

REUNIONES ORDINARIAS MES DE AGOSTO 2024

Citaciones: Día 28 de agosto 2024.

1° citación: Duración de 15:00 a 16:59 horas

2° citación: Duración de 19:00 a 20:23 horas

TABLA:1. Aprobación acta reunión julio-24
 2. Fondo pro-huelga (revisión/votación)
 3. Encuesta Great Place to Work.
 4. Ingresos
 5. Varios

ASISTENTES:

1. Víctor Aguilera	2. Marilyn Alfaro	3. Miguel Alfaro	4. Segundo Almendras
5. Juan Altamirano	6. Jorge Alvarez	7. Leonel Arancibia	8. Javier Arancibia
9. Cristian Arcos	10. José Arias	11. Edison Astorga	12. Michael Avendaño
13. Alex Barrera	14. Rodrigo Barría	15. José Bravo	16. Luis Burgos
17. César Burgos	18. Robustiano Bustos	19. Edith Cabezas	20. Francisco Camus
21. Carlos Cantillana	22. Marcelo Carquin	23. César Carrasco	24. Rodrigo Carvajal
25. Lorena Casanova	26. Ruth Castillo	27. Carlos Catalan	28. Oscar Cavagnero
29. Darwin Cea	30. Freddy Celedón	31. Jorge Celedón	32. Sergio Cerda
33. Anuhar Contador	34. Marcos Contreras	35. Luis Contreras	36. Julio Cortez
37. Ricardo Dumas	38. Silvio Espinoza	39. Marcelo Espinoza	40. Natalia Espinoza
41. Alvaro Ferrada	42. Rodrigo Figueroa	43. Dave Flores	44. Carlos Fuentes
45. Ariel Fuentes	46. José Gaete	47. Julio Gamboa	48. Misael Garrido
49. Alex Gatica	50. Diego Gómez	51. Cristian González	52. Francisco González
53. Ricardo González	54. Miguel González	55. Erick Guaiquil	56. Vicente Gutiérrez
57. Exequiel Guzmán	58. Jorge Henríquez	59. Carlos Hernández	60. César Hernández
61. Daniel Herrera	62. Cristian Herrera	63. Ivan Ibacache	64. Ricardo Isla
65. Carlos Jara	66. Oscar Jeldres	67. Nelson Jimenez	68. Jonathan Lara
69. Esteban Lazo	70. Juan León	71. Abel León	72. Eduardo Lepe
73. Francisco López	74. Gustavo Mardones	75. Fabian Matamala	76. Rodrigo Medel
77. Juan Medina	78. Mario Medina	79. Pedro Méndez A.	80. Pedro Mendez D.
81. Freddy Michel	82. Milton Molina	83. Michael Montoya	84. Luis Mora
85. David Morales	86. Patricio Moscoso	87. Roberto Mundaca	88. Gabriel Muñoz
89. Manuel Muñoz	90. Mauricio Nail	91. Sergio Nuñez	92. Leonardo Ojeda
93. Patrick Olate	94. Francisco Olavarría	95. Luis Ortega	96. David Ortega
97. José Pakarati	98. Pedro Pérez	99. Víctor Pinochet	100. Alfredo Ponce
101. Manuel Ramirez	102. Javier Riffo	103. Richard Riquelme	104. Ignacio Rivas
105. Mario Riveros	106. Cristian Roa	107. Alexis Saavedra	108. Ailyn Sáez
109. José Salamanca	110. Sergio Salamanca	111. José Saldivar	112. Priscila Salinas
113. Yorgin Salinas	114. Miguel Salinas	115. Jaime Sánchez	116. Benedicto Sandoval
117. Juan Saravia	118. Benjamín Tapia	119. Patricio Toledo	120. Camilo Torres
121. Manuel Tranamil	122. Jaime Urrea	123. Anita Urtubia	124. Juan Valdebenito
125. Nelson Valdés	126. Israel Varas	127. Héctor Veas	128. Julio Villaman
129. Germán Villegas	130. Ricardo Wallffiguer	131. José Zamora	132. Ramiro Zapata
133. Mario Zbinden	134. Mario Zuñiga	135. Miguel Lazcano	136. Nélida Espinoza
137. Juan Atan			

1. Se indica el envío del acta ayer; se está a la espera de observaciones y de no llegar alguna se dará por aprobada.

2. **Reglamento fondo pro-huelga**, De éste se envió un 1º borrador, confeccionado en base a lo que se había conversado y planteado, al cual se le realizaron algunas observaciones que fueron modificadas en la versión 1 del documento enviado el 21/08/2024
- Se solicita que cuando se realicen comentarios/observaciones a documentos enviados, éstas sean con altura de mira y respeto, no menoscabando lo que se ha realizado.
- El principal problema era el monto del fondo individual, ya que pensábamos que un % era para gastos propios de la huelga (traslados, pancartas y ollas comunes), porque se planteó inicialmente así en la reunión de marzo, pero cuando se realizó la votación en abril no se consideró de esa manera y la mayoría de los socios entendió que el descuento era para un fondo individual, es por lo que fue corregido en la versión 1.
- Del segundo borrador no se han tenido observaciones, suponemos que en esta asamblea se plantearán algunas dudas que pudieran tener para corregirlas, de no ser así se empezará a trabajar en el reglamento final.
- Socio consulta cual es el aporte cuando se dice *“nos llama la atención que en algunos casos se cuelguen de comentarios de otros socios o no tengan una comprensión lectora apropiada de acuerdo al documento enviado”*, cree que lo redundante era el tema de los fondos y el que nunca se conversó que las cuotas iban a financiar las pancartas. Se indica que habían 2 o 3 correos que hablaban de:
- La directiva no tenía responsabilidad respecto al fondo, aunque en el punto 2.2. sale claramente que somos responsables tanto civil como penalmente de estos fondos,
 - No se definía una fecha para la devolución, siendo que en el reglamento se indica que en caso de no huelga la liquidación del fondo se hará después de 15 días (tiempo destinado a realizar las gestiones en la cooperativa y banco) de haber firmado el contrato colectivo.
- Esos dos puntos se refieren a la comprensión lectora.
- Respecto a otros puntos como el destino de los fondos y el %, inicialmente se había estimado la devolución del 50% porque primero había que rebajar los gastos que implica una huelga (montos que se desconocen) y después se iba a liquidar la diferencia, en ningún momento hubo la intención de dar menos dinero de lo descontado, ahora en esta 2º versión se especifica bien que la devolución es el 100%.
- Afiliado consulta ¿cómo se financiarán las pancartas y ollas comunes? Esto también en el correo se indica, que en el presupuesto año 2026 se va a estimar un monto para cubrir los gastos anexos, que podrían ser 2 o 3 millones, lo cual deberá someterse a aprobación de la asamblea para: sacarlos de los recursos propios del sindicato o plantear una nueva cuota para cubrirlos (ilógico) o que cada socio corra con sus gastos.
- La idea en una huelga es que todos participen activamente, ya que es un día de trabajo más y deben presentarse a sus puestos de trabajo en los horarios establecidos, no se pueden realizar otros trámites en esos días.
- Asistente manifiesta que tiene entendido que en esos días no se generan recursos, que la empresa no financia el sueldo y que el propósito de la cuota es cubrir los gastos personales porque no se va a percibir sueldo. Se manifiesta que en esos días no se generarán dineros para gastos anexos, pero el sindicato tiene ciertos recursos de los cuales se puede destinar para esas actividades; efectivamente la empresa no paga los días en huelga, se aclara que se percibe el sueldo de diciembre y con él se debería vivir enero, por eso los 15 días, ya que, en caso de una huelga efectiva, llegar a todo reventar al 26 de enero a depositarles los montos a cada uno, por ejemplo, se podría comenzarse una huelga entre los días 10 y 15 de enero, y desde el momento de comenzar la huelga se cuentan los 15 días.
- Adherente consulta, en el caso de las personas que quieran ingresar e integrarse al sindicato a mitad de año o después, que va a pasar con ellos. Se indica que en el reglamento están contemplados esos casos y aquellos aportantes que ingresen en el futuro aportarán en la media de los meses que estén y se les devolverá de acuerdo a lo han aportado, es decir, sus montos serán inferiores a lo que lleve un socio desde el inicio, por ejemplo si una persona ingresa en julio del año de negociación, llevará ahorrado sólo 6 meses y ese monto es lo que se le devolverá.
- Participante pregunta si esa información se les indicará a los que ingrese. Se manifiesta que al socio que ingresa se le remite un correo con la aceptación y se le indican cuáles serán los descuentos.
- Socio consulta cual sería el motivo de rechazar el nuevo reglamento y que pasaría si se rechaza, obviamente sería porque se le deben realizar algunas modificaciones o significa que no se contará más con el descuento. Se explica que como directiva se cometió un error en el concepto, ya que no debería ser apruebo o rechazo, tendría que ser “aceptar o rechazar las modificaciones”, pero se va a continuar así porque a las 15 horas se voto con esos conceptos.
- Juan Atan acota, como se recibieron whatsapp y correos con opiniones respecto al fondo del documento y que en reunión se omitió que el propósito del reglamento era por 2 razones: gastos generales en que se iban a incurrir

producto de una huelga (50%) y el resto para ahorro personal, esto se olvidó y no quedo plasmado en las actas, es por eso que muchos pensaron que sólo era ahorro personal, con esto no se cumple con los objetivos preliminares, por ello está en desacuerdo con el descuento porque no debería estar administrando el fondo de cada uno. También está el tema de los intereses de la cuenta que se abrió, aclara que éste es anual del 4,1% prorrateado, es decir, como la cuenta se abrió en julio-24 los intereses se aplicarán en julio-25 sobre los montos que cumplan 1 año y no sobre el total del ahorro y así sucesivamente. Al hacer el ejercicio de que cada uno ahorre ese monto en un depósito a plazo se deja de percibir casi \$40.000 y eso multiplicado por la cantidad de socios da alrededor de 5 millones. Otro tema son los remanentes pagados por año calendario que se depositarán en las cuentas personales del presidente y tesorero del sindicato en abril de cada año ¿qué pasará si hay socios que se retiren o los desvinculen entre enero y marzo de este período, perderán ese remanente? Porque eso no está establecido.

Esta intervención la hace para incentivar a que cada socio ahorre ese mismo dinero, pero de manera personal, por ejemplo, si ese monto lo deposita en Coopeuch como capital le daría un interés de 6% o 7% anual más el remanente que es un porcentaje mayor al interés bancario por una cuenta de ahorro, así no se tendrían retenidos los dineros en caso de cubrir una emergencia familiar ya que está establecido que lo ahorrado no se puede adelantar.

Propone, si están de acuerdo, devolver lo ahorrado hasta la fecha, pero con el compromiso de que cada socio ahorre de manera individual para esa oportunidad. Otra alternativa, si no puede ahorrar, es que 2, 3 o 4 meses antes de la negociación solicite el préstamo de la empresa que es sin intereses, para tenerlo como resguardo en caso de ir a huelga.

Insiste que esta intervención es en base a lo ya expuesto, porque es inverosímil que una institución le esté manejando su dinero, su bolsillo y juntando dinero para una situación que es netamente personal.

Por último, el monto para gastos puntuales por huelga quedará estipulado en el presupuesto 2026, considerando un monto X para ser aprobado por la asamblea.

Miguel Lazcano indica que como pudieron darse cuenta hay diferencias en las apreciaciones de la directiva, la propuesta es a título personal de Juan Atan y no es una propuesta del directorio, además hay una votación de por medio que fue aprobada por la mayoría del sindicato y eso es lo que está acordado.

Después de toda esta asesoría financiera que dio y que no la planteó en un principio, porque antes de proponer el descuento a la asamblea se conversamos entre los directivos y él estaba de acuerdo.

Inicialmente el concepto del descuento era tanto para la huelga como para el fondo común, pero lo que aprobó la asamblea y que se vio reflejado en las observaciones que le hicieron al reglamento fue que la gran mayoría entendió que el 100% de lo ahorrado era del socio, para la asamblea eso no se está cambiando. En cambio, los gastos propios de la huelga (pancartas) no son tan incidentes en el total de lo recaudado, porque no se iba a gastar el 50% del fondo en ello y el resto se devolvía, el máximo que se podría gastar en ello sería un 20% o menos. En cuanto a los intereses (inicialmente este ahorro fue concebido sin ellos) y fue planteado en reunión por Segundo Almendras y Edith Cabezas, y por eso se buscó una cuenta que los generará para no desvalorizar el ahorro y que pudiera ser tomada por el sindicato; el interés, aunque sea menor al de otros documentos bancarios, se prorratearán entre todos los socios.

Todo esto se desvía del fondo del reglamento, ya que en las observaciones realizadas solo 1 o 2 personas mencionaron el tema del descuento, el foco está en el % que recibirá cada uno, el que ahora quedo estipulado que es 100%.

La propuesta de la directiva sigue siendo aprobar el reglamento para estos fondos según lo acordado en asamblea y cuando se llegue a los plazos se liquidarán los montos con toda la transparencia que se ha tenido, mostrando los estados de cuenta.

Se consulta si existen otros comentarios/observaciones al reglamento.

Juan Atan aporta que estatutos y votaciones se pueden modificar si todos están de acuerdo. Se aclara que para reformar estatutos hay que modificar los actuales o confeccionar uno nuevo y realizar una votación la que se debe cancelar, además del tiempo que para ello se requiere. Respecto a modificar la votación, que es un acuerdo de asamblea, para efectuarla debe haber un quorum igual o mayor al que hubo cuando se realizó esa votación, además los resultados deben ser mayores y en contrario a los arrojados en esa oportunidad.

Se consulta a los asistentes si se va a definir votar el reglamento pro-huelga o si se votará para hacer una nueva votación del descuento, considerando que se debe esperar la votación de la reunión de las 19 horas para cotejar si se dan los quóruns para hacerla.

Muchos han cambiado de opinión, aunque ya se llevan 3 meses con el descuento, cambiar significaría dar un pie atrás. Dejar de hacer el descuento da una mala señal a la empresa y es contraria a prepararse para una negociación, siendo que fue considerada una muy buena medida por parte de los abogados y la DT, siendo una forma de cohesionar el sindicato.

Afiliado comenta que después de analizarlo solicita una 2º votación para quitar este fondo, ya que en el reglamento enviado no se considera cuando el socio tiene gastos extras que le podrían generar problemas.

Asistente indica que está muy de acuerdo con lo planteado y cree que es necesario volver a votar, ya que entiende que no se le tomó el peso en su momento

Adherente manifiesta que está de acuerdo con lo planteado por los otros socios y consulta ¿podemos votar para ver si sigue en pie el descuento?, ya que muchos no le tomaron el peso al descuento y votaron que si solo pensando en la huelga y no en el proceso que sería todo esto, por lo mismo votó que no desde un inicio.

Participante expresa que fue uno de los que votó en contra del descuento pro huelga e indica que se debería votar nuevamente el seguir con este descuento, además está de acuerdo con que cada cual debe hacerse cargo de su ahorro en caso de huelga.

Socio indica que este ahorro solo tiene un fin, que es el de financiar aquellas perdidas si se está en huelga, tampoco está de acuerdo en que se realice una 2º votación y respecto a si existen desvinculaciones se les devolverá lo ahorrado con los intereses a esa fecha, no así el remanente que es anual. Recuerda que depositarlo en una cuenta de ahorro fue para que el dinero no se desvalorizará.

Afiliado indica que votó en contra por el descuento y que en esa oportunidad le faltó el carácter para dar sus apreciaciones del por qué, ya que en la negociación pasada al hacer el anuncio de que no íbamos a huelga, la empresa se preparó (escogieron y dejaron personal a cargo) y eso lo considera una burla, cree que no se tiene la capacidad de ir a huelga, porque han pasado 2 negociaciones y no se ha hecho efectiva, por eso solicita revertir el descuento y hacer las devoluciones; y en la próxima negociación analizar incluir en el contrato que la empresa se haga cargo de los gastos que se produzcan por una huelga o crear un fondo pro-huelga. Se aclara que la preparación de la empresa fue por un acuerdo de servicios mínimos, lo que significa que las unidades están detenidas y el personal dejado es para el movimiento de compuertas para abastecer zonas de regantes, pero no para generar; salvo en Talca donde no tenemos mayoría de socios, en las centrales Canutillar, Los Pinos, complejos Aconcagua y Biobío se detienen todas las unidades y no pueden funcionar, ya que hay un acuerdo legal entre empresa, DT y sindicato.

Asistente manifiesta que estuvo en desacuerdo desde un principio y lo hizo saber, pero finalmente se votó y ganó la opción de aplicar el descuento, en lo personal volver a realizar la votación no le parece, es no respetar la votación anterior.

Adherente indica que voto en contra del descuento y que se está desviando la discusión; e independiente de que haya votado en contra hubo una mayoría que votó el descuento, que desde un principio fue para cubrir los gastos de cada uno estando en huelga; considera que desviar esos recursos para otros temas no debe ser, ya que estos podrían ser cubiertos por el sindicato, porque volver atrás deja mal a la asamblea y al sindicato, damos una pésima señal para afuera, un día tomamos una decisión y al otro no la quiero porque nos falta dinero, se debe asumir lo decidido (bueno o malo), y respecto al destino de los recursos ya se corrigió al devolver el 100% de ellos al socio, por lo cual no se debería continuar con este tema

Se consulta si existen observaciones al reglamento presentado o debe hacerse alguna corrección, ya que si no las hay éste se sometería a votación.

Participante consulta cuando se envió la nueva versión. Se manifiesta que la semana pasada el 21-8-24.

Socio expone que le caben dudas, porque no ve a todos convencidos con el descuento y ahora se está pidiendo votar por el reglamento, ya que lo percibido, después de escuchar a las personas que indicaron no seguir con el descuento, no lo ve como una opinión emocional sino basadas en un análisis posterior. Se recuerda que el descuento se acordó en la asamblea de abril-24 y ahora solo nació una moción, incluso expusieron personas que en su momento votaron en desacuerdo, pero consideran que volver a hacer una votación para revocar el descuento es pésima señal como asamblea y sindicato. Cuando se tomó la decisión en abril todos sabíamos los alcances, solo había dudas de cómo se haría el descuento y cómo se distribuirían los fondos y eso lo aclara el reglamento.

Afiliado manifiesta que hace poco se incorporó a la reunión y solicita una síntesis de lo tratado hasta el momento y en relación con el descuento considera que podría volverse a votar para ratificar lo ya acordado o revocarlo. Se indica que el problema es que todos los que quieren volver atrás el descuento son los que lo rechazaron, incluso 2 de ellos respetan lo acordado por la mayoría, es más solo un socio que votó apruebo solicita darle una vuelta.

Como ya se ha manifestado todos somos adultos y se debe respetar lo aprobado por mayoría, que fue más de un 60%, quedando solo en consulta el reglamento.

Asistente insiste que para ratificar el descuento y ser democráticos, si la mayoría está en contra del descuento se podría volver a votar, aunque al final se llegue al mismo resultado si se mantienen las opiniones de abril y si cambia también va a dar un aviso de que algo paso; aunque por su parte va a acatar lo que indique la mayoría.

Adherente expone que aprobó el descuento, pero como en el reglamento no se indicaba que el ahorro era 100% para el socio, sino que consideraba otros gastos, ahí empezó a desviarse el tema, incluso se llevan más de 3 meses descontando y aún no se tiene claridad de cómo se devolverán los intereses en caso de desvinculación, considera que volver a votar es engorroso, aunque se debería buscar una solución para aquellos que no están de acuerdo. Se aclara que, en cuanto a la incertidumbre de los montos, en el reglamento se estipula que el 100% del fondo es para el socio. Es más, cuando se envía el borrador 0, solo 21 personas de los 152 socios hicieron comentarios al reglamento, siendo solo 2 personas las que se manifiestan en contra del descuento y los demás al destino de los fondos, nadie más a cuestionado el descuento ni el reglamento. Han hecho uso de la palabra, generalmente, los que rechazaron desde un principio el descuento y volver a votar tomando lo que dice la minoría, es ilógico.

No hay que perder el foco del destino de estos fondos, que son pro-huelga y ahorro individual, para que hacerlo difícil, si ya está definido por mayoría y todos tuvieron la instancia de manifestar sus puntos de vista.

Participante manifiesta que voto a favor del descuento y mantiene su postura, si se genera una nueva votación sería una pésima señal para la empresa, entre nosotros y entre los sindicatos, dando una mala impresión, ya que cada votación debería ser ratificada, considera que se está redundando en el tema; y respecto a que algunos están complicados con el descuento de los \$30.000, si ahora no somos capaces de generar un ahorro, a última hora tampoco se va generar y cómo llevaríamos una eventual huelga o hacerle presión a la empresa, no ha escuchado alguna alternativa al descuento de aquellos que están en contra. Juan Atan manifiesta que la alternativa es el ahorro individual, incluso si se ahorra en diferentes cuentas se puede percibir mucho más de lo que se obtenga por este fondo, plantea esto porque no quiere que al final del ejercicio se reclame por el interés/remanente, no quiere deshacer el fondo sino dar claridad y entregar todos los antecedentes del fondo.

Socio insiste que si están complicados ahora con el descuento de los \$30000, menos podrían generar ese ahorro personal. Juan Atan manifiesta que como dirigentes esto estamos propiciando una huelga y que no vamos a ser capaces de hacer una negociación, considera que se puede hacer de otra forma, incluso está en contra de la asesoría financiera, porque en esta oportunidad nos dieron toda la información, se la presentamos a la empresa, quien la miro y dijo *“yo tengo esto no más, si les gusta bueno”*, esta vez va a depender de la estrategia que usemos para negociar a que no lleguemos a la huelga y obtengamos más beneficios de los que tenemos.

De acuerdo con lo planteado desde un principio y para resumir, la creación del fondo pro-huelga es para cambiar la estrategia, porque la huelga es una herramienta.

Afiliado recuerda que en la negociación anterior se votó la huelga y por \$100.000 no se hizo efectiva, cree que en la próxima negociación va a pasar lo mismo y el ahorro no se va a ocupar.

Miguel Lazcano manifiesta que le llama la atención la postura de Juan Atan porque la propuesta fue conversada entre la directiva antes de presentarla a la asamblea, se analizó el para qué y el monto del descuento porque había que juntar el equivalente casi un sueldo para subsistir y en esa oportunidad estuvo de acuerdo.

Juan Atan indica que estaba de acuerdo porque era para dos fines, incluso en ese momento planteó que los gastos que se generarán podrían ser cubiertos con dinero del sindicato.

Asistente comenta que al parecer no todos los socios leyeron el reglamento enviado el 19-8-24 y no le parece realizar una votación si no lo han leído; lo otro, es que la directiva debe ponerse de acuerdo, ya que veo un conflicto entre ustedes que se ve reflejado en la asamblea.

Adherente consulta ¿cuál es la posición del resto de la directiva?

Nélida Espinoza manifiesta que se ha estado perdiendo el tiempo con esta discusión, ya que la votación del descuento se hizo y la mayoría definió realizarlo, lo que hay que definir hoy es el reglamento; ya que por 45 personas que no están de acuerdo con el descuento no se puede resarcir una votación. Si queremos que las cosas cambien hay que hacer cambios y éste es uno importante, es más si no nos vamos a huelga por tener una buena negociación se va a tener este ahorro. Mantengo la postura de continuar con el descuento y lo que hay que votar ahora es el reglamento, al que se les hicieron las correcciones y cambios sugeridos, no pueden decir que no lo leyeron porque se les dio una semana para ello, deben ser responsable.

Participante indica que hizo observaciones al primer borrador y éstas fueron con altura de mira nunca atacándolos. Se manifiesta que las personas que cayeron en eso lo saben bien ya que se utilizaron sus palabras en la respuesta.

Socio manifiesta que le molesta lo indicado en el correo enviado respecto al primer reglamento, ya que siente que tomaron mal los comentarios y no como una crítica constructiva, aunque ahora se tiene un buen reglamento para votarlo y también solicita aclarar artículo 6, que indica **“6.1. El aporte individual del socio estará destinado a una huelga efectiva producto de la negociación colectiva de diciembre 2026 y 6.2. En el día 15 de una huelga efectiva se entregará al aportante el 100% del monto de su aporte individual”** Ya que entiende y quizás lo está interpretando mal, es que en el punto 6.1 se utilizaría el recurso, pero después en el punto 6.2 se manifiesta que a los 15 días se devolverá el 100%. Se indica que ambos puntos van amarrados, porque el 6.1 indica que el monto está destinado a una huelga efectiva, y el punto 6.2 es la continuación, ya que se estimó que el día 15 de una huelga efectiva, se cumplirían los plazos y se llegaría a cubrir incluso antes del día del pago (26 de enero).

Afiliado expone que es necesario especificar claramente el 6,1, ya que está muy general.

Asistente llama a votar por el reglamento y a no desviarse, porque todos vamos por un mismo fin, llama a escucharse para alcanzar un acuerdo finalmente.

Adherente indica que del primer borrador le quedaron dudas respecto a la administración del fondo y al leer esta nueva versión le queda más claro, pero cree necesario agregar el alcance de la administración, porque queda muy abierto y el próximo año habrá elección de directiva y podrían ser nuevos los dirigentes, dentro del documento está cubierta esta situación. Se indica que el documento se presentó tal cual a los abogados e indica que la directiva vigente a esa fecha será la responsable de la administración, con eso cubres todo, es más, en caso de una nueva directiva, la anterior deberá hacer una entrega y traspaso de los fondos con un balance e informe de saldos, al igual que las otras cuentas del sindicato.

Participante insiste en saber si lo indicado en el borrador respecto a la administración cubre que esos fondos no sean utilizados en otras cosas. Se manifiesta que eso está contemplado en el punto 7 Prohibiciones, donde se indica: **“7.1. Estos fondos no podrán destinarse a otros fines distintos a los enunciados en el artículo 6°; y 7.2. Estos fondos no podrán ser incluidos en otras cuentas del sindicato.”**

Socio acota dos cosas importantes:

1° desvirtuar o echar para atrás una votación o un acuerdo tomado habla muy mal de nosotros, porque debemos ser capaces de mantener la palabra.

2° hace poco rato atrás había 78 socios conectados y solo ha escuchado a 3 personas que no están de acuerdo con la cuota, consulta ¿dónde están los otros? porque para estar en una institución y enfrentar una posible huelga se requiere ser responsable y aunque todos tenemos diferentes puntos de vistas la directiva debería estar alineada en lo que se está realizando. Se aclara que dentro de la directiva hay 2 que están en la misma línea.

Afiliado solicita que al artículo 6.1. se le pueda incluir la frase **“que sea para cubrir lo que esta conceptuado por sueldo”** o similar, que quede claro que es el sueldo del socio lo que se va a cubrir con este dinero. Se manifiesta que esta especificado así, ya que en varias partes se indica individualmente (aporte o gasto) y no se puede hablar de sueldo porque no todos no ganan lo mismo, además se indica en el **6.3. En caso de no efectuarse la huelga, se reembolsarán íntegramente los fondos aportados individualmente por cada aportante**, incluso más arriba se indica que los recursos no podrán destinarse a otra cosa.

Asistente tiene 2 dudas sobre el reglamento, una es especificar que el aporte individual del socio estará destinado a cubrir el no tener sueldo, y la otra de ¿dónde se sacaran los montos que se iban a destinar para cubrir pancartas y ollas comunes? Se aclara que en el presupuesto del 2026 se incluirá ese ítem.

Juan Atan aporta que se podría agregar: **“que el remanente que se genere a diciembre 2026 se repartirá entre los socios a esa fecha y se pagará en abril 2027”**, para dejarlo claro, porque el día 15 de enero se entregará la totalidad del fondo del ahorro individual y en ese monto no está incluido el remante.

Adherente solicita avanzar, ya el descuento se votó, para bien o para mal, ahora es el reglamento lo que se debe votar y tratar los demás puntos

Se solicita votar por el chat apruebo o rechazo el reglamento, al igual que en otras oportunidades.

Se solicita a los que están rechazando el reglamento dar la razón/tema del rechazo para corregirlo.

Participante manifiesta **“Rechazo”** al reglamento, porque es necesario especificar el 6,1 e indicar que implica **“destinado a una huelga efectiva”**

Socio manifiesta que cada uno es libre de votar si aprueba o no y no se debe cuestionar la decisión.

Afiliado indica que su rechazo es básicamente porque no estuvo de acuerdo con el descuento desde el principio, incluso se tomó a mal los comentarios que realizó al reglamento, los que apuntaban a la responsabilidad de la dirigencia, ya que el código del trabajo indica que la directiva es responsable de los bienes del sindicato y este fondo no es patrimonio del sindicato. Se insiste que ahora lo que se está votando es el reglamento y no el descuento, y que su acotación fue acogida por lo que se consultó tanto a la dirección del trabajo como a los

abogados y ambos documentos fueron adjuntamos al reglamento, donde se establece que si forman parte del patrimonio, pero destinados a un fin específico.

Afiliado aporta que no leyó los documentos adjuntos, solo se basó en lo indicado en el correo con las observaciones que manifestaban que algunos no tuvieron buen entendimiento del documento, además es libre de rechazarlo y no explicarlo mayormente, insiste que no está de acuerdo con los puntos planteados y no lo deja conforme todo lo que ha hecho sobre el tema porque no le asegura que los dineros van a retornar íntegros a su bolsillo, lo otro, que pasa con las personas si las despiden o renuncian (comentario de Juan Atan), quien irá a buscarlos para entregarles los intereses/remanentes que son de ellos y por último, ve el desacuerdo que existe en la directiva. Se manifiesta que para las devoluciones se operará como se ha hecho hasta ahora cuando finiquitan a un socio o renuncia, se les pagarán estos junto con las ayudas del sindicato.

Juan Atan manifiesta que mensualmente entregará la cartola de esa cuenta y los montos ingresados, para reflejar lo ahorrado y que los montos no se destinan a otros temas.

El resultado de la votación es:

	Reunión 15 horas	Reunión 19 horas	Cantidad votos	%
Apruebo	64	50	114	83,21
Rechazo	12	1	13	9,49
No votan	7	3	10	7,30
	83	54	137	100,00

Con esto se aprueba el reglamento del fondo pro-huelga, el cual se les remitirá con las correcciones mencionadas y con el ingreso en la dirección del trabajo, quien actuará como ministro de fe, para dar mayor transparencia.

3. **Ingresos:** el 8-8-24 de Darwin Cea, supervisor en central Carena y 12-8-24 de Freddy Michel, planificador en Central Carena. Con ellos se llega a 154 socios.

Ambos agradecen la oportunidad de ingreso y esperan permanecer por largo tiempo en la compañía.

Se les hace mención que en su caso pueden postular a los concursos internos sin tener el requisito de los 18 meses, ya que esto fue acordado con la empresa. Se les sugiere que si postulan a alguno nos informen para recordarle a la compañía este compromiso.

4. **Encuesta Great place to work**, ya fue enviada por la empresa. Solo mencionar, que voten a conciencia, que lo que esta malo no lo voten con 3, ya que este no se considera ni bueno ni malo, se va a la tendencia, es decir, si hay más 4 y 5 se suma a ellos. Se recomienda utilizar el 2 o el 4 para evaluar, y si algo está mal votarlo 2 para así poder mejorar, porque nunca se es tan malo para votar 1, ya que la empresa toma acciones solo en aquellos puntos de la encuesta que están más débiles. Se recuerda que esta encuesta contempla dos visiones: la del área, que es donde uno se desempeña, y la corporativa, que es el global de la empresa. Donde se debe ser más crítico es en la visión área. Lo que se debe considerar en la visión corporativa es que muchos de los beneficios son parte del contrato colectivo, por ejemplo, el bono de electricidad o el transporte escolar, si no formasen parte de la negociación colectiva la empresa no los daría, son beneficios que no se los dan a todos, incluso para los que no son sindicalizados los valores son menores o no los tienen. Se deben separar los beneficios obtenidos por contrato colectivo de los que la empresa entrega. Otro punto por considerar es la incidencia, cuanta participación da la jefatura en la toma de decisiones, por ejemplo, si al trabajador solo le informan y no le toman su parecer se debería votar 2. Otro ítem que se debe bajar es la repartición de las ganancias, para manifestar el descontento. Esta es una oportunidad que hay que aprovechar, dejar de manifiesto si el trato es malo o existe favoritismo. Asistente consulta si se va a tocar el tema de la encuesta de clima laboral, como debería contestarse. Se indica que ambas encuestas van de la mano y no deberían ser muy distintas una de la otra, por ejemplo, si el trato en una está mal, en la otra también debería estar mal, deben ser concordantes. Adherente consulta si el resultado es malo, ¿la empresa realiza acciones o toma medidas contra los trabajadores? Se manifiesta que si la encuesta arroja resultados bajos lo que hacen son focus group, coaching, entre otros; ya que supuestamente esta encuesta se realiza para mejorar.

5. **Varios:**

5.1. Se están viendo los roles de turnos de Colbún Talca, Rucue y Angostura, los cuales fueron remitidos vía WhatsApp a los involucrados para su revisión, observaciones y compararlo con lo acordado entre ellos. Para Angostura y Rucue viene con el ajuste a las 40 horas. En el caso de Rucue se debió actualizar el documento, porque venía con lo presentado en marzo-24, Milton Molina realizó observaciones a los horarios indicados en la tabla enviada por la empresa, también se incluía a Segundo Almendras como parte del grupo de trabajo de esa instalación. En el caso de Talca se ha conversado con Jorge Valenzuela, quién manifestó que lo propuesto estaba bien ya que quedan con un promedio de 40,3 hora, solo faltan los comentarios de Exequiel Guzmán, ya que en ese complejo sólo son 2 socios en turnos.

De no haber observaciones en los próximos días, se firmará lo remitido por la empresa para que inicien la gestión del nuevo rol de turnos.

También la empresa remitió el rol de turnos para el CCG, que es el mismo propuesto en los anexos de contrato cuando le hicieron la carta oferta. Se ha conversado con los 9 socios que pertenecen a esa área, debido a que no les gusta el rol propuesto por la empresa. Como la ley establece que para implementar un rol de turnos debe haber acuerdo con los trabajadores y los sindicatos, se apostó que al no firmarlo se pudiera tener esa conversación. Finalmente nos hicieron llegar sus propuestas, pero solo se remitió a la empresa el turno 7x7 en conjunto con el sindicato 1 para las 12 personas que componen el CCG. Ayer llegó la respuesta de Mauricio Abarza de que la propuesta fue remitida para revisión y posterior a ello nos sentaríamos a conversar, por lo que se está a la espera de esa citación. De no prosperar la propuesta 1, se continuará con las otras sugeridas.

En el caso del rol de turnos en Los Pinos que también rebajaron a 40 horas, el documento está firmado hace más de 1 mes.

Participantes consultan que pasa en Aconcagua con el sistema de turnos versus las 40 horas. Se manifiesta que la situación en Aconcagua y Canutillar son las más complejas porque todavía la DT no define como se va a compensar el tema de las 40 horas. Lo que se podría hacer, aunque no se sabe cómo está la dotación y distribución de los ayudantes, asistente y operadores en Aconcagua, quizás es migrar al turno que tienen en Los Pinos, cuyo rol es un 4x4 modificado, porque tienen un turno administrativo, esto podría ser más rápido a lo que resuelva la DT como se van a compensar, ya que se ha preguntado a nivel local y regional, solo falta consultar a la nacional sobre el tema y va un poco de la mano porque por ley este año se rebajó solo 1 hora y por ello la DT no le ha dado mayor importancia a los turnos que tienen esta problemática.

Se sugiere reunirse solo con los socios de operaciones de Aconcagua para revisar este tema y ver si tienen alguna propuesta para un nuevo rol

Socio solicita enviar el turno al que se hace mención.

Afiliado indica que por lo que ha leído y se ha informado al respecto, la ley es más o menos clara e indica que si se tiene un sistema de turnos que sobrepase las 40 horas, esas horas deben ser compensadas (en nuestro caso son 2 horas), o bonificarse como días de vacaciones o pagarse el sobretiempo con el recargo del 50% que estipula la ley; más que nada hay que hablar con la empresa, así como optaron por adelantar las 40 horas a nivel administrativo, si van a ser extensivo ese beneficio al personal en turnos. Se manifiesta que no hay una definición clara por parte de la DT. Se recuerda que las 42 horas son por ciclo, no se sabe si se tendrá que dividir el año por los ciclos que tienen y esas 2 horas multiplicarlas por la cantidad de ciclos y así obtener el total de horas extras, eso es lo que no a clarificado la DT. Esto se ha consultado al encargado de relaciones laborales y al inspector provincial de Los Andes y a la abogada de relaciones judiciales de la región de Valparaíso, pero aún no tienen claridad de cómo se hará y la empresa se cuelga de eso porque la DT no ha dicho como hacerlo. Se continuará insistiendo y la instancia siguiente se solicitará a la nacional un pronunciamiento al respecto.

Asistente manifiesta que la empresa está aduciendo la falta de información por parte de la DT y como se acerca fin de año sin un pronunciamiento lo más probable que este año sea topón para adentro, se debería apretar a la empresa en el sentido de como ya hicieron extensivo ese beneficio a cierta cantidad de socios, compensar a los que no lo tienen pagando esas 2 horas. Se indica que no hay como apretar a la empresa ya que no se pudo obtener el 4x3, pero se va a continuar insistiendo con la empresa y también se realizará la consulta a la nacional, para tener un respaldo legal al respecto.

Adherente aporta que la incorporación a las 40 horas es voluntaria, ya que la ley exige este año rebajar 1 hora y si la jornada está por debajo de las 44 no lo van a considerar ya que no está incumpliendo, indica que un amigo realizó una denuncia sobre ello, pero por ser un tema voluntario no fue acogida, ya que recién a los 5 años la jornada debería ser de 40 horas.

Participante manifiesta que efectivamente la empresa no incumple, pero de cierto modo esta discriminando.

Se retomará e insistirá en el tema, y al hacer la consulta a la DT se enviará cómo interpretamos el cálculo de las horas extras como una propuesta.

5.2. Trabajo pesado en Los Pinos, la semana pasada se les envió un mensaje informándoles que los iban a contactar para coordinar una reunión entre el asesor, la empresa y los trabajadores, para revisar los alcances que significa la resolución de trabajo pesado y explicarles cuáles son los descuentos, como se manejan, cada cuántos años y el %; posterior a ello se comenzaría con las entrevistas y completar los formularios para iniciar la gestión de presentación.

5.3. Participante consulta que va a pasar con las fiestas patrias, es con pareja o no. Se indica que para complejo Aconcagua se sostuvo reunión con Juan Hernández en junio para tratar el tema, explicarle como se realizaba y en qué consistía (almuerzo bailable con pareja), pero desde ahí no se tuvo respuesta, aunque se había comprometido a ello. Sin embargo, ayer llegó un correo donde indica que toda la organización de fiestas patrias será por parte de la administración de Aconcagua, además se invitará a personal de la GIP, Asuntos públicos y a los contratistas que trabajan a diario en el complejo, desestimando así la solicitud de hacerla en pareja, aduciendo a que se tiene un presupuesto acotado y no va en línea con las celebraciones que se realizan en el resto de las instalaciones de Colbún, incluso nos insta a que motivemos a los socios para que participen de la actividad. Para nosotros esto es una mala señal, porque no se nos cita para comunicarlo solo envía un correo informando lo que se hará y no considera para nada lo sugerido, aunque por más de 25 años esta actividad siempre se realizaba entre la empresa y el sindicato, donde la compañía aportaba el presupuesto y el sindicato la organizaba, debido a ello como dirigentes nos marginamos de cualquier tipo de organización y si posterior a la fiesta hay desconformidades o quejas dirigirlas a administración. No obstante, si hay socios a quienes les solicitaron organizar alguna actividad siéntanse libre de hacerlo.

La actividad sería un almuerzo mejorado el jueves 12 al mediodía.

Se indica que en todo caso se visualizaba una situación así en Aconcagua, debido a que anteriormente tampoco resultó organizar la entrega de las gift cards de Caja 18 en conjunto con la empresa, por ello se sugiere que los recursos destinados en presupuesto para esta actividad se utilicen en realizar una fiesta similar, pero a fin de año. Se recuerda a las demás instalaciones que si desean organizan actividades para este 18, podemos mediar con las respectivas gerencias para su realización y efectuar el aporte destinado para ello por presupuesto sindical más la repartición de lo que correspondía a gastos por viaje al sur de la directiva, el que finalmente no se realizó. Se indica que estos montos no son un aporte individual, por ejemplo, si en Candelaria hay 4 personas, el aporte total por esas personas se destinará a efectuar una actividad, independiente si participan 3 de ellos. Se deben organizar e informarnos para efectuar los aportes ahora o a fin de año. Se recuerda que tampoco se han gastado los recursos destinados a la celebración del 1° de mayo. La idea es que se organicen actividades masivas con esos recursos y que pueden participar la mayoría de los socios.

5.4. Se informa que llegó una propuesta de convenio con clínica odontológica Redodontologica. Aunque no nos hemos podido reunir con ellos, la oferta se ve bastante atractiva, ya que ofrecen hacerse cargo del 10% que se paga por atención dental (cubrir el 100% del gasto), es decir, si vida security cubre el 90% de la atención ese delta que paga el socio (10%) estaría cubierto, para el socio sería costo \$0. Además, tienen presencia en Puerto Montt (Canutillar), Concepción (Biobío, Los Pinos, Santa María), Viña del Mar, Santiago y La Serena. También tienen convenios con otras clínicas dentales en algunas zonas donde podrían extender el beneficio.

Socio consulta ¿No hay que pagar nada? Se manifiesta que se ve así, pero aún falta reunirse con ellos para revisar los alcances y una vez firmado se les comunicará el convenio.

Afiliado pregunta cómo se llama la clínica dental, para verla en Puerto Montt y qué beneficios hay en el convenio con Copehuch. Se manifiesta que la página web de la clínica dental es <https://www.redodontologica.cl/>. se pueden revisar los servicios que ofrecen, profesionales y ubicaciones, y respecto a Copeuch se está a la espera de una presentación con más información y ejemplos, que quedaron de enviar.

5.5. Respecto a la desvinculación de Francisco Duran y Carlos García, se informa que ambos demandaron por despido injustificado a Colbún, asesorados por los abogados que nos apoyaron en la negociación, incluso el finiquito Francisco no lo firmó, en cambio Carlos sí, pero dejó una reserva de derecho en él. Se continuará en contacto con ellos para conocer la evolución del proceso, además, si la demanda sale a favor de los trabajadores se podrá reclamar a la empresa la manera de resarcir lo decidido y de cómo repercutirá en las personas que los acusaron

de cometer la falta. Actualmente todas las desvinculaciones por necesidad de la empresa son demandables, incluso se eliminó la práctica que tenían las empresas antes, que presionaban al trabajador indicándole que si no firmaba el finiquito no le pagaban, ahora se puede dejar reserva de derecho y la empresa está obligada a cancelar el finiquito. Se les ofreció cooperación en caso de requerir documentación y ser testigos si así lo requirieran. También se les canceló la ayuda sindical y se les devolvió las 3 cuotas ahorradas por fondo pro-huelga.

- 5.6. Anexos de contrato, se envió formato tipo de cómo debería venir el documento ahora. Se logró modificar y sacar aquellas situaciones que se consideraban estaban mal. Se trabajó de manera global/transversal con los otros sindicatos presentando los escritos en forma conjunta. Se está cohesionando el grupo de sindicatos de Colbún, ya que en varios temas que involucran a todos, se está enviando a la empresa un solo correo en nombre de todas las organizaciones, resultando más eficaz la resolución de algunos asuntos.

Asistente indica que tiene entendido que en su área se modificarán los nombres de los cargos, aunque no es oficial, pero considera que el nuevo nombre viene a menospreciar el cargo en el que están, consulta ¿tiene derecho a rechazar esta modificación o nuevo nombre? Se manifiesta que sí, además tienen el respaldo del sindicato para hacerlo, ya que no puede haber un desmedro o menoscabo para el trabajador, por ejemplo, si antes tenía el cargo de especialista de almacén ahora no puede aparecer como especialista junior de almacén. También puede darse al revés, que le pongan el nombre de un cargo superior o encomendarles realizar actividades de una jefatura, eso también es un menoscabo, porque continúan con el mismo sueldo, pero con más responsabilidades, siendo que se tienen bonos de reemplazo, promociones o el pago por doble función. Se recomienda revisar si el nuevo nombre o las nuevas funciones encomendadas están dentro de la descripción del cargo en el reglamento interno, ya que cambiar el nombre al cargo o aumentar las funciones, deberían ser conversadas y compensadas. Si les surgen cualquier duda cuando le llegue el documento hágannoslo saber, ya que se podría revisar en conjunto. Revísenlos con calma y no lo firmen de inmediato.

- 5.7. Respecto a las reuniones dedicadas, solo Canutillar envió fecha y horario para realizarla, así que a los demás se les fijará fecha y horario para reunirnos remotamente.

- 5.8. Se plantea que Rodrigo Figueroa, integrante de la comisión de deportes del sindicato, manifestó que trabaja solo en ella y las otras 2 personas no lo apoyan en la gestión y desarrollo de las actividades, por eso se les solicitará la renuncia y se elegirán 2 nuevos integrantes. Se insta a aquellos socios que quieran pertenecer a esta comisión hacénnoslo saber para considerarlos.



MIGUEL LAZCANO C.
PRESIDENTE



JUAN ATAN G.
TESORERO



NELIDA ESPINOZA M.
SECRETARIA