

**REUNIONES ORDINARIAS MES DE MAYO 2024**

**Citaciones:** Día 29 de mayo 2024.

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

**2º citación:** Duración de 19:05 a 21:05 horas

TABLA:1. Acta reunión abril-24

2. Varios

ASISTENTES:

1. Víctor Aguilera	2. Marilyn Alfaro	3. Miguel Alfaro	4. Segundo Almendras
5. Juan Altamirano	6. Benedicto Alvial	7. Javier Arancibia	8. Cristian Arcos
9. José Arias	10. Edison Astorga	11. Michael Avendaño	12. Rodrigo Barría
13. José Bravo	14. Luis Burgos	15. César Burgos	16. Robustiano Bustos
17. Edith Cabezas	18. Marcelo Carquin	19. César Carrasco	20. Rodrigo Carvajal
21. Lorena Casanova	22. Ruth Castillo	23. Carlos Catalán	24. Oscar Cavagnero
25. Freddy Celedón	26. Jorge Celedón	27. Sergio Cerdá	28. Anuhar Contador
29. Marcos Contreras	30. Luis Contreras	31. Julio Cortez	32. Ricardo Dumas
33. Francisco Duran	34. Luis Escobar	35. Silvio Espinoza	36. Marcelo Espinoza
37. Natalia Espinoza	38. Álvaro Ferrada	39. Rodrigo Figueroa	40. Carlos Fuentes
41. Ariel Fuentes	42. José Gaete	43. Julio Gamboa	44. Carlos García
45. Misael Garrido	46. Alex Gatica	47. Diego Gómez	48. Cristian González
49. Francisco González	50. Ricardo González	51. Miguel González	52. Vicente Gutiérrez
53. Exequiel Guzmán	54. Jorge Henríquez	55. Carlos Hernández	56. César Hernández
57. Daniel Herrera	58. Cristian Herrera	59. Ricardo Isla	60. Guillermo Jara
61. Oscar Jeldres	62. Nelson Jimenez	63. Jonathan Lara	64. Esteban Lazo
65. Juan León	66. Abel León	67. Eduardo Lepe	68. Francisco López
69. Gustavo Mardones	70. Fabian Matamala	71. Rodrigo Medel	72. Juan Medina
73. Mario Medina	74. Pedro Méndez Arroyo	75. Pedro Méndez Díaz	76. Milton Molina
77. Michael Montoya	78. Luis Mora	79. David Morales	80. Roberto Mundaca
81. Manuel Muñoz	82. Mauricio Nail	83. Sergio Nuñez	84. Leonardo Ojeda
85. Patrick Olate	86. Francisco Olavarria	87. Luis Ortega	88. David Ortega
89. José Pakarati	90. Pedro Pérez	91. Víctor Pinochet	92. Alfredo Ponce
93. Manuel Ramírez	94. Peter Recabal	95. Javier Riffó	96. Richard Riquelme
97. Ignacio Rivas	98. Mario Riveros	99. Cristian Roa	100. Mauricio Rocco
101. Alexis Saavedra	102. Gonzalo Saavedra	103. Ailyn Sáez	104. José Salamanca
105. Sergio Salamanca	106. José Saldívar	107. César Salgado	108. Priscila Salinas
109. Yorgin Salinas	110. Wladimir Sánchez	111. Jaime Sánchez	112. Benedicto Sandoval
113. Benjamín Tapia	114. Patricio Toledo	115. Camilo Torres	116. Manuel Tranamil
117. Claudio Urtubia	118. Anita Urtubia	119. Juan Valdebenito	120. Nelson Valdés
121. Jorge Valenzuela	122. Israel Varas	123. Héctor Veas	124. Iván Villagran
125. Julio Villaman	126. Germán Villegas	127. Ricardo Wallffiguer	128. José Zamora
129. Ramiro Zapata	130. Mario Zbinden	131. Mario Zuñiga	132. Juan Atan
133. Miguel Lazcano	134. Nélida Espinoza		

1. Presentación de ejecutiva caja compensación 18 septiembre Lorena Páez.
2. Acta mes de abril-24 enviada junto con citación, quedando pendiente de entrega, salvo que haya algún comentario a posterior, la información de como quedarían los horarios de las 40 horas, por lo demás sin objeciones, por lo cual se da por aprobada.
3. Reunión con GOP el 2-5-2024, para revisar y tratar algunos temas pendientes:
  - Pago por modificación de jornada excepcional en instalaciones donde turno H (administrativo de 9,5 horas) pasa a turno de 12 horas, ya que se genera un delta de horas. El acuerdo con la empresa es que, si se cambia la jornada y se generan horas extras, éstas deben pagarse de inmediato. Por ejemplo, si en la semana trabajó 4 días en turnos A o B y le tocaba H, la diferencia de horas se suman y se cobran todas como horas extras, no hay una compensación posterior como el otorgar un día más de descanso o cambiar el día, es decir, si le correspondía turno de 9,5 horas, pero trabajó 12 horas, esas 2,5 horas extras generadas se deben cobrar independiente de la continuación del ciclo de turnos. Lo mismo pasa si hay devolución de

días, estos se deben pagar y no compensarse con devolución de otro día. Esto pasaba en Candelaria y Los Pinos. Con esto se soluciona los distintos criterios que se podrían aplicar en las instalaciones. GOP se va a reunir con personal administrativo de las centrales, quienes interpretan esta parte de las horas y le van a comunicar el funcionamiento de estos cambios de turno por jornada excepcional. También había una consulta de una jefatura respecto al pago del séptimo día cuando son turnos de noche, respecto a ello no hay una regla establecida ya que no existe el pago del 7º día como antiguamente, porque ahora todos los días se pagan normal y si se generará la semana corrida (7 días) estos días deberían pagarse con los recargos correspondiente si son festivos o domingos y devolverse el día de descanso.

- Problemas con proveedor de alimentación en Los Pinos. Esta situación mejoró al buscar otro proveedor y está solucionado por cambio de éste. Se solicita a los asistentes de esa instalación ratificar si la alimentación mejoró con el cambio de proveedor.

Socio indica que está de vacaciones y no sabe si se oficializó el cambio del proveedor, aunque estaba en proceso de pasarlo como oficial. El servicio mejoró bastante y no se han presentado ninguno de los problemas que se tenían antes.

Afiliado opina que se ha mejorado bastante el almuerzo y es mucho mejor.

Asistente manifiesta que ha mejorado, se tiene un menú más amplio y variado, pero indica que este proveedor fue buscado por los socios y no por la administración de esa central. Esta situación se le planteo a la gerencia, manifestándoles que era un tema de voluntades. Jeldres aporta que la administración quedo de formalizarlo con un contrato, se le indica que con el antiguo prestador no había contrato solo le compraban.

- Queda en revisión situación del personal de operaciones en Los Pinos cuando quedan solos, siendo que en el turno deben estar 2 personas (operador y asistente).

Adherente aporta que eso pasa a veces cuando hay que reemplazar a colegas asistentes. Se indica que no hay problemas con el pago cuando el asistente reemplaza al operador porque esta consignado en el contrato colectivo y es a un rango superior, pero no así cuando el operador asume funciones del asistente, esto no debería darse, ya que no se tiene cobertura para el pago de reemplazo hacia abajo, no debería darse esta dualidad de funciones. Esta respuesta aún pendiente porque Abarza quedo de averiguar con Montaño esta situación y de darse debería ser corregida.

- Cambio de funciones por reestructuración en área abastecimiento zona sur. GOP desconocía estos movimientos, que el jefe de abastecimiento de esa zona fue trasladado a la zona centro norte y habían subido a otra persona a ese cargo (Carolina Corces). Nos llamó la atención esta situación porque generalmente las reestructuraciones pasan por esa gerencia. También desconocían que se estaban endosando mayores responsabilidades y sobrecargando un poco las funciones de ese personal, agregándole más trabajo, en teoría provisoriamente mientras se adecuaban los tiempos. Se está a la espera de la respuesta de la empresa respecto a esto, ya que quedaron de averiguar la situación con Alejandro Briones, cómo eran estos cambios y por qué se estaban haciendo.

- Tramitación de calificación trabajo pesado para asistentes y operadores de CT Los Pinos. Se dio el VºBº a Colbún para que contrate a la empresa asesora que realizará toda la gestión. Prontamente serán contactados para iniciar el proceso.

- Locomoción en Los Pinos solucionado debido a cambio de domicilio de socio.

- Factores de desempeño personal CCG. Se plantea esta situación y la empresa enviará una propuesta, la cual aún no llega. La compañía analizará y verá de qué manera se evaluará este bono, debido a que este año pasarán por todas las instalaciones. Además, es un poco injusto evaluarlos por la instalación de procedencia y aplicar los criterios de esa central, siendo que dentro del año no van a tener incidencia en los factores de cálculo del bono de desempeño de ésta, por eso está siendo descartada. También es difícil considerar todas las instalaciones, así que verán con la gerencia de energía cuales son los parámetros de cumplimiento que a ellos se les aplican para calcular este bono y definir los objetivos para este cargo, los cuales serán distintos a los de las centrales, y en base a ello se establecerán los factores de cálculo.

Socio consulta respecto al cálculo del bono de desempeño, será "medio negociable"; lo que entregue la empresa será evaluado por la directiva o se pedirá la opinión a los integrantes del CCG. Se manifiesta que la empresa entregará una propuesta, la cual -una vez nos la hagan llegar- se les presentará para que la evalúen, porque deberán revisar si efectivamente van a tener incidencia en los factores que se deben cumplir o si es factible llegar a ellos o si se están fijando metas muy altas para alcanzarlas, no pudiendo así llegar al 2.2; haciendo llegar sus observaciones, independiente de las que tengamos.

- Traslado de enfermo (trabajador/cargas), es para aquellas personas que se están realizando algún tratamiento y no pueden conducir, no es para el enfermo grave o para una emergencia. Este beneficio se entregaba de acuerdo con el criterio del jefe administrativo. Mauricio Abarza se comprometió a tener una reunión con todos los jefes administrativos de las distintas instalaciones para aclarar cómo funciona este beneficio y no tener este problema cuando lo soliciten. Se recuerda que cubre una distancia de 300 kms. También se recomienda que al solicitarlo copien al sindicato, así se sabrá la respuesta de la jefatura, y si es negativa para plantearla a Santiago y se rectifique, y así poder utilizarlo.

Se solicita a socio que ha utilizado este beneficio dar su testimonio ya. Manifiesta que el servicio ha funcionado bien, inicialmente tuvo que hacer una carta para enviar a administración por el traslado de la señora a Valparaíso (quimioterapias), después solo conversaba con Esteban Lazo (administrativo) para darle las nuevas fechas y direcciones de los trasladados. Además, indica que lo que se logró es un beneficio muy bueno ya que no ha tenido problemas ni con los choferes ni con el vehículo.

El disponer de esta locomoción es un beneficio que mejora la calidad de vida del paciente, es invaluable. Pese a que no muchos socios lo conocen, significa un ahorro en tiempo y calidad del viaje, el cual no es cuantificable. Por ello en la negociación pasada se aumentó la distancia, pensando en las personas que viven en Talca para que llegarán a Santiago.

De necesitarlo se insta a utilizarlo y en caso de dudas, de si aplica o no, nos contacten para aclararlo.

Juan Atan aporta caso de hijo de afiliado, quien está en tratamiento en Teletón Santiago, que por los trasladados el socio ha ahorrado bastante. También plantea situación de Ailyn Sáez, quién solicitó el traslado al ser dada de alta de una operación, el cual fue negado por jefa administrativa de la central indicando que en ese caso no aplicaba ese beneficio. De esta situación nos enteramos después de que ocurrió, es por lo que se insta a comunicar las solicitudes antes, así tomamos conocimiento, debido a que este beneficio va en post de ahorrar dinero y de la salud del socio.

- Como se habían tenido varias quejas en Complejo Aconcagua por la fiesta navidad, durante el proceso de negociación se planteó esta inquietud, que la celebración era un poco pobre. Se nos dio la alternativa de participar de la actividad que se organiza en Santiago. En esta reunión se ratificó esa intención por lo que este año no se realizará en el complejo deportivo y los socios de Aconcagua podrán asistir a la que se realiza en centro Mampato, la cual incluye el traslado para los que lo requieran. Se evaluará si realmente fue mejor el cambio.

Adherente indica que no estuvo en la reunión pasada y no sabe si comentaron el tema de la fiesta de navidad de los Pinos, porque también ha ido a la baja. Consulta si puede participar de la fiesta que se realiza en otro complejo, ya que en su caso le queda más cerca Talca, debe inscribirse previamente o no se puede. Se manifiesta que la empresa las organiza por instalaciones. De manera individual no se puede optar al lugar que se quiera, tendrían que irse todo el grupo de Los Pinos a Talca para hacer eso. Como interesa el cambio, se retransmitirá una encuesta desarrollada por Sergio Cerdá en Angostura, para hacer un levantamiento de cómo se desarrollan éstas en cada instalación, para así pedir mejoras, proponer o solicitar la inclusión en otro complejo cercano que tenga mejor organización.

- Asistente consulta si se ha visto el tema que planteó la vez pasada. Se manifiesta que se conversó en esta reunión e indicaron que no debería pasar y no llegar a eso, porque es responsabilidad de la empresa cumplir con el mandato judicial. Quedaron de revisarlo junto a Waldo Alvarez (jefe de remuneraciones) para darle solución al problema.

- En mayo-24 corresponde el primer incremento de IPC a los sueldos base, el cual asciende a 2,2%; por lo cual, en junio-24 debería reajustarse el reembolso deportivo (\$20.000), único que va quedando en pesos, a diferencia de los bonos escolares que se reajustan anualmente. Se solicitará el nuevo valor a la empresa para que sea oficial. Aquel socio que ha ocupado el 100% del beneficio con el valor antiguo no les corresponde este reajuste, es para aquellos que lo gastan mes a mes o les queda saldo.

También se planteó en esta reunión que existe una diferencia en el pago del reembolso deportivo del contrato colectivo anterior (ene-21/dic-23). Debido a que este beneficio no se reajustó cuatrimestralmente, manteniendo los \$15.000 durante toda la vigencia de ese contrato, debiendo ser un valor de ±\$19.000 al final del período. Se pide una evaluación de esos dineros, por lo que la empresa realizará un cálculo de las personas que lo ocuparon realmente, para conocer las diferencias y realizar el reembolso a aquellos socios que efectivamente lo utilizaron/cobraron.

- Socio consulta por bono locomoción. Se indica que al pago por movilización de acercamiento, que viene desde el inicio del contrato colectivo, solo falta la validación de Canutillar (José Fuentealba) de los casos que ellos tienen, para empezar la rendición por GO. Se averiguará con Mauricio Abarza en que pie está, porque ha pasado un tiempo prudente para la determinación de la orden del pago, ya que la planilla se envió a la empresa el 2-5-24. Se recuerda que este pago es retroactivo a contar de enero-24, independiente de la demora de la empresa en tomar esta determinación.

4. El 8 de mayo hubo una jornada sindical, donde participan todos los dirigentes sindicales de Colbún, más parte del personal de GOP. También se almorzó con José Escobar para la firma del acuerdo de las 40 horas, el que ya está en vigencia, quedando en las mismas condiciones indicadas en la reunión de abril, lo único que quedó en observación es el horario de salida de los viernes en complejo Aconcagua, el cual está sujeto a una evaluación a los 6 meses para saber si se están respetando los tiempos. Si la empresa considera que no se está cumpliendo con los horarios se volvería a la propuesta inicial, que es de lunes a jueves de 8 a 16:45 horas y viernes de 8 a 13 horas, de lo contrario se mantendrá el horario actual de 8 a 17 horas de lunes a jueves y viernes de 8 a 12 horas, todas las otras instalaciones quedaron tal cual se había acordado y no están sujetos a ninguna observación ni evaluación dentro de un período de tiempo. Se llama a tener cuidado con los tiempos muertos, los

desayunos disminuirlos al máximo, porque siempre en las primeras etapas de implementación de estas medidas hay varios ojos mirando, tratar de no perder el beneficio, ya que la hora adicional de tiempo libre a la semana se nota, el cambio es sustancial.

Con respecto a este mismo tema aún está pendiente lo referente al personal de turnos. Se han hecho las consultas a la inspección del trabajo, quienes todavía no definen de qué manera se van a calcular las horas extras ni los días adicionales que se les van a entregar. En junio-24 hay una nueva capacitación o encuentro con respecto a esta situación, en donde podremos manifestar estas inquietudes, las cuales ya se han realizado a la DT, aunque no han sacado ningún pronunciamiento ni dictamen de cómo se calcularan las horas del personal bajo jornada excepcional de turnos. Por lo cual no podemos darles una respuesta fehaciente de cómo será el tema de los días adicionales ni cómo se pagarán las horas.

Adicionalmente en esta jornada sindical se presentó una propuesta de beneficio que entregará la empresa, que es una asesoría para el trabajador y sus cargas, que contempla los servicios de: psicólogo, asesor financiero, abogado, nutricionista y trabajador social.

Es un proyecto que se desarrollará con la empresa UMANO.

Este beneficio es bastante bueno porque estas consultas son gratuitas y no tienen un límite, a excepción las del psicólogo que son 4, obviamente si se requiere representación (abogados) tiene otro costo y va por otra línea.

Los temas que se tratarán son:

- \* Abogados: derecho de familia/pensiones, derecho sucesorio, contratos. Aunque el acuerdo firmado con los abogados de la DPT hace poco, contempla algunos de estos servicios, está más orientado a lo laboral;
- \* Trabajador social: asesoría para obtener beneficios/subsidios que entrega el estado (ficha familia, credencial discapacidad);
- \* Psicólogo: 4 sesiones gratuitas por beneficiario al año, después el valor de la consulta es preferencial (\$ 25.000) si continua en tratamiento y reembolsable por vida security, cuyo tope son 10 UF al año;
- \* Asesor financiero: ordenar deudas, asesorías para invertir.

Todo es por teleconsulta, eligiendo al especialista y horario que más le acomode.

Para acceder deben ingresar el Rut del usuario (trabajador o carga) en la página web, en ella aparece el equipo de trabajo de cada área, pudiendo agendar hora con cualquiera de ellos. Por ejemplo, un hijo adolescente carga puede ingresar con su rut y agendar hora con el psicólogo, no siendo necesaria alguna validación, todo es confidencial.

Esta institución entregará a la empresa solo datos estadísticos, haciendo un catastro de cuantas personas ocuparon cada servicio al mes, cuantos fueron trabajadores y cuantas cargas, no hay una individualización de la persona que lo utilice, siendo esto muy bueno.

Va de la mano con un correo enviado hoy por Colbún donde manifiesta "mejora la calidad de vida de tu familia", que es parte de los esfuerzos de la compañía para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores.

Es una iniciativa bastante buena, no tiene costo para el trabajador ni sus cargas y viene a solucionar gran parte de la problemática que se daba en las instalaciones en todos estos ámbitos, viniendo a alivianar el gasto y tiempo en estas consultas.

Adherente consulta cuales son los contactos para ubicarlos y si el sindicato enviará un correo con estos datos. Se manifiesta que el lanzamiento oficial lo realizará la empresa, sólo nos encargamos de ponerlo en conocimiento, pero si quieren conocerlos pueden acceder a [www.umanolatam.com](http://www.umanolatam.com).

Socio también consulta si para que la consulta sea gratuita, sólo se debe ingresar el rut o debe nombrar al sindicato. Se indica que no es un beneficio del sindicato sino de Colbún.

Otra charla dictada en esta jornada fue por la fundación Carlos Vial Espantoso, que tenía que ver con la forma de organización, liderazgo sindical, abrir oportunidades para nuevos dirigentes. Se va a ver si se puede generar alguna instancia en la que participe gente que no sea dirigente sindical, pero que tenga interés para conocer cómo se desarrolla la laboral sindical o como se proyecta a futuro, y así tener nuevos dirigentes, que solo les falta el puntapié inicial para abrir ese interés social.

5. Se indica que este mes salió el descuento de la primera cuota para la negociación colectiva quedando pendiente, de la reunión pasada, el reglamento que definirá de qué manera se hará el ahorro de los dineros recaudados porque aún no se ha definido dónde se depositarán estos fondos. Hoy Banco Estado respondió que por estatutos no se puede acceder a fondos mutuos ni a depósitos a plazo, salvo que se efectué una reunión extraordinaria donde se apruebe como invertir dinero, siendo un trámite más largo y engorroso por un tiempo acotado. La alternativa viable que va quedando es una cuenta bipersonal de ahorro en Coopeuch, que genera interés anual, pero sin riesgo a diferencia de los fondos mutuos, por la cual se está optando por ella.

Se aclara que los fondos solo se usarán para gastos en caso de huelga y el saldo remanente se repartirá entre los socios.

Con lo anterior se puede elaborar el reglamento de cómo va a funcionar en caso de que se retire algún socio de la empresa antes de la negociación, donde se establecerá, por ejemplo, si ya se ha generado interés, que se llevará el interés proporcional a lo que haya aportado. También se establecerán las condiciones de cómo se utilizarán los dineros en caso de llegar a huelga o si se ocupa parte de ellos o la devolución en caso de no ir a huelga. Este reglamento será enviado para sus observaciones y comentarios, las que serán revisadas y respondidas si aplican o no. Una vez hechas las modificaciones, mediante encuesta se solicitará su aprobación.

Afiliado indica que tiene algunas dudas respecto al ahorro que vamos a tener como socios, siendo:

- Como se va a asegurar que ese dinero lo utilicen los socios y no quede para el sindicato. Se recuerda que por acuerdo de asamblea se indica que esos fondos son pro-huelga y no tiene otro fin que eso.
- No se necesita un documento legal que acredite que esos fondos van a ser exclusivamente para pro-huelga, por ejemplo, por cambio de la directiva. Se indica que es un acuerdo de asamblea, que quedó en acta de la reunión y con votación, en la que estos fondos son para eso y en caso de no utilizarlos en la huelga se devuelven a cada socio.
- Hay un párrafo en el acta de la reunión pasada que indica "afiliado consulta cual será el reglamento para este dinero. Se manifiesta que es ahorro y 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 utilizan, al igual que la vez pasada, se devuelve el monto junto con el bono directo pagado por el sindicato; en cambio sí se usa, se deberá ver cuánto se usó y cuál sería el saldo por cada uno", pide aclarar la última parte porque no lo entiende, cree que si vamos a huelga ese ahorro se le debería facilitar al socio para administrarlo o va a ser administrado por el sindicato dependiendo de la cantidad de tiempo, para a ver cuánto % se entrega, ya que en algún momento se deberá entregar el 100%. Se manifiesta que es correcto, por eso si se utiliza en huelga, por ejemplo, para hacer ollas comunes en todas las instalaciones, el costo de ellas se prorratará entre todos los socios y la diferencia que quedé es de cada afiliado.
- La otra consulta la respondiste cuando se manifestó que aún no se tiene definido donde se invertirán los fondos.

Socio tiene varias consultas, siendo:

1º Era igual a lo que consultó el socio anterior respecto a lo que se indicaba en acta anterior

2º Era en torno al % porque no quedaba claro.

3º Otra duda es respecto al documento que se generará, si se considerará el caso de que un socio se retire por diferentes motivos antes de la negociación, ¿ese dinero se devolverá por transferencia directa o dentro de su liquidación de sueldo? porque el descuento de los \$30.000 se va a ahorrar y al pasar el tiempo generaría un poco de interés, esto se debería agregar al documento. Se manifiesta que se pagaría igual como una ayuda social, es decir, se deposita directo el cheque en la cuenta del socio.

Respecto a los intereses, recordar que las cuentas de ahorro los generan al año, entonces si el socio se retira antes del año no hay intereses que liquidar, es decir, corresponderán cuando se haya establecido que hubo intereses, antes de eso no se pueden estimar o aproximar.

Asistente indica que ese descuento es para una causa específica, el interés ganado debería quedar para fondos del sindicato. Oscar Jeldres aporta que este descuento es precedente para la empresa, ya que el tener ese monto como respaldo servirá como presión. También nos sirve como una estrategia.

Adherente indica que esto sería bueno incluirlo en el reglamento. Se indica que quedará establecido en el reglamento como se ha mencionado.

4º Respecto al documento, ¿éste se someterá a votación, a observaciones o será inamovible? Se manifiesta que no es inamovible por ser un reglamento. La idea es tenerlo listo antes de la próxima reunión y presentárselos antes de ella, para así establecer una encuesta por form donde se apruebe o rechace, es decir, se les envía el reglamento dejando un período de tiempo para consultas u observaciones de los socios, las cuales se evaluarán y se responderán cada una de ellas, se modificará si corresponde, se vuelve a reenviar el reglamento con las modificaciones, y este último se consideraría para aprobación o rechazo.

5º Pregunta cuánto es el número total de socios, ¿somos 151? Se indica que son 153 personas hoy en día.

6º Hizo un cálculo simple sobre los ingresos que generará el descuento de \$ 30,000 por los 153 socios, dando estos 8 meses restantes del año 2024 \$36.720.000 y los años 2025 y 2026 \$ 55.080.000 c/u, dando un total al final del período, asumiendo que nadie se retire, de \$146.880.000, si este monto se divide en los socios, sin incluir intereses, da \$ 972.715, aunque se quería llegar al \$1M. Manifiesta que ese monto también debería estar agregado en el documento, para que en caso de huelga, quede claro que se va a hacer con él, porque todos tenemos compromisos y para cuando llegue ese día tener claridad.

7º Informa que, en la votación del descuento, de los 126 asistentes: 45 personas rechazaron (35,7%), 73 aprobaron (57,9%), 7 no votaron (5,6%) y 26 no asistieron (20,6%), se debe mirar a las personas que rechazaron porque es un alto %.

Se le indica que, se actúa por mayoría. De hecho, en este caso es por mayoría absoluta del sindicato, porque 73 personas representan al 50+1 del total de socios, teniendo mayoría por asamblea y absoluta. Lamentablemente, aunque haya personas en contra, prima la decisión de la mayoría.

Socio insiste que es mayoría simple, y señala que un gran porcentaje votó en contra, que no es marginal, por lo que hay que darle otra vuelta.

Afiliado consulta a que se refiere con dar una vuelta, que sea más específico.

8º Solicita dejar en claro en el documento qué pasará con el dinero si hay huelga, como se le va a transferir al socio y que no quede un % dando vueltas. Se manifiesta, que habrá un % destinado a la huelga, si se hace efectiva, pero no se puede establecer cuánto se va a gastar, la idea es gastar lo mínimo.

Asistente suponía que si se vota huelga, que es a fin de mes, no tendría pago del sueldo. Se indica que el sueldo de diciembre se alcanza a pagar, el que vendría con disminución por los días en huelga (si es que la hay) sería el de enero.

Socio apoya lo que ha planteado por colega.

Adherente consulta, respecto al descuento de los \$30.000, el sindicato se supone que tiene una cierta cantidad de dinero, que pasa si nos vamos a huelga ¿el sindicato no podría disponer de ese dinero?, por ejemplo, gastar X monto por huelga y después dividirlo entre los socios y descontarlo en ese momento, para no generar todo esto, ya que aún estamos a tiempo. Se manifiesta que lo que está planteando debería haberlo dicho 2 meses atrás, porque si en marzo se planteó la idea de generar un fondo por huelga, en abril, por mayoría de asamblea, se votó hacer el descuento, los cuales ya se empezaron a realizar, está obviando todo lo que se ha hecho.

Afiliado aporta que muchos quedaron con la duda respecto a los intereses y esto podría generar problemas. Se indica que los intereses son algo adicional, que pueden ser o no, porque siempre se habla de los \$30.000. Después algunos socios plantearon la situación de que se podría generar un tema de intereses y esto es lo que se está viendo, porque hasta el momento lo único viable es una cuenta de ahorro y si se genera interés estos se repartirán en partes iguales de acuerdo con el aporte realizado, por ejemplo, para aquel que estuvo desde el principio y se mantuvo hasta que se genere ese interés se repartirá, y así sucesivamente, no se le ve problemas.

Asistente insiste en que el sindicato tiene dinero y puede correr con los gastos si nos vamos a huelga, costear el gasto de esos días, dividiéndolo después entre todos los socios y que así obtener el %, siendo parejo para todos. Se manifiesta que lo que se está haciendo también es parejo para todos y se le consulta de dónde saca la información de que el sindicato tiene recursos para afrontar esto.

Socio indica que sólo es un planteamiento y desconoce cuanta cantidad de dinero tiene el sindicato. Se indica que si se hubieran tenido los recursos no se habría planteado la posibilidad del descuento. Además, como ya se tiene una definición por asamblea, no se puede dar pie atrás, haciendo una votación de nuevo.

Afiliado aporta que hay que entender que varias personas quedaron desinformadas, porque si bien es cierto, el fondo se puede ver bien, pero la forma en la que se planteó no fue la adecuada. Hay estatutos, en los cuales se indica -parte interpretativa- que si hay personas desinformadas se puede juntar el 20% y solicitar a la directiva volver a plantear el tema. Indica, siendo práctico, que con este descuento se perdió el bono de electricidad, porque se está ahorrando, aunque se haya enarbolado que se ganó y se mensualizó. Hilando más fino no se puede meter en el bolsillo de los demás colegas. También, quiere saber qué pasa con las 25 personas que no votaron (20%), hay que revisar ese % de inasistentes, quizás querían votar, además, preocuparse de las 7 personas que estando en reunión no votaron. Sugiere poder aumentar las multas a los que no asisten, porque teniendo el tiempo, de capricho o por rebeldía no se conectan o no quieren participar, a ellos se les pueden descontar los \$30.000 y que esto vaya al fondo común. El Sindicato debe escuchar a todos los socios, independiente si se acuerda algo por mayoría absoluta, ya que todos tenemos voz, voto y opinión. También, hay que ver que un gran % votó rechazo, que no es menor, diferente sería un 10% o 5% que es marginal. Hizo un trabajo de ver cuánto % de socios son por instalación, siendo en Aconcagua 58 socios (37,9%), después viene Biobío con 39 socios, 14 en Los Pinos, 11 en Canutillo, 10 en Colbún, 9 en CCG, 4 en Candelaria, 3 en Santa María, 1 en SSO, 1 Nehuenco, 1 en Carena, 1 en Soporte operacional y 1 en casa matriz, incluyendo a los 2 nuevos, entonces tampoco se puede tomar como marginal porque representan % bajos. Opina que hay que darle una vuelta más, porque leyendo el acta le da la sensación de huelga, huelga, huelga. La empresa en 3 años más está cambiando, también hay que ver más allá.

Participante comenta que se está perdiendo el tiempo con lo que plantea el socio.

Se manifiesta que acá operan las democracias, nos guste o no, y se aplica la mayoría. Hubo un debate, hubo planteamiento y la mayoría definió que se descontará. No se puede, aunque la minoría sea importante, agarrarse de lo que dice la minoría para ir en contra de lo que definió la mayoría.

Socio insiste que la mayoría no definió el monto. Se manifiesta que sí, no se propuso votar el descuento y luego se indicó el monto, sino que la consulta fue "aprueban un descuento de \$30.000 por los meses hasta de la negociación" y eso fue lo que

aprobó la mayoría y volver atrás va contra los estatutos, ya que ese 20% es para censurar al directorio, pero para definiciones de asamblea no existe ese 20%, no aparece como se ha mencionado, porque nunca se llegaría a acuerdo. Porque cada vez que se realice una votación y hay un grupo descontento que no está de acuerdo con lo aprobado por la mayoría, y se vuelve atrás para nuevamente revisarlo, nunca se llegaría a un acuerdo, porque siempre va a haber gente disconforme. Lo mismo pasó con la votación de la huelga, primero se aprobó la huelga, luego hubo una 2º votación, donde no fue menor la gente que aún quería ir a huelga, pero se definió por lo que había acordado la mayoría y así funcionan lamentablemente las instituciones, nos guste o no.

Ahora se definió este descuento, que se aprobó por votación, se sumaron ambas asambleas, están los votos de cada persona, se podía ver online cuantos votaron a favor y en contra, no existiendo posibilidad de haber arreglado el resultado, entonces no se puede volver atrás cada vez que haya gente disconforme, por algo se hacen las votaciones, que en este caso lamentablemente para algunos se aprobó hacer el descuento y eso es lo que se va a hacer y se va a cumplir. Se establecerá un reglamento para su funcionamiento.

Adherente recuerda que la votación a huelga fue por una gran mayoría, pero en este caso no es así y opina que varios puntos de los mencionados son importantes y ante la disconformidad de algunos, no sería malo poder analizarlos porque aún hay tiempo y podría definir mejor el punto para que todos estén conformes.

Se manifiesta que la votación ya se hizo, no se puede volver atrás en algo que ya se definió, ya que se tuvieron instancias antes para presentar lo que se ha estado comentando. Esto nos lleva a que todos pongamos la atención necesaria a las reuniones, participar de los debates, porque cuando se les da la palabra son siempre los mismo que hablan, pero cuando no nos gustan el resultado de la votación el % no es menor.

Participante indica multar a esas 7 personas que no votaron. Se indica que se multaran, porque se sabe quiénes no votaron, y esto se hará de acuerdo con los estatutos, ya que no se puede descontar un monto mayor a lo establecido en él. Cuando es reiterativa la falta se cobra doble multa. En esta oportunidad no se hizo la multa por no votar debido a que no se tenía el listado de esas personas.

Socio presenta y consulta:

- a) ¿Cómo se llegó a ese valor? porque se están haciendo encuestas por fiesta de navidad y otros temas, pudiéndose haber enviado una por los \$30.000, debido a que algunos colegas le comentaron que no se enteraron del monto de descuento; consultándole, pero desconocía este valor, pudiendo haber sido más o menos.
- b) De los 150 socios, hubo 20 personas que no votaron o no asistieron a reunión, si se suman estos a los que rechazaron la propuesta, daría 70 versus los 71 que la aprobaron. Considera que deberían incluirse esas personas o saber realmente cuantos no votaron, porque fueron pocos los que no votaron como lo informaron en la carta enviada.
- c) Se debe informar las formas de devolución de estos dineros. En el caso que un colega tenga un accidente y necesite de estos recursos, que puedan liberarse en una cantidad de horas o días determinados, que esto quede planteado en la carta de devolución, suponiendo que coopeuch no libere hasta en 72 horas, y que el socio lo pueda requerir antes, o si se retira de la empresa por X motivo, recuperar su capital con los intereses que se pudieren haber ganado. Sugiere mucha transparencia, debido a que son muchos millones los que se recaudarán durante estos 3 años.
- d) Por si se llegase a ir a huelga, se presenta como que ya estamos en conflicto con la empresa y dedicados a reunir el dinero, que vamos a ir al choque y a la huelga. Tener esa percepción de que cualquiera que sea empresario y diga que el sindicato está juntando plata para irse a huelga 3 años antes sin ni siquiera haber tenido una negociación, es sentar un precedente que no hay. Entonces un pro-fondo para negociación o ahorro tiene un mejor nombre y presentación, pero huelga/ir al choque realmente desalienta, porque estamos recién saliendo de una negociación y se está con problemas con la empresa. Es darle un mal enfoque, un mal nombre, senta mal precedente, el sindicato conflictivo ya está en huelga. También hay que ver el lado positivo de todo esto, porque todos tenemos trabajo, sueldo y una familia detrás.
- e) Apoya el tema de promover a nuevas personas para candidatos a funciones sindicales. Solicita hacerlo público para que participen los socios de las distintas instalaciones y ver quienes pueden ser las nuevas personas para aportar al sindicato, sangre nueva, porque son buenos los cambios y renovaciones en las dirigencias, ya que así hay más transparencia y mejor energía.

Respondiendo a los puntos manifestados se indica:

- Lo que nos hace más ruido es el tema de la transparencia, porque si en algo nos destacamos como sindicato es en ello, en cuanto a información, dinero o cualquier otro ítem que se les ocurra. Dentro de todos estos años nunca hemos tenido una situación por falta/falla a la transparencia. Toda la información siempre está disponible para el socio que la requiera, así como también las actas. Todo se ha hecho con una transparencia que cualquiera otra entidad quisiera. Es lo único que se objeta y se está en desacuerdo, porque somos un sindicato que tiene comisión revisadora de cuentas, se entregan los

presupuestos año a año más el detalle y desglose de todos los gastos. En cuanto a energía y generar savia nueva, se está totalmente de acuerdo.

- En cuanto al descuento, se propuso un monto en la reunión pasada, que nadie objetó. Se pensó en \$30.000 porque al término de los 3 años se llegaba a 1 millón por socio, siendo esa la meta. Éste se propuso y todos estuvieron de acuerdo, incluso en algún momento de la reunión se dice "si ahora ustedes pretenden un monto menor, sugírenlo". Se dio la palabra como siempre, ya que algunos se extienden, otros hablan menos y otros no participan lisa y llanamente, pero siempre se dio la opción de mover el monto. Todos estuvieron de acuerdo con los \$30.000. Tampoco podría decirse que ese monto salió de la nada y que no se expuso. Todos tuvieron la oportunidad de pronunciarse por el monto.

- Respecto al tema del reglamento se va a trabajar en ello y está destinado a la negociación colectiva. Ese dinero no es de libre disposición, como lo señalan para un caso de accidente, porque el dinero que se está recaudando es para la negociación/pro-huelga o como lo quieran llamar. Este fondo es pro-huelga, porque independiente de que se haya cerrado hace 4 o 5 meses la negociación, si bien la aceptamos no podemos decir que todos quedamos contentos y conformes. Hay un dejo de que podría haber sido más y se aceptó lo menos malo, eso es innegable. Incluso los que no aceptamos ir a huelga y aceptar la propuesta de la empresa quedamos con un sabor amargo de que no se pudo más. Esto es un cambio de estrategia, es hacerle saber a la empresa que nos estamos preparando para eso, porque no quedamos contentos, que se firmó y se llegó a un acuerdo, pero no totalmente satisfechos. Esto es una buena señal hacia la empresa para decirles que estamos dispuestos a llegar un poco más allá que la vez anterior. El tiempo dirá como será el proceso de negociación, puede que estemos equivocados, al final cuando les toque negociar a los que estén en la mesa negociadora, van a tener una espada/respaldo que va a permitir cambiar la estrategia, ya no ir donde la empresa nos quiere llevar, sino que el sindicato lleve a la empresa al terreno que quiere pisar, en post de eso se está trabajando con harta anticipación, entonces independiente del nombre que reciba el fondo, el fin último es ese.

- En cuanto a las personas que votaron, un 80% del sindicato votó. Al revisar cómo se hacen las elecciones o cómo funciona la democracia, no se puede esperar que voten todos o ir a preguntar a esas 20 personas que no votaron por quién votarán. Las votaciones se hacen con los participantes de la asamblea, por mayoría simple o absoluta, dependiendo de lo que se acuerde. En este caso se necesitaba mayoría simple del total de los asistentes en ambas reuniones, lo que sumado dio más de un 57% que aprobaron el descuento. No se puede pasar a llevar la institucionalidad del sindicato donde hay estatutos que indican que se requiere la mitad+1. Podrá ser importante la cantidad de socios que están en desacuerdo, pero en democracia gana la mayoría. La minoría tiene que acatar lo que dice la mayoría, esté de acuerdo o no, porque así funcionan las instituciones y siempre se ha hecho de esta forma en el sindicato. No se puede empezar ahora a decir que no es menor la cantidad de personas, porque siguen siendo minoría, y lo que se acuerda es el voto de la mayoría.

Resumiendo, se va a realizar el descuento que se estableció por acuerdo de asamblea, se establecerá un reglamento que se hará llegar una vez listo para que realicen comentarios u observaciones, pero este fondo no va a ser dinero que se utilice para otras instancias (p.j. enfermedad de hijos), porque no está para eso, no fue lo que se planteó, ni lo que la asamblea aprobó. Para esos casos se podrá realizar una ayuda, como en ocasiones anteriores, de 1 día, ½ día o ¼ sueldo, lo que dependerá de la gravedad o a la importancia que tenga la situación de cada socio, si se deja esa ventana abierta "tengo una emergencia", se pierde totalmente el foco de lo que se acordó.

Afiliado comenta que le preocupa la respuesta al socio del monto y que se diga que nadie se opuso a eso, porque recuerda que ese día hubo un par de colegas que dijeron que no se estaba mirando el bolsillo de algunos. Le parece raro escuchar a la directiva decir que a ese monto nadie se opuso, siendo que no es verdad, ya que varias personas nos opusimos porque a los 3 años serían más de 150 millones. Lo otro, cuando se dice que es una buena señal para la empresa, encuentra que es todo lo contrario, ya que conversó con algunos socios del sindicato 1 Talca y les preguntó porque no se cambiaban siendo que el contrato colectivo del sindicato 2 es mejor que el del 1, la respuesta que dieron fue que el sindicato 2 siempre va con el tema de la huelga, eso lo corroboró porque desde que entró a este sindicato siempre se ha hablado de huelga y el miedo de ellos es ese para no cambiarse. También le preocupa que en un tiempo más en vez de fortalecerse el sindicato vaya perdiendo fuerza por este tema, porque si se fija en el % de votación de los \$30.000, él no votó porque el monto era alto sino porque su posición era otra y muchos de los que votaron por esa opción están pensando lo mismo. Haciendo una crítica constructiva cree que el sindicato en un tiempo más en vez de fortalecerse va a empezar a perder gente, además el próximo año negocia el sindicato 7 y eso hay que tenerlo en cuenta; ser capaces de escuchar más y no disponerse tanto a los que votaron (50+1), que eso está bien, tomar en cuenta que es hay un gran % que está en desacuerdo y tener una ventana para revisar lo que está pasando.

Se manifiesta que si se negocia como el sindicato 1 no se tendrían los beneficios que se tienen hoy en día. Es cosa de mirar justamente lo que dices y ver que se quiere privilegiar: tener mejores beneficios o llevar la fiesta en paz con la empresa, en la cual ellos claramente van quedando por debajo siempre.

Por ejemplo, hoy nos mencionaron que el sindicato 7 de profesionales está creando un fondo igual o similar a lo que estamos haciendo nosotros para la huelga, están pensando en eso también, porque es la única herramienta que tienen los sindicatos de presionar a la empresa para obtener mejores resultados.

En la última negociación colectiva que tuvimos, si no se hubiera votado la huelga hubiéramos quedado por debajo de los beneficios del sindicato 1. Cuando se votó la huelga y se fue a mediación, se mejoraron aún los beneficios que se ofrecían inicialmente. Lamentablemente hay que estar en el proceso para ver cuáles son los alcances de tener o no la huelga como herramienta. Finalmente, no la ocupamos y alcanzamos a quedar por sobre, pero si no lo hubiéramos hecho estaríamos con beneficios más bajos que el 1.

Hay que tener cuidado y ver la perspectiva de lo que uno quiere, por eso si te sientes más cómodo en un sindicato donde no van a ir al conflicto y acepten todo lo que la empresa diga, que es lo que hace el 1, que ni siquiera pelea ninguno de los factores, hacen lo que la jefatura indica, no hay apoyo al trabajador y se dejan estar, entonces depende de lo que quieras.

El conflicto en si va enfocado solamente en situaciones de roles, donde se ha votado la huelga, pero no se ha hecho efectiva, siendo ésta la primera vez que se vota huelga, tampoco es como dicen que el sindicato 2 es el conflictivo, pero a la larga ese conflicto nos ha llevado a lograr mejores beneficios, que se respeten los derechos de los socios, que no se pague de acuerdo con el criterio de algún jefe, esas son las marcadas diferencias a lo largo de todos estos años.

Se cree que no se va a perder gente, pero si hay personas que definen cambiarse, porque no quieren crecer y le viene bien lo que la empresa le dé sin optar, para eso lo mejor es no estar sindicalizado, pero al estar así verá como los otros crecen y el no, van a llegar solos.

La estrategia utilizada a lo largo de estos años nos ha dado frutos/resultados y no creemos que nivelar hacia abajo volviendo a un convenio como lo hace el sindicato 1 sea lo mejor para nosotros.

En cuanto al tema del fondo cuando se preguntó vamos a votar por esto, no hubo alguien que dijera que podrían ser \$25.000 o \$20.000, no sirve decir "yo no estoy de acuerdo", se debe plantear una propuesta, por último, para decir que tenemos la opción A por \$20.000 y la B por \$ 30.000, no existió esa instancia. Se pueden ver las reuniones y el acta, donde nadie propuso alternativas, sino que había gente que estaba de acuerdo con hacer el descuento y otras que no.

Socio comenta respecto al descuento votado el mes pasado, ha conversado en su central con varios socios de este sindicato, indica que el monto en si es considerable y que le pega fuerte a los colegas que pueden ganar un poco menos. También le hace sentido lo que dice Almendras, de que los de afuera nos han visto siempre como conflictivos, siente que no es una característica buena. Además, el mensaje que se está dando, desde ya, al ahorrar este dinero para una negociación que viene en bastante tiempo más, está mostrando una predisposición de que si o si queremos llegar a la instancia de ir a una huelga. Finalmente, considera que debería ser un momento para reflexionar en esa instancia, ver cómo han sido los números de la empresa de aquí a esa fecha, cómo han andado las cosas en el mercado en general, ya que son varios aspectos los que hay que evaluar al momento de llegar a una negociación, y no estar dando el mensaje que estaríamos dando ahora de que si o si nos vamos a ir a huelga y que no nos van a torcer el brazo, porque con este ahorro que estamos haciendo como que ya estamos echados hacia atrás, abanicándonos y estamos tranquilos. Es una decisión de cada uno evaluarla, también es necesario conversarla con la familia, pero si hay colegas que están en esa parada de irse a huelga si o si, independiente de una oferta buena que pueda estar dando la empresa en ese momento, cada uno debería irse preparando y analizarlo y tener un ahorro en caso de que llegásemos a una huelga, pero no deberíamos meternos en el bolsillo del colega y por otro lado si esta decisión ya está tomada, que fue una votación que ya se realizó y que la mayoría la acepto, cree que debería ser por ultimo un momento de reflexionar todos y especialmente la directiva, porque toda opinión es válida, nos sabe en cuanto a números porque no prestó atención al acta cuanto fue el % que aprobó, cuál el que rechazo y cuál fue el número que no votó, pero sin dudas sería una instancia de reflexionar y darle una segunda vuelta, porque de verdad ha hablado con varios colegas y tienen su mismo pensamiento, uno que el monto es alto y segunda la señal que estamos dando.

Se indica que cuando Angostura estuvo en una mesa negociadora y en ese momento Cristóbal González se retiró, fue el primero en venirse al sindicato 2, todos tuvieron la opción de elegir el sindicato al que se iban, nosotros a esa altura ya teníamos la fama del sindicato conflictivo. ¿por qué optaron por este sindicato? fue justamente porque el tema de conflictivo es una chapa que nos pusieron, siempre reclamamos con argumentos y base, todo lo que se ha obtenido, por ejemplo, el tema de la mochila de camping que se recibió hace un par de años por la fiesta navidad, ya que esta festividad es con cargo al contrato colectivo y no se estaba realizando y la empresa se estaba ahorrando ese dinero; si la compañía acepta que se debe eso es porque se reclama con base y efectivamente era algo que correspondía, así se pueden enumerar un montón de puntos que otras entidad las dejan pasar.

Hoy se remitió informe de la fundación sol respecto a los números de la empresa. Si lo han visto se darán cuenta de las ganancias que tiene y cuanto significa la negociación. Todo lo que se plantea es con base y argumento. Si se ve que la empresa

va a la baja no se será tan ingenuo para pedir una millonada y cegarnos al tema de la huelga. Están cayendo/comprando lo que la compañía dice: "que los negocios están mal".

Esta vez se le pudo demostrar a la empresa, que los números no están mal eran azules, que las ganancias y EBITDA crecen. Si se miraron los números, la empresa y la perspectiva del negocio, la cual no va a cambiar en 2 o 3 años y si viera que cambia se modificará la estrategia, pero mientras tanto no cambie la situación hay que mantener una táctica que sea una señal que la empresa vea, que nos vea unidos y dispuestos a prepararse para una huelga con los gastos que a ellos les involucraría, cuanto significa cada día de detención de todas las centrales hidráulicas, con 4 días de generación pagan los 3 años de negociación colectiva completo (sueldos/beneficios). Si no nos toca negociar, esperamos que aquellos que vayan a la próxima negociación también los vean, porque está todo considerado, no es que a alguien se le haya ocurrido hacer eso. Al proyectarlo, si esperábamos al último año no llegábamos preparados, sería similar a esta vez. Producto de lo mismo la empresa verá que estamos dispuestos a la huelga, y quizás la propuesta será bastante mejor para evitarla, pero será la estrategia de cada uno (empresa/sindicato).

Afiliado consulta por la tabla incluida en el informe de resultado de la negociación emitido por la Fundación sol, si están actualizados y donde dice "no comparable" es porque ese punto no estaba antes. Se indica que es así, porque no había punto de comparación con la negociación anterior.

Asistente manifiesta si servirá como propuesta llevar a la próxima negociación aquellos puntos que están en 0. Se indica que aquellos que no fueron acogidos volver a replantearlos, por ejemplo, bono calefacción. La dinámica no va por establecer puntos nuevos, sino ir por los sueldos o un bono más sustancial, que ese 0,2 o 0,3 de las utilidades de la empresa llegue al dígito completo. Lo que hizo la fundación sol sentó una buena base para lo que viene, porque se tiene la información.

Adherente consulta si se tendrá que aportar para contratar otra asesoría en el 2026. Esto se verá a los 3 años, porque se podría revisar si alcanza el pago con los fondos del sindicato, ya que el monto va entre \$2M a \$2,5M y no afectaría la caja del sindicato. Ambas asesorías si sirvieron. Juan Atan aporta que se podría incluir en el presupuesto de ese año, como se hace con la asesoría legal.

Se reitera que lamentablemente las democracias funcionan con mayorías. La mayoría votó hacer el descuento y en eso se sustenta el acuerdo y se hizo llegar el resultado. No se puede cambiar por esos 40 socios que votaron no, que representan un 18,3%, tampoco se les puede preguntar a aquellos que no votaron, una votación no funciona así. Los que votan son los que definen y aquellos que decidieron no votar o no participar de la votación deben acatar lo que resuelve la mayoría, como lo indican los estatutos.

El sindicato siempre se ha caracterizado por una forma de funcionar que nos ha dado un respeto ante la empresa y el resto de las entidades. Si alguien no se siente representado por el sindicato y cree que en otra entidad le va a ir mejor, es su decisión, no se tiene como impedirlo ni es la idea, a nadie se le tiene a la fuerza, todos los que formamos este sindicato, en algún momento quisimos ser parte de él. El sindicato 7 está con el mismo fondo, también Nehuenco lo hizo, la mayoría de los sindicatos de Colbun están haciendo fondos para la negociación, porque consideran que la empresa no está llegando a lo que ellos quieren con la propuesta. Se cree no estar equivocado porque el sindicato más nuevo y de profesionales, que sus rangos de sueldos son bastante mayores, están haciendo un fondo.

Juan Atan indica que este punto de vista ya se trató en la reunión anterior, pero enfocado a como se iba a ver el tema del fondo y sus intereses, por lo que se está buscando una entidad para ello. En principio, cuando se planteó esto se pensó en un sueldo por persona, pero era difícil el descuento por los diferentes montos y los reajustes. Por eso se propuso un monto fijo, pero lamentablemente cuando se hizo el descuento lo cuestionaron, teniendo las mismas dudas: cómo se va a devolver, que el monto total es mucho, no se cree que se llegue a gastar todo si es que nos vamos a huelga (porque lo recaudado serviría para comer 10 días en un restaurante). Estuvo en desacuerdo un poco con el descuento, porque las negociaciones deben focalizarse de otra forma, la estrategia es la forma y no un fondo en dinero, ya que la vez pasada se reunió dinero, pero quizás fue poco. Hay que llevar a la empresa al escenario que nosotros queremos, si no nos focalizamos así, nos harán lo mismo que la negociación pasada, aunque tengamos mil millones de dólares o a todos en este sindicato; si la empresa dice que no hay más plata, ándate a la huelga, pero no la hacemos efectiva, estamos muertos y nos van a hacer lo mismo. No se saca nada en juntar dinero o tener asesorías. Se mostraron los antecedentes de la asesoría de la fundación sol a la empresa y no tuvieron más argumentos, indicándonos que esa era la plata que tenían y no había más para darnos, que era el monto que nos asignaron. Cómo vamos a sacarle más plata el día de mañana si hacen lo mismo y no presionamos. Votamos la huelga, después votamos si la hacíamos efectiva, eso fue un grave antecedente que dejamos ante la empresa, dimos una pésima imagen, porque vieron que no fuimos capaces de hacerlo. Insiste en que, aunque tengamos millones y la mayoría de la gente en el sindicato, si nos proponen eso y no nos ponemos los pantalones y somos ratones, no vamos a hacer nunca nada. Lo que hay que hacer ahora con el descuento, es ver la forma de resguardar ese dinero, que ojalá genere intereses y

también la forma de retiro si el socio se va en 1 o 2 o 2 ½ o más años, dejar estipulado si generara interese o se llevará el monto recaudado a esa fecha.

Resarcir una votación no es una broma, somos todos adultos. Como estuvo con licencia médica no participó de la reunión pasada, porque se habría opuesto y habría expuesto este mismo argumento, porque no se saca nada con reunir esta cantidad de dinero, ya que somos todos adulto y tenemos responsabilidades. Hay personas que se preocupan y que expusieron este tema, que es un problema para algunos o proyección del dinero para otros.

Es distinto juntar dinero y que después se me devuelva ese mismo millón a que yo lo ahorre, en el fondo nos vamos a pagar nosotros si es que no llegamos a una buena negociación, porque tendremos ese millón, haciéndole el trabajo a la empresa y resguardándonos el bolsillo, esto no tiene sentido.

Ahora hay que ver como se canalizan esos montos, para no perder el valor del dinero, y dejar establecido como se va a ir entregando a medida que se vaya retirando la gente, ojalá no se desvincule a nadie, que lleguemos los 153 o más socios. Con estos montos hay que confeccionar un documento de cómo se va a: manejar, entregar, devolver y administrar, siendo esto lo esencial.

6. Socio consulta por el tema de los turnos ofrecidos al CCG, si se le presentó al sindicato o todavía no se tiene esa información definitiva del turno para el próximo año. Aún está en veremos porque insistimos en la postura que les manifestamos, esa conversación debió ser primero con los sindicatos y después con ustedes. Independiente de si aceptaron la propuesta, si tiene que ser validada por los sindicatos primero debió ser revisada por nosotros para plantear las inquietudes, sino es una imposición y no una negociación. Herrera consulta si se va a hacer algo o se planteará a la empresa. Se manifiesta que la empresa indicó que se la presentará a ustedes, por lo que le insistimos en que el sindicato debe participar porque finalmente seremos quienes la firmaremos, debieron involucrar a las dos partes desde el inicio. Se revisará en conjunto para definir y tener sus apreciaciones si es conveniente o no, considerando los trasladados o la estadía en Santiago.

Con esto se ve que la empresa hace abuso del poder de no negociación del trabajador, porque al postular a un cargo y ofrecer un turno casi impositivo (era como un requisito de la postulación), el socio lo va a aceptar, ya que no tiene opción de decir que no, está bajo presión y no es una situación simétrica de negociación, por lo que se va a hacer uso de la facultad sindical, de que, si la empresa no llama a negociar el turno, se va a negar y no habrá acuerdo, y por eso se está a la espera.

Afiliado aporta que fue como se plantea, una imposición, no había otra opción de turno, había que aceptar ese turno para obtener el cargo, bajo esa presión se tuvo que aceptar. Se indica que se tiene claridad de ello y se le hizo ver a la empresa, por lo que tendrán que conversar. Se cree que la imposición nace de Troncoso. Legalmente no lo pueden hacer sin el VºBº del sindicato, en eso nos afirmaremos para llegar a un acuerdo real, que es más o menos algo similar a lo que tiene el despacho Colbún, que no es lo mismo que les ofrecieron.

Adherente indica que debería verse antes de fin de año, ya que supuestamente ese turno partiría el próximo año. Se indica que no van a poder empezar con ningún turno que no esté acordado.

7. Se consulta por la entrega anual de toda la ropa de trabajo y ropa térmica (si aplica). Se indica que se enviará una encuesta (similar a la del año pasado) para conocer lo que está pendiente y así hacer el reclamo correspondiente, porque no se le dará tiempo como años anteriores. En la negociación se les planteó que se realizaría la denuncia y demanda si corresponde.

Luis Contreras manifiesta que en Canutillo no se ha entregado la bota ni la ropa térmica. Se recuerda que el buzo térmico es cada 3 años y la bota térmica es a cargo cuyo cambio es hasta que se dañe.

8. Participante pregunta sobre la fecha elegida para la celebración del aniversario de la empresa, un viernes de 12 a 17 horas, ya que no coincide con el horario laboral de muchos. Se responde que la empresa últimamente ha estado realizando más actividades fuera del horario laboral (olimpiadas), y la participación es voluntaria.

9. Afiliado plantea que ahora que está en el CCG cobra la ½ colación por turnos de 12 horas, situación que recién vino a conocer y a entender al salir de la burbuja de Canutillo; entiende que esto debió haberse pagado siempre al hacer turnos de 12 horas, siendo que Canutillo tiene ese turno, consulta por qué no se les había mencionado de ello. Se manifiesta que está en el contrato colectivo. Indica que, si bien esta en el documento no lo interpretó de esa manera, tampoco sabe si los colegas del sur lo están cobrando, además fueron varios años que no cobraron ese beneficio, también supo de una persona que tiempo atrás que tuvo una situación similar, al que le devolvieron retroactivamente esos montos. Consulta que pueden hacer ahora para cobrar este beneficio, apelando a la experiencia que se tiene. Se manifiesta que efectivamente al personal en Canutillo les entregan el almuerzo, aunque no les dan la ½ colación; porque les dan una cena, que es después de la hora de trabajo, siendo como las "onces" si estuvieran en el domicilio, no estando inserta como la ½ colación en turnos de 12 horas, porque

dentro de ese turno se paga 1 ½ colación. En el caso de ustedes que les dan el almuerzo les queda esa ½ colación pendiente. Desconocíamos que no se les paga, porque no se había presentado la problemática. En el tema del pago retroactivo, a lo sumo se podría optar a la vigencia del contrato anterior, más allá de eso no se podría, siendo este el tope, generalmente incluso aplican hasta 6 meses, va a depender mucho de la legalidad, pero se puede hacer el planteamiento a la empresa de que ese beneficio no se está pagando y que si sigue esa misma dinámica se empiece a pagar. Se solicita envíen un correo con el detalle y la situación planteada.

Socio le sugiere a Oscar Cavagnero, ya que son ellos los más afectados, confeccionarlo e incluirlos para optar al cobro por el contrato anterior.

Afiliado indica que vieron esa ½ colación, pero como les dan desayuno, almuerzo, cena y a los turnos tarde/noche les dan una choca, es por eso ello que no se había considerado el pago de ella. Se aclara que el desayuno lo dan antes del horario de trabajo y es parte del acuerdo de trabajar allá, el almuerzo lo dan y es parte de la alimentación que corresponde dar, pero dentro de las 12 horas (de 14 a 2 horas, de 8 a 20 horas y de 20 a 8 horas), por ejemplo, de 8 a 20 horas por contrato colectivo corresponde 1 ½ colación, si entre medio les dan almuerzo queda pendiente la ½ colación, porque lo que hacen al salir a las 20 e ir al casino es como cuando se retorna al domicilio y se toma onces en la casa, es parte del trabajo de allá, no es parte de la jornada. En Aconcagua trabajan de 8 a 20 y reciben 1 ½ colación, independiente que al salir tome onces en su casa.

Participante aporta que cuando están de vacaciones el operador almuerza en la misma central, no sale de la instalación, pero para no dilatar más el tema se enviará un correo con el detalle para que nos orienten y podamos solicitar el beneficio. Se manifiesta que más que orientar se hará el reclamo de este pago por nosotros.

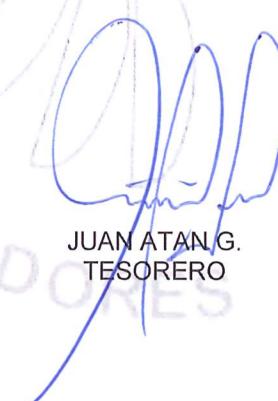
10. Socio plantea que como en enero-24 llegó el contrato colectivo y no estaban inscritos en el punto 8 de las colaciones que indica que cuando se tiene licencia médica o vacaciones le corresponde cobrar la 1 ½ colación (1,5) cobrará ese beneficio porque estuvo de vacaciones 2 meses (enero/febrero) antes de entrar al CCG. Se indica que lo cobre por plataforma GO, pudiendo ser asesorado por sus compañeros que ya lo han cobrado.

11. Se recuerda a aquellos que no participen de las reuniones tienen 24 horas antes y 24 horas después de la reunión para enviar su justificativo a la comisión de asistencia, porque no hay forma de saber si están con licencia médica, de vacaciones, en turno o con días libres, porque la empresa no entrega esta información, todo debe venir del socio. La comisión del sur está compuesta por Víctor Aguilera, Mauricio Rocco y Rodrigo Carvajal; en la zona central son Diego Gómez, Nelson Valdés y Ricardo González.

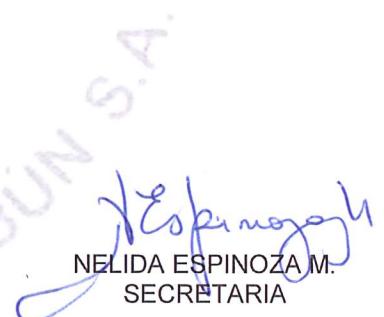
Comisión recuerda que aquellos que se quedan en horario extraordinario y no puedan asistir a las reuniones, también justificarlos, al igual que los permisos, porque no se tiene como saberlo. El justificativo sería el vaucher que se remite al marcar la salida, pero si pidió un día de permiso tiene el comprobante de go.



MIGUEL LAZOANO C.  
PRESIDENTE



JUAN ATAN G.  
TESORERO



NELIDA ESPINOZA M.  
SECRETARIA