

REUNIONES ORDINARIAS MES DE JULIO 2024

Citaciones: Día 24 de julio 2024.

1° citación: Duración de 15:05 a 16:25 horas

2° citación: Duración de 19:05 a 19:48 horas

TABLA:1. Aprobación acta reunión junio-24

2. Despidos socios complejo Biobío

3. Encuesta Colbun.

4. Varios

ASISTENTES:

1. Víctor Aguilera	2. Marilyn Alfaro	3. Miguel Alfaro	4. Segundo Almendras
5. Juan Altamirano	6. Jorge Alvarez	7. Benedicto Alvial	8. Javier Arancibia
9. Leonel Arancibia	10. Cristian Arcos	11. José Arias	12. Edison Astorga
13. Michael Avendaño	14. Alex Barrera	15. Rodrigo Barría	16. José Bravo
17. César Burgos	18. Robustiano Bustos	19. Edith Cabezas	20. Carlos Cantillana
21. Marcelo Carquin	22. César Carrasco	23. Rodrigo Carvajal	24. Lorena Casanova
25. Ruth Castillo	26. Carlos Catalan	27. Oscar Cavagnero	28. Freddy Celedón
29. Jorge Celedón	30. Sergio Cerda	31. Anuhar Contador	32. Marcos Contreras
33. Luis Contreras	34. Julio Cortez	35. Ricardo Dumas	36. Francisco Duran
37. Silvio Espinoza	38. Marcelo Espinoza	39. Natalia Espinoza	40. Alvaro Ferrada
41. Rodrigo Figueroa	42. Dave Flores	43. Carlos Fuentes	44. José Gaete
45. Julio Gamboa	46. Carlos García	47. Alex Gatica	48. Diego Gómez
49. Cristian González	50. Francisco González	51. Ricardo González	52. Miguel González
53. Vicente Gutiérrez	54. Exequiel Guzmán	55. Jorge Henríquez	56. Carlos Hernández
57. César Hernández	58. Daniel Herrera	59. Cristian Herrera	60. Ivan Ibacache
61. Ricardo Isla	62. Carlos Jara	63. Oscar Jeldres	64. Jonathan Lara
65. Esteban Lazo	66. Juan León	67. Abel León	68. Eduardo Lepe
69. Francisco López	70. Gustavo Mardones	71. Fabian Matamala	72. Rodrigo Medel
73. Juan Medina	74. Mario Medina	75. Pedro Méndez A.	76. Pedro Mendez D.
77. Michael Montoya	78. Luis Mora	79. David Morales	80. Erwin Moreira
81. Patricio Moscoso	82. Roberto Mundaca	83. Gabriel Muñoz	84. Manuel Muñoz
85. Mauricio Nail	86. Sergio Nuñez	87. Leonardo Ojeda	88. Patrick Olate
89. Francisco Olavarria	90. Luis Ortega	91. David Ortega	92. José Pakarati
93. Pedro Pérez	94. Víctor Pinochet	95. Alfredo Ponce	96. Manuel Ramirez
97. Javier Riffo	98. Richard Riquelme	99. Ignacio Rivas	100. Mario Riveros
101. Cristian Roa	102. Mauricio Rocco	103. Gonzalo Saavedra	104. Ailyn Sáez
105. José Salamanca	106. Sergio Salamanca	107. José Saldivar	108. César Salgado
109. Priscila Salinas	110. Yorgin Salinas	111. Wladimir Sánchez	112. Jaime Sánchez
113. Benedicto Sandoval	114. Juan Saravia	115. Benjamín Tapia	116. Patricio Toledo
117. Camilo Torres	118. Manuel Tranamil	119. Jaime Urrea	120. Claudio Urtubia
121. Anita Urtubia	122. Nelson Valdés	123. Jorge Valenzuela	124. Israel Varas
125. Héctor Veas	126. Iván Villagran	127. Julio Villaman	128. Germán Villegas
129. Ricardo Wallffiguer	130. Ramiro Zapata	131. Mario Zbinden	132. Mario Zuñiga
133. Miguel Lazcano	134. Nélica Espinoza	135. Juan Atan	

Se adelanta la reunión ordinaria en 1 semana, debido a que ocurrieron algunas situaciones que eran necesarias abordarlas lo antes posible. Como son varios temas no amerita hacer una reunión extraordinaria, porque éstas son para tratar un tema en específico de acuerdo con lo indicado en los estatutos y en el código del trabajo.

1. *Despidos socios Biobío.* Desvinculan el miércoles 17-7-24 a 2 socios del área mecánica de ese complejo. Nos llama uno de los afectados indicando que lo habían despedido por Art. 160, el cual no da derecho al pago de indemnización por años de servicios. Más tarde nos contacta el otro trabajador desvinculado planteando la misma situación.

Se toma conocimiento de la carta aviso que se les entrega cuando se presentan a trabajar, que en este caso es por robo/hurto y de ahí la importancia. En ambos casos es la misma causal, motivo y situación, que sustraen ambos un elemento.

Se comienzan las averiguaciones y a recabar antecedentes y no es tan así como lo indica la empresa en las cartas de desvinculación.

Para resumir: estos 2 trabajadores (Francisco Duran y Carlos García) estaban laborando en Central Quilleco haciendo la desmovilización del mantenimiento (llevando materiales, desechos, herramientas y todo lo que no se está ocupando por término del mantenimiento) a la central principal, Rucue. Dentro de estos elementos iba un hidropack (tambor con bomba que se utiliza para distribuir agua o para el agua potable) el cual había sido reemplazado, o sea el que se estaban llevando estaba en desuso. Cuando llegan a Quilleco uno de los trabajadores le solicita a su jefe Héctor Parra si le puede dar el hidropack, éste le indica que para él eso es chatarra y que no se lo puede dar, pero si se lo lleva él no ha visto nada y que nadie lo iba a echar de menos, porque estaba catalogado como desecho, así que el trabajador se lleva el elemento. Mientras tanto el trabajador, cuya única participación es estar ahí ese día y escuchar la conversación que tuvo su compañero con el jefe, no teniendo ninguna otra participación, lo cual después fue corroborado por la misma investigación que hizo la empresa, aunque no lo consideraron al momento de tomar la medida de desvinculación. Héctor Parra pide una investigación al servicio de seguridad del complejo Biobío, preguntando por el día y el vehículo en específico, sabiendo quien lo tenía porque a él mismo le habían preguntado por el hidropack. En base a lo anterior, posicionan a uno de los trabajadores cargando el elemento en la camioneta y llevándoselo.

Nos pareció que no se condecía lo que señalaba la carta aviso con la versión de los trabajadores, por eso se llama al subgerente de relaciones laborales de la GOP, ya que Paula Martínez estaba de vacaciones; se le explica y narra la versión que teníamos y que no nos parece que por el simple hecho de que uno de los trabajadores haya sido el compañero de trabajo que estuvo en el vehículo con el principal involucrado, le costará el trabajo y que al otro, siendo que el jefe le había dejado la puerta abierta, le aplicaran la medida más gravosa, el despido. Por parte de la subgerencia de relaciones laborales se entendió la argumentación, pero pide un día para conversar con el subgerente del complejo, Rodolfo Guardiola. El viernes por la tarde se habla nuevamente con el subgerente quién indica que Guardiola no va a echar pie atrás, indicando que la decisión está bien tomada y que corresponde el despido de las 2 personas. Ante esto se le vuelve a indicar que no nos parece la situación y que se escalará a las jefaturas más arriba de Guardiola. Se preparó un correo, que salió el lunes a primera hora, dirigido a José Escobar, Eduardo Vásquez, Gustavo Gomez, Patricio Troncoso y Paula Martínez (línea superior de Guardiola) y se confirma la recepción de éste por parte de GOP.

Ese mismo lunes a las 19 horas responde José Escobar, que le parece de suma importancia el tema y que se debe conversar y aclarar, por lo cual él delega a la línea jerárquica siguiente que haga una reunión con nosotros; en ese correo iban copiadas las mismas personas a quienes les habíamos replicado el correo, adicionando a Rodrigo Pérez quien es gerente de la gerencia legal. Ayer en la tarde a última hora llega una citación para el martes reunirnos con Paula Martínez, Eduardo Vásquez y Rodrigo Pérez y tratar este tema.

Para nosotros todavía está en stand by el tema de la desvinculación de estos socios por las circunstancias que han rodeado toda la situación, pero hay varias cosas que se deben ir considerando.

Además de todo lo explicado, el llamado es a tener cuidado con todas las situaciones, incluso en algún momento, como directiva, se pensó indicar no llevarse camioneta ni viajar en ellas después del horario de trabajo, ya que, si el chofer echa algo adicional al vehículo, por el simple hecho de ir como acompañante de viaje puede costarle el trabajo, siendo que no tiene por qué revisar la camioneta; este procedimiento no nos parece que deba hacerse. Debería haber una investigación más acuciosa de cómo se dan efectivamente los hechos, entrevistar a más personas, ya que en este caso Parra fue juez y parte, porque buscó en los videos de vigilancia la fecha donde iba a aparecer esa bombona y las personas, tampoco hubo por su parte (por los antecedentes que se han recabado en este lapso de tiempo), la pregunta de rigor: "Se perdió el elemento X, ¿alguien lo ha visto?", no hubo esa instancia, porque él sabía quién se lo había pedido y la respuesta dada, se ve demasiado turbio como la empresa ha manejado esta situación.

Esto es un llamado de atención para todos, porque si ya se dio podría repetirse.

Si la empresa quiere desvincular a alguien, que busque la forma/procedimiento correcto para hacerlo, no recurrir a una situación donde el mismo jefe involucrado vaya a buscar al culpable desligándose de lo que dijo, eso una mariconada.

Todo esto es lo que se va a conversar con la gerencia y también se verá lo que ellos aporten, ya que en estos momentos se cuenta con la versión de los 2 involucrados y algunos antecedentes más que hemos podido recabar

con colegas de esa instalación, pero si aparecen con otros videos o si hay otras situaciones que no se manifestaron/declararon son otro tema.

Se está actuando en base a lo que la empresa puso en la carta despido, que es la sustracción de esa bombona, no haciendo mención a ningún otro hecho, ya que la carta tiene una fecha específica y el por qué los están desvinculando, lo puntual es lo indicado en la carta de despido de ambos socios, lo que se está tratando de revertir, aunque es difícil.

Se apuesta un poco a la dinámica que se ha explicado, en el fondo, que nadie use las camionetas de la empresa después del horario, porque le pueden echar algo y pagarán los platos rotos por algo que no hizo. Como en este caso del compañero que aprovecho de viajar en la camioneta a Los Ángeles para llegar más temprano a su casa. Esto es algo recurrente que se hace en todas las instalaciones y nadie revisa que va cargado en ellas, a no ser que sea el chofer reemplazable, que la revisará cuando llegue a su casa, porque generalmente quedan a la intemperie, para que no quede nada a la vista que se puedan robar; esta es la revisión que realiza el que se lleva la camioneta y no el acompañante.

Es por esto, que se está en esta instancia, a no ser que tengan un documento escrito por parte de la jefatura que le dio el elemento, de palabra nada, ser bien quisquilloso con todas las situaciones.

No se sabe cómo va a finalizar, aunque la empresa esta llana a que los trabajadores puedan demandar, pero como se le dijo al subgerente de relaciones laborales “de que sirve demandar y que el trabajador gane el juicio si ya perdió el puesto de trabajo, se le va a pagar con intereses, pero para eso van a tener que pasar un par de años ya que un juicio demora entre un a un año y medio, siendo que el trabajo, la antigüedad y los beneficios los perdió, mientras tanto el finiquito válido es el que esta emitido por Art. 160 falta a la probidad, que ensucia también los antecedentes de los trabajadores, estas son las situaciones que se quieren conversar y subsanar con la empresa en la reunión del próximo martes en Santiago a las 10 a.m., ver cómo nos va y que podemos sacar en limpio de todo esto.

Se les va a mantener informados de cómo se desarrolla toda la situación.

Se acota que hay que verlo desde el punto de vista de transparencia y sentido común. Como lo plantearon los socios, Carlos, quien se llevó la bomba y Francisco que estaba presente, se deben defender las posiciones desde el punto de vista lógico, desde el jefe o la empresa que está colocando falta a la probidad, siendo que el primero que falla en ella es el mismo jefe, porque si no quería involucrarse en nada debió ser transparente y honesto y decirle primero que no puede entregar nada, a no ser que se solicite a través de un documento y autorizado por una jefatura superior, pero que él no está en condiciones de entregar nada, porque desde el momento en que le dice que es “chatarra/basura y si te lo llevas no te he visto” es prácticamente abrirle una puerta. Ahí hay una falta igual o mayor de grave que el de la persona que se lo llevo, ahora Francisco que está al lado, quien es él para involucrarse en la conversación y decirles “jefe usted no puede dar eso” o “tú no te lo puedes llevar”, no tenía por qué meterse y lo tomo como que se lo estaban entregando y Carlos se lo llevo porque el jefe iba a hacer vista gorda y no iba a pasar nada.

Llama la atención que pasará un mes entre la situación misma y el despido propiamente tal.

Se va a continuar averiguando y si alguien tiene más antecedentes entregárnoslo, porque sería bueno llevar todos los antecedentes a la reunión del martes.

Se espera no tener una sorpresa, que la empresa tengan más antecedentes o testigos que hayan visto otra situación, por eso esta reunión para dejar en claro lo que se va a hacer o que nos puedan aportar otros antecedentes que puedan ayudar en la defensa de los compañeros.

Salen varias aristas de lo ya mencionado, ya que al ser citados con el abogado es para ver la parte legal, pero si aplican la ley podríamos demandarlos 2, 3 o 4 veces por incumplimiento del contrato colectivo, la ley hay que verla como última instancia.

Con el artículo que les están aplicando fueron muy radicales, no es tan solo despedir a 2 trabajadores sino matar prácticamente a 2 familias, por lo menos con lo enviado, la empresa tomó cartas en el asunto.

Dentro de lo que le ponen en el despido hablan del reglamento interno, de orden, higiene y seguridad, de las prohibiciones, siendo: **Art. 19 Letra s: Sustraer intencionalmente o dañar por negligencia los bienes de la empresa. Letra w: Sacar fuera de los recintos de la empresa, sin autorización escrita de su jefe, cualquier bien, mercadería, producto, utensilio, material, herramientas, vehículo o equipo, de propiedad de la compañía o bajo el cuidado de la misma.** Como se decía, si dan los argumentos y salimos “perdedores”, se está pensando en llamar a que de ahora en adelante si nos piden llevarnos el vehículo fuera de la jornada no se haga y se solicite taxi para el traslado, porque no nos podemos negar a manejar ni a mover cosas en el horario de trabajo y en los recintos de la empresa, y de hacerlo con un documento firmado por el jefe para sacar la camioneta, ya que ésta puede estar cargada con

un elemento que se puede perder, hay que tener más cuidado. Incluso el vehículo debe tener autorización para salir y esto nunca se ha hecho, está quedando todo muy ambiguo.

La empresa actúa así, aunque piden tener buenas relaciones, conciliar trabajo y familia, pero con esto no se está dando

En reuniones anteriores, se mencionó que íbamos al choque, esta es una de las razones de porque nos tildan de conflictivos, ya que, si esto le pasa a un socio de otro sindicato, se habrían quedado con la respuesta que les dio la empresa y no harían nada, consideramos que eso no corresponde. Incluso con el sindicato 1 deben tener super buenas relaciones, porque como los han tratado deberían tener el contrato colectivo mucho mejor que el nuestro, pero no es así.

Se está viendo incluso poder de la jefatura, nuevamente se cae en el tipo de lideres que hay, porque no hubo la instancia de preguntarle a los compañeros, sino que pasó un mes y les dijeron “aquí está la carta, fírmela porque están despedidos debido a que se llevaron este elemento”. El jefe actuó de poco hombre, porque si hubiera sido otro, por último, los llama y les pide devolverlo, porque echaban de menos el elemento o alguien lo andaba buscando, ni siquiera hubo esa instancia. No será que estaban buscando a alguien para echarle la culpa de cosas que se habían perdido o a lo mejor los jefes querían traer gente de su agrado, algún familiar o de su confianza para ponerlos en esos puestos, se tiene todo el derecho de pensar así de la empresa y de esta jefatura en particular, para allá apunta nuestra defensa, en que las cosas no se están siendo claras.

Esta reunión es para informarles cuales son los pasos a seguir y para recabar más información.

Esto nos tiene molestos más que preocupados, se insiste en que la empresa tiene un bonito discurso y políticas, pero el actuar que tienen es de delincuentes y no lo vamos a permitir.

En esta situación en particular, el actuar de la jefatura deja mucho que desear ya que Rodolfo Guardiola le dice a Francisco Duran, cuando éste le indica que no tuvo nada que ver, “*bueno para que te fuiste en la camioneta ese día, si te hubieras ido en el bus, no habrías tenido este problema*”. Si esa respuesta la da el subgerente del complejo, nos queda más claro el actuar de la empresa, es buscar un motivo, el que fuera, contar de sacarlos y esa es la excusa. Siempre queda la duda, si es el actuar de la empresa o el de los mandos medios, porque desde el momento en que nos saltamos el conducto regular, llegando hasta el gerente general, quien acepta el planteamiento hecho y se coordina una reunión con el gerente de la división energía, de legal y GOP es porque no estamos tan equivocados y da como una luz de esperanza de que el actuar de la empresa es distinto a lo que están haciendo estas 2 jefaturas, porque en otras oportunidades que se ha llegado un poco más arriba (Troncoso) cierran filas en torno a la jefatura y de ahí no los saca nadie, indicando que está bien. Ahora como fuimos más arriba vamos a ver hasta qué punto es la línea de la empresa o la de ciertas personas.

No vemos, salvo que salgan con alguna sorpresa, por donde tenga la razón la jefatura del complejo Biobío en la medida que están tomando y por eso tenemos la esperanza de que se reviertan.

Si bien, un caso es más complejo que otro, ya que Carlos, por llevarse el elemento, está un poco más complicado que Francisco, también está la participación del jefe que dio pie para que sucediera, entonces si sale Carlos tendría que salir el jefe y si perdonan al jefe deberían perdonar a Carlos, de ahí en más si logramos el perdón para ambos sería ideal.

Que esto sirva de experiencia, mejor no sacar nada sino es con un documento escrito como se dijo anteriormente, mejor hacer el gasto de \$5000 o \$10000 que perder el trabajo y lo que eso conlleva, por ejemplo, 11 años de antigüedad equivalen más menos a una indemnización por años de servicios de 15 millones, no vale la pena, o que te lo den por la vía documentada, que se pueda decir en vigilancia “*me llevo este foco, me lo regaló mi jefe, aquí está el documento que me respalda*”, de lo contrario mucho cuidado con el tema de las camionetas y el traslado de cosas en los vehículos, ya que hay cámaras prácticamente en todas las instalaciones, tener más precauciones con lo que se hace.

Se recuerda, si alguien tiene antecedentes, siéntanse con la libertad/confianza de contactarnos, porque se mantendrá el anonimato y nos quedaremos con los hechos narrados, ya que nunca esta directiva ha tenido problemas con el manejo de la información que nos han hecho llegar.

Se manifiesta que la información solicitada, para cualquiera de los 2 casos, es para bien o mal, no se trata de inventar. Cualquier información es bien recibida y es para no encontrarse con una sorpresa, por ejemplo, que empresa/jefes lleven a un socio como testigo que vio o supo otra cosa, y no tengamos esa informaron.

No confundir las lealtades malentendidas, se tiene lealtad con la jefatura dentro de lo estrictamente laboral y legal, pero no si el jefe dice “*estoy complicado sírvenme de testigo*”; no se involucren sino tienen efectivamente la información.

Hasta donde sabemos, cuando paso la situación del hidropack, solo estaban los 2 involucrados y el jefe, no había más gente involucrada, así que después no puede aparecer la empresa con un cuarto elemento que diga “yo también estaba ahí, estaba escondido en el pañol y de ahí escuche”; no se presten a situaciones que el día de mañana les pueden jugar en contra, porque después hacen la desconocida como si nada.

Se recuerda que el próximo martes es la reunión con gerencia y ahí se tendrán más antecedentes y a lo mejor una resolución de lo que va a pasar con estos 2 socios.

Socio comenta que han estado atentos a lo manifestado y que le surgieron algunas dudas, pero una ya fue respondida, la otra es si se logra identificar que el despido no fue el correcto o no está bien injustificado ¿pueden volver a sus labores o eso está descartado? Se busca revertir la situación que puede darse, porque el finiquito aún no está firmado, lo que recibieron fue una carta de aviso que a contar del día 17 no trabajan más, pero no han firmado el finiquito de desvinculación con la empresa, mientras eso no se haga, todavía hay posibilidades de revertir la decisión. Recién el martes se conocerá la postura de la empresa, si pueden ser reincorporados o no, que es lo que se va a hacer y que pasará de ahí para adelante, ya que el tema abre un abanico de posibilidades, partiendo de cómo están actuando como empresa, porque cuando un jefe/subgerente toma una definición es la empresa la que está actuando, porque tienen facultades/poderes de representación, en este momento no es Guardiola despidiendo, sino que Colbun S.A. está desvinculando. La parte empresa está en juego, como se decía participan en diversas instancias, como encuestas y/o concursos (Carlos Vial Espantoso que mide la relación con los sindicatos). Colbun como marca se quiere vender y esta situación en particular no le ayuda.

Afiliado manifiesta que es un tema bastante complejo y delicado, aunque tiene varias dudas, cree que se debe esperar la resolución de la reunión que se va a tener el martes. Lo que más desea es que esta situación se revierta y se tome como un malentendido y que los colegas no pierdan el trabajo, porque todos tenemos familia y necesitamos trabajar. La duda es, qué pasa si los colegas mantienen el trabajo, cómo va a ser ese ambiente si vuelven a sus labores, generarán anticuerpos, quedará alguien entre ceja y ceja (que en esta se salvó, pero lo van a tener en la mira), como se va a llevar eso, porque es una situación límite y muy compleja, obviamente no se puede hacer que aquí no ha pasado nada, como se verá el caso en el día a día. Se indica que es una situación difícil, principalmente en la relación del jefe involucrado y los 2 trabajadores, el resto del grupo no debería verse afectado, ya que se supone que la relación entre colegas es buena, por lo que el retorno no debería generar problemas, aunque en este caso quedaran resentimientos en las jefaturas, que los van a tener entre ceja y ceja. El actuar de los involucrados va a tener que ser con pie de plomo y si han trabajado siempre bien deben seguir desempeñándose de la misma manera, ya que así lo ratifican sus evaluaciones que están dentro del cumple. Pero si no lo hace la empresa, se planteará que se haga un trabajo en conjunto, ya sea con el equipo de trabajo y con la jefatura, para que esta situación pase como “anécdota”. Se tendría que hacer algo, como coaching o trabajo grupal, para que se retomen las buenas relaciones y vuelvan a la normalidad. Se cree que no sería una buena alternativa dejarlos solos, hacer que no pasó nada y vuelvan a los puestos de trabajo y seguir funcionando igual. Ha pasado en denuncias que se han hecho a jefaturas, que la empresa ha hecho una labor con el equipo o individualmente y se van encajando nuevamente “las piezas” para que trabajen normalmente.

Socio solicita mantenerlos informados del resultado de la reunión por este tema.

2. *Encuestas Colbún.* Hoy se está haciendo una encuesta psicosocial con plazo de respuesta hasta la próxima semana. Es por un concurso al que está postulando Colbún, porque quiere posicionarse como empresa referente. Se indica que deben tener cuidado al responderla, porque cuando se habla de lo que la empresa entrega como beneficio, son sólo aquellos entregados por la compañía propiamente tal y no producto de una negociación colectiva.

Lo obtenido por contrato colectivo es producto de una negociación y no es que la empresa sólo los de, por ejemplo, el pago de las 13 y 2 UF por vacaciones, fueron producto de una negociación. La empresa igual entrega este beneficio, pero en menor medida a la gente que no está sindicalizada; en Santiago a los profesionales antes de formar el sindicato, les pagaban valores inferiores.

Hay otros beneficios que no los paga directamente Colbún, sino que los entrega Bienestar, quienes tienen razón social aparte y los cancela de acuerdo a una cuota mensual, aunque hay un aporte de la empresa.

Gran parte de los beneficios son producto de negociaciones colectivas, lo único que no está en ningún contrato colectivo ni en los contratos individuales son las becas de pregrado y el tema “Umano” (asesorías psicológicas, nutricionales, legales), esas son iniciativas propias de Colbún.

En la encuesta las alternativas son: si, no y no sé. Si tienen dudas, por ejemplo, con los bonos que están en el contrato colectivo y en la ley, respondan no sé para no responder que no.

Se recuerda, por ejemplo, que el día de cumpleaños se ha solicitado en las últimas 3 negociaciones, pero la empresa no lo ha querido entregar; que el bono de vacaciones en una oportunidad se entregó para aumentar la renta y hubo un año que no se tuvo esa bonificación; si la empresa fuese tan buena habrían entregado parte de ese bono como piso, pero no fue así.

Asistente consulta si los aguinaldos son del convenio o de la empresa. Se indica que son por contrato colectivo (fiestas patrias y navidad), aunque la empresa los entrega, pero en menor valor a las personas que no están en algún contrato colectivo, así como también los bonos escolares.

Lo que nadie más tiene es la locomoción escolar, solo es parte de nuestro contrato colectivo, a los otros se les entrega un bono de matrícula.

La entrega de los 2 días para uno también se consiguieron por negociación colectiva, en cambio los días administrativos son más de 6, que es lo que tienen los estatutos fiscales.

Lo que hay que entender como beneficios del contrato colectivo que estos son producto de negociación, no fueron entregados por la empresa porque se pidieron solamente, sino que fueron a cambio de un beneficio que se perdió o que no se obtuvo, siempre es una transacción. La empresa los entregó, después de discutir el concepto y los montos. Hay varios otros puntos que se han pedido en las últimas negociaciones, como el bono de calefacción, pero la empresa nunca los ha querido dar, incluso el pago de la locomoción para los socios que utilizan su vehículo, en la negociación pasada se planteó, pero recién en esta última se logró sacar, acotada a un número de personas y otras condicionantes, es más, el bono de conducción ni siquiera existe para Colbún, porque es un aporte que la empresa hace al sindicato, aunque en el documento se estipuló que ese aporte es por conducción, la compañía aporta las 300 UF y nosotros la distribuimos entre los socios que conducen.

Cuando respondan estas encuestas mírenlas un poco más profundas; usen los mismos parámetros que la empresa (evaluación de desempeño), si la empresa paga el sueldo todos los meses el día que corresponde, cumple, porque es lo que se espera, es parecido a cuando el jefe dice *“cumpliste, es tu trabajo y por eso te pago”*. Se cree que el acuerdo de las 40 horas se trató antes para tenerlo para esta encuesta, aunque no fue una negociación propiamente tal, fue más bien una imposición y no se obtuvo lo que se quería (4x3). Se puede rescatar que la empresa adoptó de inmediato las 40 horas y no esperó hasta el 2028 para implementarla, cuando hay muchas empresas que están partiendo con lo indicado por la ley que es la rebaja de 1 hora a la semana.

Cuando la empresa habla de conciliación para equilibrar vida laboral y personal, pero dentro de la actualización del anexo de contrato incluyen disponibilidad 24/7 del trabajador, o sea, primero es el trabajo y luego la familia, estas son las incongruencias en que cae la empresa con su actuar. Se aporta que hubo una negociación respecto a este punto, Troncoso es el que fomenta el estar disponible, ahora que la mayoría tiene teléfono de la empresa, hay que estar al llamado o a disposición, se solicitó que por eso se pagarán 3, 4 o 6 horas, pero no se llegó a acuerdo. La respuesta lógica para dar a la jefatura si pregunta *“¿el fin de semana estarás en la zona?”*, es responder no sé, pero si indica *“a lo mejor te llamo quédate por aquí o llévate la camioneta por si acaso”*, eso no sirve, es o no es.

Participante tiene una pequeña duda respecto a la encuesta, supone que la empresa tiene un número de trabajadores, p.e. 200 personas y solamente la responden 100; qué pasa con la gente que no la responde o no alcanzaron a responderla o no quisieron hacerla, ¿se les va a decir algo por ello? Porque está libre, la próxima rotativa no trabaja y no tendrá acceso al correo ni a la página, por lo que pasará el día 31 que dio el subgerente de Aconcagua como último plazo. Supuestamente es una encuesta anónima y por esos envían recordatorios, además en ninguna parte aparece que es obligatorio contestar. El reporte que podrían tener es el número de personas que la respondieron, por ejemplo, de 1000 personas contestaron 400, pero no deberían tener el detalle de las 600 que no la respondieron. Lo ideal es que todos la realicen, y aquellos que no puedan hacerla, no les debería pasar nada, ya que debería existir una medida disciplinaria por no contestar una encuesta.

3. Varios

- a) Encuesta sicosocial, pronto viene esta encuesta. Años atrás era desarrollada por la empresa en conjunto con la mutual, ahora, como va a ser legal, se ha incorporado a trabajadores en su aplicación.

El trabajo será desarrollado en etapas: conformación del comité, capacitación, difusión, aplicación de la encuesta, evaluación de resultados y tratamiento de las desviaciones, todo esto a través de una carga ganntt para ir cumpliendo plazos y metas.

En Aconcagua ya se conformó la mesa del comité de aplicación, en ella está Daniela Quiroga (seguridad), Andrés Echegoyen (administración), Esteban Lazo (CPHS), Juan Atan (sindicato) y Enzo Forlivesi (mediador).

Luego se realizará la difusión para posteriormente hacer la encuesta. Lo ideal es que la responda el 100% de los grupos de trabajados que están en cada instalación/central, ya que se tomará en consideración al 60% de los encuestado o las respuestas que fueron efectivamente respondidas correctamente, no se van a validar aquellas preguntas que tengan 2 respuestas.

Al tener los resultados se emitirá la evaluación, que considerará rangos: bajo, medio o alto, y así determinar los puntos a tratar, analizando lo que se hará para corregir lo que este “bajo” en la encuesta con grupos de trabajo, focos group, coaching, capacitación o especialistas (para grupos, personas con problemas o con enfermedades profesionales).

Son 84 preguntas que consideran: conciliación trabajo/familia, rentas (si está bien cancelado y remunerado), si el trabajo tiene valor para la persona, 40 horas (si éstas encajan con el trabajo, porque supuestamente la carga de trabajo debería disminuir).

Se hace hincapié en responder las encuestas en general, con transparencia y honestidad. No se busca perjudicar ni favorecer a la empresa, sino ir en función de los grupos de trabajo, de como se sienten las personas con su entorno laboral y mejorar las condiciones que pueden estar bajas, fallando o no son entregadas.

Hay una gran posibilidad de ver en que la empresa tiene bajos índices de cumplimiento, mejorando algunas situaciones y manteniendo las que están bien.

- b) Socio pregunta ¿qué se sabe de las personas que firmaron el anexo de contrato? Se indica que los anexos de contrato quedaron stand by. Lo más probable es que se anulen todos los que se firmaron y se emitan unos nuevos, esto a raíz de todos los alcancen que nos hicieron los abogados y que le enviamos a la empresa.

Después los otros sindicatos también reclamaron, pero no llegaron con antecedentes de abogados.

Hoy llegó una citación a reunión para mañana jueves a las 9:30 horas con Mauricio Abarza y los presidentes de los sindicatos, donde se presentará el nuevo anexo de contrato, en ella se solicitará regularizar los ya firmados.

Como es un formato tipo, cambia: antigüedad, nombre, rut y sueldos, pero en lo medular el resto es prácticamente lo mismo para todos. Éste nuevamente será revisado por los abogados, para ver hasta qué punto está dentro de lo que es legal, teniendo cuidado con la disponibilidad y la suma de funciones, las cuales no formaban parte del esquema de anexos que se venían firmando.

Aun cuando la respuesta de Santiago indica que más que un anexo es una actualización, debido a hay contratos muy antiguos o que han evolucionado; por lo mismo para evitar que este anexo sea una imposición o amarre/camufle ciertas conductas, tiene que quedar acotado, que no vulnere lo que se pactó inicialmente, que no genere más carga de trabajo ni más responsabilidad, ni tener la libertad de ser trasladado a todos lados (trabajar fuera de nuestras instalaciones o ejercer trabajos a nivel nacional dentro de Colbún), aunque esto último está regulado por el contrato colectivo y no es necesario ponerlo en el contrato individual, también incluye algunas prohibiciones, por ejemplo, dar algunas declaraciones, pero es tan amplio que el día de mañana si estamos en huelga como dirigentes o trabajadores, va a venir la prensa y ni siquiera se podrá decir que se trabaja en Colbún, porque dirán que diste declaraciones y te van a sancionar.

Afiliado manifiesta que debido a que le llegan tantos correos con una variedad de información, y con el apuro de no quedar fuera de plazo lo firmó; sería ideal que esta vez nos informarán que fue revisado y validado por el sindicato para firmarlo, ya que en el anterior lo único que vio diferente a los otros anexos que había firmado antes fue el tema de estar dispuesto a que lo trasladaran. Se indica que es a eso a lo que apelamos, si nota algo raro, antes de firmarlo debería haberlo informado, ya que tomamos conocimiento de esta situación por un socio del sur, a quién le llegó el documento y nos pidió revisarlo porque indicaba puntos que no le cuadraban, y en ese intertanto los otros sindicatos indicaban que estaban llegando anexos de contrato con más cosas, y después de eso se paró todo.

La empresa primero partió enviando este anexo solo al personal de operaciones, y si ustedes no nos hacen llegar la información no sabemos que es lo que les está pasando, porque la empresa apuesta a lo individual, el uno a uno, tampoco contaban que en esta oportunidad los sindicatos íbamos a tomar una defensa corporativa porque esos anexos estaban malos, por ello decidieron esperar y revisarlos en conjunto.

Se acota que cuando firman un documento dan por hecho que están conformes, pero si se reclama la empresa indica que las personas están de acuerdo.

Sería una buena política que cuando lleguen anexos o actualizaciones nos los hagan llegar, para revisarlos y si no hay nada raro darles el VºBº para que los firmen, además sirve para hacerle saber al resto de esa situación.

Asistente consulta cuando estarían llegando los nuevos anexos para la firma electrónica, porque él no ha firmado el anterior; si se tienen una fecha aproximada hacémosla saber. Como se mencionó, mañana recién habrá una

reunión respecto a este tema, donde se presentará el nuevo formato de anexos, de ahí tiene que pasar por la validación de los sindicatos y después de eso nuevamente se va a liberar. Les informaremos oportunamente que les va a llegar nuevamente el anexo de contrato corregido, pero si tenemos previamente el formato acordado se lo haremos llegar a todos, así podrán cotejarlo con él que les llegue y revisarlo con calma, cambiando solo el nombre, rut, pero todo lo demás debería ser prácticamente igual.

- c) A contar del 1-8-24 entra en vigencia la ley Karin. La empresa envió un protocolo que es el que va a implementar, que por lo demás está fuera de plazo. Es un documento tipo y es el utilizado por la mayoría de las empresas para implementar esta ley. La empresa lo debió comunicar 30 días antes de entrar en vigencia el protocolo.

Mientras no haya un reclamo no ha pasado nada está todo en regla.

Si nos va mal con el tema de los socios, solicitaremos una fiscalización por incumplimiento a esta ley por no estar el protocolo.

Lean o busquen un resumen de la ley Karin, ya que es más quisquillosa de lo que teníamos antes, la falta no tiene que ser reiterativa, con una vez que se provoque el abuso sexual, abuso laboral o violencia basta para demandar. Antes debía ser reiterativo en el tiempo y cumplir más requisitos, hoy día es mucho más sensible, tiene varios detalles y puede prestarse para malos usos, se espera no caer en eso.

La idea es que, si hay abusos declararlos cuando corresponda, porque es algo que no se puede permitir y así se ha hecho las veces que hemos tomado conocimiento de ellos. Tampoco que se preste para una cacería de brujas hacia pares, jefaturas, contratistas o dirigentes sindical, ya que puede darse en distintas índoles, por ejemplo, conversaciones que antes eran normales, con esta nueva ley, hoy no lo van a ser, se debe tener cuidado en la forma de expresarse o con quien se trata, aunque con alguien que se ha travesado toda la vida no hay problema, es cuando llega gente nueva que hay que tener ojo con las actitudes, también se pueden dar actitudes en estacionamientos donde hay cámaras que después se podrían utilizar para acusar a alguien.

Se recomienda más cuidado en lo que respecta al actuar de cada uno en las instalaciones.

- d) Se comunica el ingreso de Erick Guaquil quién es mecánico en central Canutillar. Presentó su carta de incorporación hoy al sindicato, en el transcurso de la tarde se le responderá, pero ya se aceptó su incorporación.

- e) Participante consulta cuando saldría la resolución de la inspección respecto a las 40 horas en el caso de la gente que hace turno. Se indica la DT todavía no tiene nada respecto a las 40 horas para el personal con resolución de turnos.

En estricto rigor para ellos la rebaja de la jornada a 40 horas semanales debería ser en el 2028. Lo que se ha implementado es una marcha blanca ya que todavía no hay una resolución al respecto. No hay un dictamen donde se indique como se va a calcular las horas y ni los días compensados.

Hace 1 o 2 semana atrás, participamos de una capacitación de la DT respecto a ley Karin, dictada por la encargada legal de la DT región de Valparaíso, quien es abogada, se le preguntó directamente por la implementación de las 40 horas para personal en turnos, indicándonos que no había llegado a nada con eso, que lo estaban viendo y que mientras tanto la empresa no está incumpliendo si cumple con lo indicado en la ley dice para el primer año (rebaja de 1 hora).

En centrales como Rucue-Quilleco, Talca y Angostura, que no tienen sólo turnos de 12 horas, ya están adecuando las jornadas excepcionales a un promedio de 39,5 horas. La diferencia entre los turnos de Aconcagua y el de algunas centrales del sur es que ellos cuentan con el turno H (rol administrativo) y con ese turno juegan para rebajar la jornada.

Esta situación no pasa por la empresa ni por los sindicatos, es un tema netamente legal, y mientras la DT no determine algo o saque un dictamen o jurisprudencia al respecto, solo tendrán la compensación de las horas, ya que rebajar las horas de ese turno es prácticamente imposible.

Socio indica que, si llega a salir algo, que se aplique retroactivo, porque al mirar para el lado, los compañeros están saliendo 1 hora más temprano y nosotros seguimos trabajando la misma cantidad de horas.

Afiliado consulta referente a Canutillar, plantea que tienen turnos de 12 horas similar a Aconcagua, pero en rotativa de 7x7, pero se confunde y no sabe a qué le llaman turno H, ya que en su resolución aparecen turnos A, B, C. Se indica que en su caso podría ser el turno C, ya que es un turno que se hace en paralelo con otro.

Socio también aporta que el turno C de Canutillar es de 14 a 2 horas y el operador de ese turno saca a colación al operador, aclara que el turno H no es el turno C, porque generalmente ese turno es de lunes a viernes de 8 a 17 horas. Estarían en la misma situación que el personal de operaciones de Aconcagua, porque no tiene turno H.

- f) Con todas las cosas que han pasado no hemos tenido tiempo de hacer la encuesta que hablamos en la reunión pasada, respecto a hacer reuniones dedicadas por central/complejo de manera presencial u online.
- Se plantea realizar la votación ahora y como se dijo también en la reunión pasada, distribuir los recursos que se tenían para traslado y hospedaje, entre las distintas instalaciones para aumentar el valor que se entrega para actividades.
- Se solicita votar vía mensaje por el chat de la reunión. Las alternativas son: online o presencial.
- Participante opina que a los que más les convendría la visita para hacer acto de presencia y atender las consultas es a los colegas del sur, porque nosotros los tenemos acá en el complejo, sobre todo que al estar y conversar frente a frente pueden hacerse preguntas o propuestas que no se generan en una reunión normal. Se indica que entre la reunión online y la presencial, la única diferencia es que van a ser dedicadas, por ejemplo, la del Biobío será solo con socios de esa instalación, con esto las libertades cambian, porque tendrían la confianza de plantear situaciones que solo le afecten a ellos.
- Sea presencial u online hay temas que no se plantearan, porque se podrían filtrar y las propuestas siempre nos llegan por vía interna.
- El hacer reuniones online focalizadas cubre lo mismo que la presencial, aunque con esta última se está teniendo menos participación, porque hay costos asociados, hay que hacerla en lugares distintos (Los Ángeles, Talca, etc.), el gasto de tiempo para llegar a la sede donde se realizara la reunión (unos vienen del turno y otros tendrán que tomar turno).
- Por participación generalmente es mejor la online, y por temas, al ser focalizadas ayuda a segregarlas.
- Socio que trabaja en central Canutillar, que es la más al sur que tiene la empresa, manifiesta que la residencia de todos los colegas es surtida, algunos viven en Puerto Montt, otros en Puerto Varas y otros al lado de la central; y cuesta juntarse fuera del turno por el costo en los traslados ya que las distancias son largas, recomienda hacer la reunión dedica online ya que sale más a cuenta en todo aspecto.
- Se recuerda que son votaciones individuales, si alguien presente no voto será multado por no participar de la votación, esto es para los que han dejado corriendo el video.
- En un momento en la reunión de las 15 horas hubieron más de 80 conectados, actualmente son 72, incluidos los 3 dirigente y la grabadora, deberían, haber 68 votos válidamente emitidos, el resultado es 57 online y 11 presencial.
- En reunión de 19 horas deberían ser 48 votos, descontando a la directiva y la grabadora, el resultado es 2 presencial y 46 online.
- Afiliado indica que emitió su voto, sale enviando y pero no sale, su voto es presencial. Se considerará.
- Socio indica que su voto también es presencial.
- Asistente indica que está en BTC y no le sale la respuesta, sale enviando, su respuesta es presencial.
- Si alguien más tiene problemas con el chat, nos lo haga saber para considerarlo
- Participante consulta cuando entregarían un itinerario de las fechas de las reuniones. Se indica que por lo que se ha visto, la mayoría las quiere online. El itinerario sería similar a como se hacían las presenciales, por lo que en agosto se entregarán las fechas y horarios. Se propone a los socios indicar una fecha (entre el 26 y el 30 de agosto) y el horario que mejor le acomode al grupo de la instalación. Se recuerda que las reuniones son fuera del horario del trabajo.
- Socio consulta si serán temas específicos los que se plantearán en ellas. Se manifiesta que en estas reuniones los temas los ponen los socios, pero si quieren pueden enviarnos las consultas antes para llegar con las respuestas preparadas y así aprovechar mejor los tiempos.
- Afiliado aporta que el día y horario para la reunión pueden definirse por encuesta en los grupos de whatsapp.
- g) Se recuerda de una actividad que se está coordinando en el complejo Aconcagua para los hijos de los trabajadores con excelencia académica con Caja 18.
- Aunque se había acordado con la empresa hacer una actividad en el complejo deportivo tipo onces, el subgerente después indica que solo pueden facilitarnos las instalaciones porque que no tienen recursos para desarrollar la actividad, aunque lo que se estaba pidiendo era básico. No es la primera vez que hace eso la subgerencia del complejo Aconcagua y aunque la relación no está rota ni tirante, está un poco rara porque no se cumplen los acuerdos.
- Finalmente, como Caja 18 tenía presentes y bolsas, que había mandado a hacer exclusivamente para los 20 hijos favorecidos con excelencia académica, adicional al cheque que se pagó en mayo, también se hizo un esfuerzo y se consiguieron algunos aportes (Coopeuch) para generar unas colaciones y entregarlas junto con el regalo.

Se determinó con la Caja un día para que los niños fueran junto con sus papás a retirar el presente. Estuvimos presente en la entrega, quedando pendiente algunas personas. Se les avisará para que los retiren en Los Quilos. Adherente consulta si esa será la tónica de la empresa para actividades lúdicas, que no tiene dinero. Se indica que al parecer va a ser una constante. De hecho, al subgerente de Aconcagua, se le planteó realizar la fiesta del 18 como se venía haciendo antes del covid, con pareja y bailable, aunque tuvo una buena aceptación, ahora nos surgen dudas, no se debe dar nada por sentado hasta que no se nos comunique oficialmente.

La respuesta quedo de darla lo antes posible, pero hasta la fecha (prácticamente un mes) no se ha tenido información de ello, es más, le solicitamos que la respuesta fuera en el mes de julio, para organizarnos, reunir recursos, informar a los socios y hacer las correspondientes invitaciones.

Como directiva hablábamos, si no es aceptado lo propuesto, abortarlo y hacer sólo un coctel, y destinar los recursos que nos consiguiéramos para hacer una fiesta con pareja, pero a fin de año.



MIGUEL LAZCANO C.
PRESIDENTE



JUAN ATAN G.
TESORERO



NELIDA ESPINOZA M.
SECRETARIA