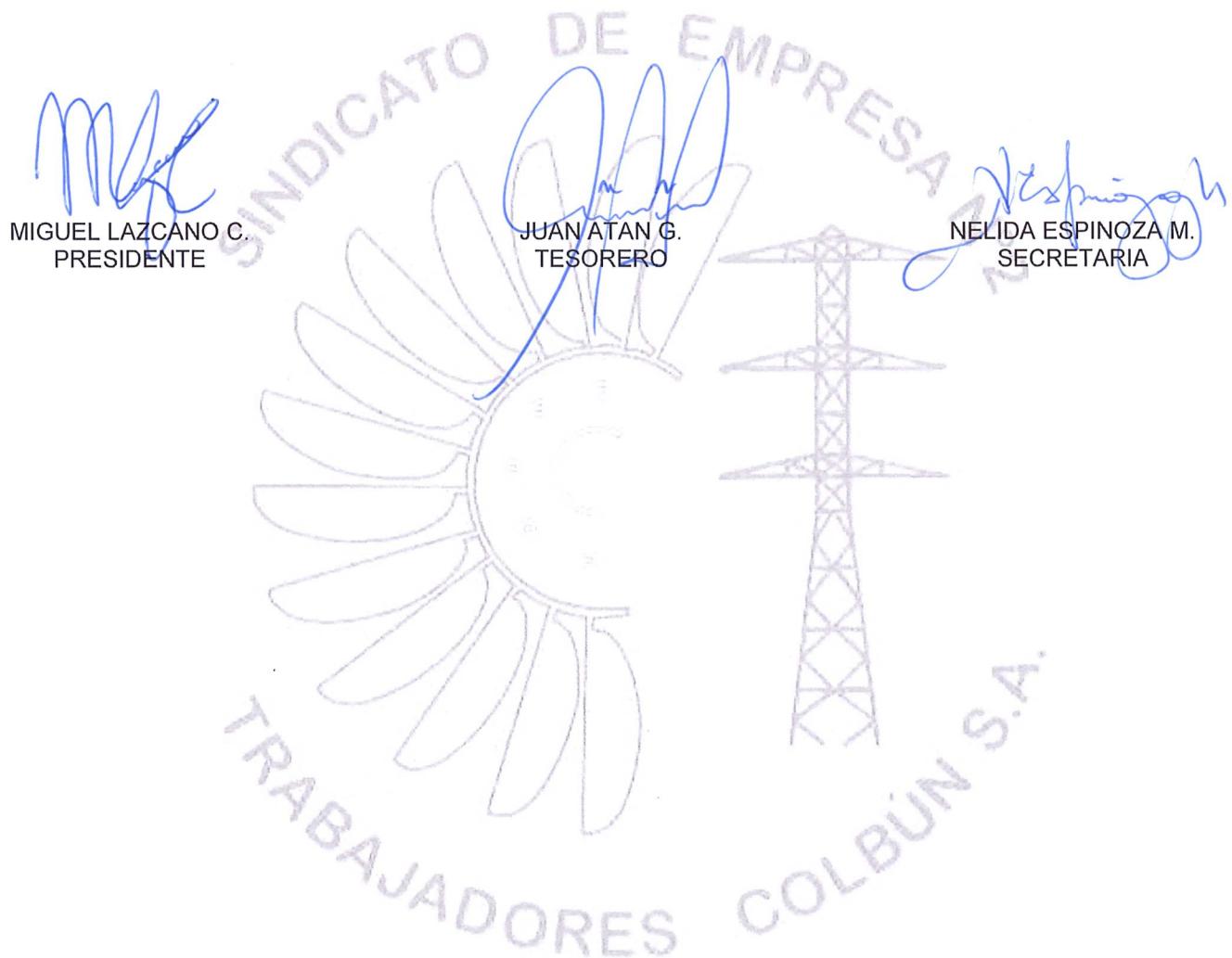
fondo de ayudas sociales, de donde salen el pago por licencias médicas sobre 15 días o más de \$80.000, exceptuando accidentes del trabajo y embarazos, ayudas por defunción de padres/suegros y por de retiro de la empresa si lleva más de 5 años en el sindicato.

- Se tiene para la firma el nuevo convenio de asesoría legal permanente con los mismos abogados que nos asesoraron en la negociación colectiva. Ellos son la DPT Chile y estarán, aparte de los temas laborales, para la consulta previa de las distintas situaciones legales (civil, penales, posesión efectiva, separación, pensiones, entre otros), para guiarlos en lo que deberían hacer o derivarlos con quien deberían hablar. Se está estableciendo un tarifario en caso de utilizar sus servicios de representación, ya que es aparte, el cual se hará llegar, así como sus fonos de contacto. Se sugiere que las consultas se hagan con copia al sindicato para tener el respaldo de que es socio. Este servicio se financia con los fondos obtenidos en la negociación para asesoría legal.
- El 2 de mayo se nos cita a reunión con organización y personas para plantear temas pendientes como:
 - Funcionamiento de plataforma go, porque presentó problemas en el pago de las becas escolares;
 - Cómo se regulará el pago de cambios de jornada en turnos (de turno H a turnos de 12 horas) en Candelaria y Los Pinos, esto es para tener un criterio común en el pago de esas horas;
 - Alimentación y movilización en Los Pinos;
 - Cambio de funciones de algunos cargos en el área de abastecimiento y administración, que no están de acuerdo para lo que fueron contratados y mantienen el mismo sueldo, dándoles mayor responsabilidad o una carga mayor de trabajo;
 - Gestión del trabajo pesado en Los Pinos;
 - Movilización en el traslado de enfermo, ya que no se entregó este servicio siendo que no es resorte de la administración local definir si es grave o no, además este beneficio generalmente es para pacientes después de una operación o por tratamiento oncológico, que no se pueden movilizar por sus propios medios o en locomoción colectiva y no para aquellos graves que requieran ambulancia, teniendo una cobertura de 300 kms.
 - Cómo se calculará el bono de desempeño para el personal en el CCG.
 - Consulta sobre el estado de la solicitud de ayuda monetaria para los trabajadores que usan transporte propio, ya que el listado fue enviado a la empresa, el cual debe ser validado por cada jefe de central. Se cree que en mayo debería comenzar el pago, para que empiecen a cobrar esta movilización por go. Se consideraron 14 personas en ese rango y de los que contestaron la encuesta el único que quedó fuera fue Guillermo Jara porque su condición no ameritaba

Se invita a qué si tienen otros temas, plantearlos antes del jueves para así presentarlos en esa reunión.

- Celebración día del trabajador. En complejo Aconcagua habrá almuerzo mejorado, con jornada única hasta las 2 p.m. y actividades hasta las 5 p.m. el martes 30 de abril. No se tiene información de las actividades que se desarrollaran en las otras instalaciones, porque no se tiene esa comunicación por parte de los jefes de plantas.
Afiliado pregunta si está considerada la gente de turno en esta actividad, porque cuando se ha ido a retirar siempre hay peros. Se indica que siempre se les ha considerado en estos últimos 3 años y lo que ha sucedido es un retraso en la entrega, ya que es la brigada la encargada de repartirlas. Se recomienda hacernos saber cuál es la cantidad de personas en las instalaciones que estén haciendo turno, ya que no se tiene acceso a las listas de turnos y no se sabe que instalaciones están solas, para ello se le pedirá a Flavio Rojas verificar esta información.
- Adherente consulta si se realizó la actualización de la nómina para el pago del bono de conducción. Se manifiesta que aún no se ha hecho esta actualización, pero debería estar en mayo porque el pago es en junio-24.
- Asistente consulta cuando la directiva realizará las visitas a centrales. Se indica que se reprogramarán las fechas de visita a plantas del sur una vez que Juan Atan regrese de su licencia médica, las cuales se coordinarán previamente con los jefes de central, ya que en Canutillo no se está autorizando hacerla en horario de trabajo, lo que si aporta Fuentealba es la locomoción a los asistentes al finalizar la reunión. También se tuvo inconvenientes en Candelaria y Los Pinos porque se topaban con actividades de mantenimiento en la central. El itinerario sería:
 - Lunes en la tarde en Canutillo.
 - Martes en la tarde en Biobío
 - Miércoles en la mañana en Los Pinos y en la tarde en Talca
 - Jueves en la mañana en Candelaria y en la tarde en Aconcagua

- Participante consulta por el pago de la movilización en el caso de utilizar vehículo propio para llegar a los buses de acercamiento. Se indica que este tema también se consultará en la reunión del 2-5-24 con GOP, ya que el listado lo tiene Colbún y sólo falta la validación de las jefaturas para el pago, quedando fuera solo una persona de complejo Aconcagua (Guillermo Jara).
- Socio indica que fue citado a exámenes ocupacionales en los Andes el próximo lunes 29-04-24 a las 8 horas, viajará en el furgón de turnos y dependiendo del horario de salida debe subir a los quilos, consulta por la colación como debe cobrarla. Se le indica que deben transportarlo desde los Andes a Los Quilos y como está en día de trabajo aplica la misma norma para la alimentación, cobrar 1,5 de colación, pero de hacer la colación en los Andes rendirla rebajando ese día de las colaciones informadas.



CONTRATO DE ASESORÍA PERMANENTE

ENTRE

SOCIEDAD DE PROFESIONALES DEFENSORÍA JURÍDICA DPT LTDA.

Y

SINDICATO DE EMPRESA Nº 2 TRABAJADORES COLBÚN S.A.

En Santiago, a 22 de abril de 2024, el **SINDICATO DE EMPRESA Nº 2 TRABAJADORES COLBÚN S.A.** (en adelante, el sindicato), R.U.T. N° 71.945.200-0, representado en este acto por su Presidente, MIGUEL ÁNGEL LAZCANO CÁRCAMO, cédula nacional de identidad N°11944403-9, ambos con domicilio en Camino Internacional Km. 20 s/n, San Esteban, correo electrónico sindicato2colbun@gmail.com, por este acto suscribe un acuerdo de asesoría permanente con la **SOCIEDAD DE PROFESIONALES DEFENSORÍA JURÍDICA DPT LIMITADA**, R.U.T. N° 77.817.486-3, representada en este acto por su director, José Ignacio Portiño Cerda, abogado, cédula nacional de identidad N°17.921.164-5, ambos con domicilio para estos efectos en calle De las Claras 0138 Piso 3, comuna de Providencia y ciudad de Santiago, en adelante “la Sociedad Profesional”, correo electrónico contacto@dptchile.org, bajo los siguientes términos:

PRIMERO: la Sociedad Profesional se obliga a prestar servicios de asesoría jurídica a la organización sindical, entregando orientación a la directiva del Sindicato, cuando sea requerida. Los servicios que la Sociedad Profesional se obliga a otorgar se encuentran:

- Contestar consultas legales de sus socios y socias, mediadas por los dirigentes, de conformidad con la cláusula tercera de este convenio. En caso de no ser consultas sobre temáticas laborales, se darán orientaciones generales y/o se derivarán a abogados o instituciones especializadas.
- Seguimiento del cumplimiento del contrato colectivo vigente del sindicato

- Patrocinar judicialmente causas laborales y/o derivar causas que no sean laborales, de conformidad con la cláusula cuarta.

SEGUNDO: La Sociedad Profesional se obliga a entregar los números telefónicos y correos electrónicos de dos de sus abogados a la directiva del Sindicato, a fin de que los integrantes de esta última tengan un contacto para materializar los servicios descritos en el artículo anterior.

Los teléfonos corresponden a los siguientes profesionales de la Sociedad Profesional:

- Axel Gottschalk Castro: +56 9 5895 3971 agottschalk@dptchile.org
- José Ignacio Portiño Cerdá: +56 9 4786 2015 jportinoc@dptchile.org

TERCERO: La Sociedad Profesional se obliga a contestar las consultas legales efectuadas por la organización sindical mediante correo electrónico relacionadas con el vínculo laboral de sus asociados y asociadas, en el plazo máximo de 24 horas, salvo materias complejas que requieran un mayor estudio, en cuyo caso se ampliará el plazo. En caso de ser necesario, el equipo de abogados coordinará la realización de reuniones virtuales o presenciales, con el objeto de contestar sus consultas legales.

Las consultas podrán ser enviadas tanto por la directiva sindical como por los y las socias de la organización, a los correos electrónicos agottschalk@dptchile.org y jportinoc@dptchile.org y al correo sindicato2colbun@gmail.com, a fin de respaldar las consultas que ingresan.

El WhatsApp se utilizará para consultas breves y coordinación, debiendo privilegiarse el correo electrónico para las consultas. En caso de tratarse de casos urgentes o sumamente complejos, la directiva solicitará vía WhatsApp al integrante de la Sociedad Profesional contactarse telefónicamente o que contacte telefónicamente al socio o socia.

Las consultas telefónicas, vía whatsapp o correo electrónico serán contestadas en el horario de 09:00 a 19:00 horas de lunes a viernes.

En caso de materias que no sean laborales, se entregará una orientación general y se derivará a instituciones especializadas para que el socio o socia reciba la ayuda que necesite.

CUARTO: La Sociedad Profesional se compromete a patrocinar causas judiciales laborales de los afiliados y afiliadas del sindicato con precios preferenciales. Los precios por el patrocinio y tramitación de las causas judiciales son los siguientes:

- Recursos de Protección: 8 UF
- Tutelas de Derechos Fundamentales: 20% de la suma obtenida, pagada una vez finalizado el proceso. Si corresponden a causas sin prestación económica, se cobrará entre 10 y 15 UF, previo acuerdo entre el sindicato y la Sociedad Profesional, pagados con proceso finalizado.
- Juicios individuales o colectivos que tengan una prestación asociada: 20% de la suma obtenida, pagada una vez finalizado el proceso.

Se deja constancia, que la Sociedad Profesional celebrará un contrato de honorarios con el Sindicato, socio o socia por cada causa que patrocine, donde se dejará constancia de las condiciones contractuales específicas para el patrocinio judicial, pero dicho contrato siempre deberá respetar las condiciones señaladas en esta cláusula.

Respecto a materias que no sean laborales, la Sociedad Profesional podrá dar orientaciones generales a las y los socios del sindicato, derivando al sindicato, socio o socia otros abogados u otras instituciones que entreguen orientación más especializada y/o representación judicial.

En caso de que las gestiones judiciales deban realizarse fuera de la Región Metropolitana, los gastos por conceptos de pasajes, alojamiento y viáticos serán de cargo del sindicato o del socio o socia según se acuerde en cada caso.

QUINTO: En casos calificados, los precios precedentemente indicados pueden ser reducidos o eliminados, asegurando que ningún socio o socia se quede sin acceso a una tutela judicial efectiva, ni a las instancias administrativas correspondientes.

Tal calificación será efectuada por la Sociedad Profesional, instancia a la que los abogados a cargo del sindicato elevarán la situación para sea evaluada y se proponga modalidades especiales de pago, reducción de los precios fijados y eliminación del cobro por el patrocinio y tramitación de la causa.

En casos calificados, la Sociedad Profesional se reservará el derecho a negarse a la tramitación de una causa, cuando considere que esto puede devenir en acciones que atenten contra los principios de la institución, como la libertad sindical, la dignidad de la persona, la igualdad de género, entre otros. En estos casos, se entregará orientación al asociado o asociada como está pactado en este convenio, a fin de garantizar que conozca sus derechos y no quede en indefensión, y en caso de que requiera la tramitación y asesoría jurídica, se le recomendarán otras instituciones que puedan asumir su defensa. Estos casos serán consultados con la directiva del sindicato, resguardando la confidencialidad del asociado o asociada, a fin de convenir la forma de tratar el caso.

SEXTO: La Sociedad Profesional se compromete a realizar un seguimiento del cumplimiento de las cláusulas del contrato colectivo suscrito por el sindicato, resolviendo consultas sobre la aplicación del instrumento, así como asesorando en vías de acción frente a conflictos derivados de éste.

SÉPTIMO: Por estos servicios, el Sindicato se obliga a realizar un aporte mensual a la Sociedad Profesional, el monto acordado alcanza la suma de \$150.000 mensuales.

Queda expresa constancia que el presente contrato se pagará dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes, correspondiendo al pago adelantado del mes que comienza. Esta obligación deberá ser pagada: (1) mediante depósito bancario, (2) transferencia bancaria electrónica, (3) o bien mediante un vale vista bancario.

El pago se realizará a la cuenta corriente de la Sociedad de Profesionales Defensoría Jurídica DPT Limitada, R.U.T. N° 77.817.486-3, Banco de Chile, cuenta corriente N° 00-169-64361-01, correo de notificación: finanzas@dptchile.org

Hecho el pago el sindicato deberá remitir, dentro de los próximos 3 días, el comprobante de pago, certificado de depósito o demás documento que acredite el pago a los correos finanzas@dptchile.org y jportinoc@dptchile.org.

Se deja constancia por las partes que los servicios iniciaron con fecha 22 de abril de 2024.

OCTAVO: Este contrato tendrá una duración de 12 meses. Un mes antes del vencimiento del contrato, las partes se comprometen a revisar su renovación para un siguiente periodo.

En caso de que una de las partes decida poner fin al presente contrato antes del término del plazo, deberá informar con al menos un mes de anticipación a la otra. En el caso del sindicato, la comunicación deberá ser suscrita por toda o la mayoría de la directiva vigente de la organización sindical.

El contrato terminará cuando concluya el mes calendario del que se recibió el aviso.

NOVENO: Que el presente instrumento se extiende en dos ejemplares, de igual valor y contenido. El presente contrato se firma por cada una de las partes y se envía de manera digital.

JOSÉ IGNACIO PORTIÑO CERDA

pp. Sociedad de Profesionales Defensoría Jurídica DPT Limitada

MIGUEL ÁNGEL LAZCANO CÁRCAMO

Por Sindicato de Empresa N° 2 Trabajadores Colbún S.A.

19 de abril 2024

Información de horarios nueva Ley Jornada 40 horas

Horario a partir del viernes 26 de abril de 2024

COMPLEJOS Y CENTRALES

*Importante que cada instalación tome las medidas administrativas necesarias para adecuarse.

INSTALACIÓN	HORARIO ADMINISTRATIVO	HORARIO ROL DE TURNOS
Central Candelaria	Lunes a jueves: 08:00 a 16:15 Viernes: 08:00 a 15:00 30 min de colación. <i>Jornada efectiva de trabajo 37,5 horas semanales</i>	Jornada de 40,14 horas promedio semanal, a implementarse en la próxima renovación del turno. Por ahora sigue igual.
Central Nehuenco	Lunes a jueves: 08:00 a 16:15 Viernes: 08:00 a 15:00 30 min de colación. <i>Jornada efectiva de trabajo 37,5 horas semanales</i>	Jornada de 40,14 horas promedio semanal, a implementarse en la próxima renovación del turno. Por ahora sigue igual.
Central Santa María	Lunes a jueves: 07:30 a 16:00 Viernes: 07:30 a 13:30 30 min de colación. <i>Jornada efectiva de trabajo 37,5 horas semanales</i>	Jornada de 39,90 horas promedio semanal, a implementarse en la próxima renovación del turno. Por ahora sigue igual.
Central Los Pinos	Lunes a jueves: 08:00 a 16:30 Viernes: 08:00 a 14:00 30 min de colación. <i>Jornada efectiva de trabajo 37,5 horas semanales</i>	Jornada de 39,90 horas promedio semanal, a implementarse en la próxima renovación del turno. Por ahora sigue igual.
Complejo Aconcagua	Lunes a jueves: 08:00 a 17:00 Viernes: 08:00 a 12:00 30 min de colación (lunes a jueves). <i>Jornada efectiva de trabajo 38 horas semanales.</i>	Se mantiene el turno actual promedio 42 horas.
Central Canutillo	Lunes a jueves: 08:00 a 16:30 Viernes: 08:00 a 14:00 30 min de colación. <i>Jornada efectiva de trabajo 37,5 horas semanales.</i>	Se mantiene el turno actual promedio 42 horas.

Central Carena	Lunes a jueves: 08:00 a 16:35 Viernes: 08:00 a 13:40 30 min de colación <i>Jornada efectiva de trabajo 37,5 horas semanales</i>	Se mantiene el turno actual promedio 41,75 horas.
Complejo Colbún	Lunes a jueves: 08:00 a 17:00 Viernes: 08:00 a 12:00 30 min de colación (lunes a jueves). <i>Jornada efectiva de trabajo 38 horas semanales</i>	Se mantiene el turno actual promedio 41,75 horas.
Complejo Biobío	Lunes a jueves: 08:00 a 17:00 Viernes: 08:00 a 12:00 30 min de colación (lunes a jueves). <i>Jornada efectiva de trabajo 38 horas semanales</i>	Angostura: se mantiene el turno actual promedio 42 horas. Rucúe-Quilleco: se mantiene el turno actual promedio 41,75 horas.
Central Diego de Almagro	Turno 1: Lunes a viernes: 07:00 a 15:00, con 30 min de colación. <i>Jornada efectiva de trabajo 37,5 horas semanales.</i> Turno 2: Lunes a viernes: 12:00 a 20:00, con 30 min de colación. <i>Jornada efectiva de trabajo 37,5 horas semanales</i>	No aplica.
Proyecto Horizonte	Lunes a viernes: 08:30 a 17:30, con 60 min de colación. <i>Jornada efectiva de trabajo 40 horas semanales</i>	No aplica.

19 de abril 2024

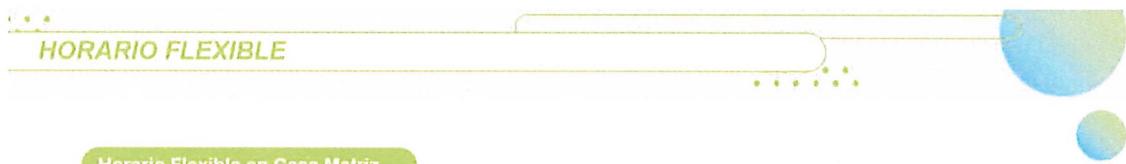
Información de horarios nueva Ley Jornada 40 horas

Horario a partir del viernes 26 de abril de 2024

CASA MATRIZ

Casa Matriz	<p>Lunes a jueves: 08:30 a 17:45 Viernes: 08:30 a 13:30</p> <p>60 minutos de colación (lunes a jueves).</p> <p>30 minutos cargo empresa y 30 minutos cargo trabajador.</p> <p><i>Jornada efectiva de trabajo 38 horas semanales.</i></p>	Despacho: se mantiene el turno actual promedio 37,4 horas.
-------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

*En Casa Matriz, continúa la opción de la flexibilidad horaria previamente conversado y autorizado por la jefatura correspondiente.



Horario Flexible en Casa Matriz

Cada persona podrá optar por las opciones de horario flexible, lo cual deberá ser autorizado por la respectiva jefatura e informado a la Gerencia de Organización y Personas.

OPCIÓN 1 (reflexión convencional)	OPCIÓN 2	OPCIÓN 3	OPCIÓN 4
Lunes a Jueves de 8.30 a 17.45 hrs. Viernes de 8.30 a 13.30 hrs.	Lunes a Jueves de 7.30 a 16.45 hrs. Viernes de 7.30 a 12.30 hrs.	Lunes a Jueves de 8.00 a 17.15 hrs. Viernes de 8.00 a 13.00 hrs.	Lunes a Jueves de 9.00 a 18.15 hrs. Viernes de 9.00 a 14.00 hrs.

La opción de horario que elijas aplica tanto para modalidad teletrabajo como presencial