

## REUNIONES ORDINARIAS MES DE ABRIL 2025

**Citaciones:** Día 30 de abril 2025.

**1º citación:** Duración de 15:00 a 16:52 horas

**2º citación:** Duración de 19:00 a 20:52 horas

TABLA:1. Charla AFP Cuprum

2. Aprobación acta reunión marzo-25
3. Paquete navideño o Gift card
4. Elección comisión electoral
5. Revisión Reglamento ayudas sociales
6. Ingresos
7. 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. Cristian Arcos	10. José Arias	11. Michael Avendaño	12. Alex Barrera
13. Rodrigo Barría	14. José Bravo	15. Luis Burgos	16. César Burgos
17. Robustiano Bustos	18. Edith Cabezas	19. Francisco Camus	20. Carlos Cantillana
21. Marcelo Carquin	22. César Carrasco	23. Rodrigo Carvajal	24. Lorena Casanova
25. Ruth Castillo	26. Bernardo Castillo	27. Carlos Catalán	28. Oscar Cavagnero
29. Freddy Celedón	30. Jorge Celedón	31. Sergio Cerda	32. Marcos Contreras
33. Luis Contreras	34. Julio Cortez	35. Brayian Cruces	36. Jesús Duarte
37. Luis Escobar	38. Mackarena Espinoza	39. Silvio Espinoza	40. Marcelo Espinoza
41. Natalia Espinoza	42. Rodrigo Figueroa	43. Dave Flores	44. Carlos Fuentes
45. Ariel Fuentes	46. José Gaete	47. Iván García	48. Felipe García
49. Misael Garrido	50. Alex Gatica	51. Cristian González	52. Ricardo González
53. Miguel González	54. Erick Guaiquil	55. Vicente Gutiérrez	56. Exequiel Guzmán
57. Jorge Henríquez	58. Carlos Hernández	59. Daniel Herrera	60. Cristian Herrera
61. Ricardo Isla	62. Carlos Jara	63. Oscar Jeldres	64. Nelson Jimenez
65. Hernán Lara	66. Jonathan Lara	67. Esteban Lazo	68. Abel León
69. Francisco López	70. Gustavo Mardones	71. Fabian Matamala	72. Rodrigo Medel
73. Juan Medina	74. Mario Medina	75. Michael Montoya	76. Luis Mora
77. David Morales	78. Roberto Mundaca	79. Manuel Muñoz	80. Mauricio Nail
81. Sergio Núñez	82. Leonardo Ojeda	83. Patrick Olate	84. Luis Ortega
85. José Pakarati	86. Pedro Pérez	87. Alfredo Ponce	88. Manuel Ramirez
89. Nelson Ramírez	90. Javier Riffo	91. Richard Riquelme	92. Ignacio Rivas
93. Mario Riveros	94. Cristian Roa	95. Alexis Saavedra	96. Ailyn Sáez
97. José Salamanca	98. Sergio Salamanca	99. José Saldívar	100. Priscila Salinas
101. Wladimir Sánchez	102. Jaime Sánchez	103. Benedicto Sandoval	104. Juan Saravia
105. Benjamin Tapia	106. Patricio Toledo	107. Camilo Torres	108. Manuel Tranamil
109. Jaime Urrea	110. Anita Urtubia	111. Juan Valdebenito	112. Nelson Valdes
113. Jorge Valenzuela	114. Israel Varas	115. Héctor Veas	116. José Vilches
117. Iván Villagrán	118. Julio Villamán	119. Ricardo Wallffiguer	120. José Zamora
121. Mario Zbinden	122. Mario Zuñiga	123. Miguel Lazcano	124. Juan Atan
125. Nélida Espinoza			

1. Presentación de AFP Cuprum por ejecutivos Janet Cisternas y Carlos Trujillo.

Socio consulta como le afectaría la nueva reforma de jubilación, debido a que en 5 años más estará jubilado. Janet Cisterna aclara que los cambios apuntan a la progresividad, por ejemplo, será cargo del empleador el pago adicional de un 8,5%, el cual en agosto-25 se verá reflejado en la cotización individual el 0,5%, es decir, recién en 9 años se tendrá el beneficio completo.



Afiliado consulta si el beneficio de trabajo pesado (por 5 años de trabajo se rebajan 2 años) es obligatorio. Se aclara que es ley y el mayor descuento adicional es obligatorio, esto permite jubilar anticipado y no llegar a los 65 años.

Janet Cisterna manifiesta que cada situación es particular y personal (edad, renta, condiciones adicionales, beneficiarios, entre otros), por lo cual invita a realizar en la página web de la AFP una proyección de jubilación y ver a que beneficios puede postular.

También los ejecutivos indican que pueden realizar asesorías para optar entre jubilación por AFP o renta vitalicia.

Se manifiesta que se compartirá la información de contacto de estos ejecutivos para consultas.

Se aclara que es obligación el descuento por trabajo pesado, el cual se estableció antes de hacer la solicitud, ya que considera a todas las personas que están en el cargo con trabajo pesado, sean o no beneficiadas, incluso habrá socios que no alcanzarán a rebajar años por este beneficio, ya que la ley no hace excepciones.

Asistente manifiesta que hay trabajadores cercanos a la jubilación pero que no saben dónde ver este tema, ya que en el sistema aparece la disminución de 1 año por este concepto. Se sugiere realizar esta consulta a los ejecutivos.

2. Junto con citación a reunión se envió acta de asamblea marzo-25, de la cual no hay observaciones por lo que se da por aprobada.

3. **Paquete navideño/Gift card.** En reunión de marzo-25 a las 19 horas adherente consulta si se puede reemplazar el paquete navideño por una gift card. Como esta situación no se había conversado en la asamblea de las 15 horas se prefiere dejarla para analizarla en las reuniones de abril-25.

Se plantea que los dirigentes no tienen inconveniente en preparar y entregar el paquete navideño, incluso se están viendo otros sistemas de entrega (blue express) para no depender del domicilio de algún socio para el almacenaje.

Se manifiesta que el valor de la gift card sería el mismo del paquete navideño, es decir los \$55.000 presupuestados.

El espíritu de la entrega de esta caja es surtir al socio de un coctel para celebrar navidad y año nuevo.

Socio opina que con una gift card se pierde la objetividad del ahorro que se realiza para la compra de este paquete, ya que sería igual que el cambio que se hizo de la caja navideña entregada por la empresa por gift card, debido a que es tradición y la familia espera este regalo y cambiar esta situación sindical -que lleva años- sería una pérdida.

Afiliado consulta si pedirá la opinión a cada persona o se realizará una votación para definir entre paquete navideño o gift card. Se manifiesta que esta situación deberá quedar zanjada hoy, pero se escucharán ambas posturas y posterior a ello se votará.

Asistente indica que comparte la opinión de Marcelo Espinoza y agradece la gestión de hacer las cajas.

Se precisa que no hay un ahorro para el paquete navideño en sí, sino que de la cuota sindical sale esta caja y los gastos asociados al traslado de ella están contemplado en el punto 23 del contrato colectivo, como locomoción, por lo cual no se puede ahorrar este gasto para aumentar el valor de la gift card.

Adherente sugiere evaluar los productos de la caja, debido a que en su mayoría son dulces, cambiarlos por otros. Se indica que lo que está presupuestado es un valor por caja y los productos están orientados a realizar un coctel, aunque se evaluará la moción, ya que inicialmente eran todas con alcohol y se abrió a enviar cajas sin alcohol, pero manteniendo los productos y el valor.

Socio manifiesta que estamos un poco sensible con los productos que llevan las cajas navideñas, que es una tradición; recuerda que este beneficio es para mantener el espíritu navideño, es más por contrato colectivo se tiene el aguinaldo de navidad y que con él se pueden comprar otras cosas, incluso se cambió la canasta navideña de la empresa por gift card, perdiendo el foco del objetivo de la canasta, pero debería mantenerse y no caer en detalles, que pueden crear tensiones con la diferenciación o hasta perder el beneficio.

Afiliado manifiesta que la caja navideña es sin duda una tradición y si no es problema para la directiva, porque se llevan la mayor carga en prepararla y coordinar el envío, es mantenerla.

Asistente sugiere cambiar a mayonesa Kraft.

Adherente menciona que el sentido de la caja es super importante, pero se debe ser práctico y pragmático en liberar un poco la carga de la directiva (que no es menor), creo que la gift card es una herramienta potente y poderosa que le da la libertad al socio de invertir esos recursos en lo que necesite además que sin duda los costos asociados al proceso son muy potentes.



Socio manifiesta que fue quién dio la idea de cambiar la caja, porque está en la comisión revisadora de cuentas, pero principalmente porque es un trabajo adicional para la directiva, aunque tienen toda la disponibilidad, también hay costos asociados al traslado que son altos, los que se pueden ocupar en otra cosa para los mismos integrantes, incluso el socio puede decidir que comprar más allá de lo simbólico.

Afiliados manifiestan realizar la votación y democráticamente la mayoría manda lo que se realizará.

Asistente consulta sino es factible realizar esta votación en la próxima reunión, debido a que las votaciones se están realizando el mismo día y no se tiene tiempo para pensarlo y analizarlo, ya que se está haciendo costumbre plantear un tema y votarlo de inmediato, recomienda que para un futuro enviar un correo con la información como recordatorio. Se indica que ya se realizó la votación en reunión de las 15 horas y no se puede hacer en otro día, además una de las razones de su postergación (no realizarla en reunión de marzo), fue que el tema solo se trató en la asamblea de las 19 horas, incluso en el acta anterior se nomina que el tema se tratará en la próxima reunión para definición.

Se precisa, antes de la votación “paquete navideño o gift card” que la elaboración de los paquetes por parte de esta directiva es grata realizarla y que los costos asociados están incluidos en el contrato colectivo, por eso se aumentó la asignación por “traslado”, y con ello no se incurren en gastos adicionales.

Se solicita votar en el chat; SI = mantener paquete navideño o NO = gift card.

Votación paquete navidad 2025				
	Reunión 15 horas	Reunión 19 horas	Total	%
Si (mantener paquete navideño)	56	38	94	75,20
No (cambio a gift card)	22	5	27	21,60
No votan	0	4	4	3,20
Total, Asistentes	78	47	125	100,00

El resultado de la votación efectuada en ambas sesiones es mantener el paquete navideño por la mayoría absoluta de los socios.

4. **Elección de comisión electoral**, debido a que este año hay renovación de directiva y por ello se requiere esta comisión para llevar a cabo la votación electrónica. Como el ministro de fe es de la inspección de los Andes, lo ideal es que los 3 miembros de esta comisión sean de Aconcagua. Principalmente las tareas a realizar son: solicitud ministro de fe a la inspección, recepción de candidaturas, comunicación a la empresa y socios de los candidatos y fecha de la votación, más la apertura y cierre de la votación. Los permisos de estas personas para efectuar la votación son gestionados por la directiva. Se recuerda que los que participen en esta comisión no pueden ser candidatos. Además, los postulantes desde el momento que presentan su candidatura tienen fuero hasta 30 días después de terminado el proceso de elección. Si no hay interesados en reunión de mayo-25 la directiva tiene la facultad de nombrarlos.

Socio consulta si esta comisión sólo puede ser integrada por socios de Aconcagua. Se manifiesta que a lo menos 2 deben ser de Aconcagua.

Adherente indica que, si no hay más postulantes, se apunta.

5. **Reglamento de ayudas sociales**. Se envía versión 2 del documento, con las modificaciones sugeridas. Su envío fue para revisión y análisis, de esta formar llegar a la votación informados.

Afiliado consulta si se pueden exponer los motivos del alza de la cuota, ya que sólo se adjuntó el documento, pero no se indicó las justificaciones, supone que es porque el valor actual de la cuota no alcanza para cubrir los beneficios. Se aclara que la cuota no ha tenido reajuste en más de 15 años y después de analizar las ayudas entregadas, lo aportado por el socio no alcanza ni a cubrir el fondo de retiro, ya que anualmente el afiliado aporta ±\$48.000 y al cabo de 5 años (requisito para el retiro) su aporte sería ±\$ 240.000, pero el monto de esta ayuda es de \$300.000, sin considerar el uso de las otras (licencia médica o defunción); además se aumenta el valor adicional de \$12.000 por permanencia en el sindicato después de los 10 años, porque lo máximo que podía llevarse un socio por 40 años en el sindicato son \$620.000, pero con este cambio puede alcanzar el \$1M, dependiendo de la antigüedad.

Principalmente estas son las razones para el aumento de la cuota a \$7.500, pero si la asamblea considera que es alta se aceptan propuestas.

Otro punto que se modifica es la ayuda por licencia médica, ya que se cancelará 1 ayuda por patología/diagnóstico (punto 2), debido a que actualmente se han pagado 3 o más por una misma condición, perdiendo el sentido de lo social.



Asistente indica que entiende que el mayor motivo es para mejorar el retiro con más antigüedad, consulta si esto sólo implica la jubilación o también aplica para renuncia/despido. Se manifiesta que la ayuda es por 5 años en el sindicato. Se aclara que si la renuncia (independiente del motivo) es a la empresa o la compañía lo despide también corresponde esta ayuda; pero no aplica cuando se renuncia al sindicato y se permanece en la empresa.

Afiliado consulta si entrará a votación el alza de la cuota. Se manifiesta que lo que se vota es todo el reglamento (cuota, requisitos y montos de ayudas), para que sea sustentable en el tiempo y no colapse. Se aclara que es una cuenta bancaria independiente, exclusiva para estos fines.

Socio propone hacer una proyección de cuantas personas son las que se van retirando al año y si se alcanza con la cuota que estaba fijada.

Adherente consulta de cuanto a cuanto se sube la cuota. Se indica que la cuota sube de \$4.298 a \$7.500 y se reajustará anualmente.

Afiliado manifiesta que en % subió bastante, propone subir un 25% por ejemplo. Se manifiesta que con ese % da una cuota de \$5.372, por lo que se propone una cuota cerrada de \$6.000, lo que permitiría cubrir lo ya planteado.

Socio si se puede hacer un estimativo de las personas que se retiran al año. Se indica que esto es relativo, ya que la empresa ha vendido áreas/sectores, como paso con transmisión en la que se fueron 32 socios, y esto la compañía lo comunicó con 3 meses de anticipación. Se manifiesta que al año por jubilación en promedio son 4 socios.

Afiliado manifiesta que ya se tienen muchas cuotas: por huelga, por sindicato, por X descuento. Se aclara que esta cuota no es adicional, solo se está reajustado el valor. Los \$6.000 están muy por debajo de si se hubieran aplicado todos los IPC que corresponden; es un monto actualizado, aunque no alcanza a cubrir 1 licencia médica anual; deben verlo como ahorro porque se lo llevan al momento del retiro.

Asistentes indican que aprueban el descuento de \$6.000.

Socio manifiesta que supone que se modificará también el monto de la cuota con la votación.

Se solicita a través del chat indicar APRUEBO o NO APRUEBO el reglamento y valor cuota (\$6.000) de ayudas sociales, que entrará en vigor a contar del 01 de mayo 2025.

Votación Reglamento y valor cuota ayudas sociales				
	Reunión 15 horas	Reunión 19 horas	Cantidad	%
Apruebo	76	37	115	92,00
Rechazo	0	0	0	0,00
No votan	2	10	10	8,00
Total, Asistentes	78	47	125	100,00

El resultado final fue la aprobación de la versión 3 del reglamento de ayudas sociales (adjunto) con la modificación de la cuota a \$6.000.

6. **Ingresos:** Jesús Duarte, técnico mecánico en Central Candelaria,  
Mackarena Espinoza, asistente de operaciones en complejo Colbún.

7. **Varios.**

- 7.1. Adherente comenta que al correo no le llegó el enlace de las reuniones, aunque un compañero le muestra que está en listado de los enviados, el último correo recibido del sindicato fue el 28-4-25 con el reglamento de ayudas sociales, solicita eliminar la cuenta y reincorporarla. Se sugiere revisar la carpeta de spam.
- 7.2. Desvinculación hoy de socio David Ortega operador en Central Los Pinos por necesidades de la empresa. Se esta averiguando más para plantear una queja a la empresa y obtener un redito económico, que es lo único a lo que se puede aspirar en estos casos. Se asesora al socio para que deje la reserva de derecho en el finiquito porque es un despido injustificado, al parecer es una pasada de cuenta por situaciones anteriores. Según la jurisprudencia que han dado los distintos juzgados por esta causa, la empresa debería estar en situación de quiebra para que proceda este tipo de despido, aunque con ello solo se podría obtener el aumento de la indemnización y que no se le descuente el seguro de cesantía. Se le dio el contacto de los abogados de la DPT para que lo asesoren.
- 7.3. Los juicios de Carlos García y Francisco Duran (extrabajadores en Complejo Biobío) están terminados. García perdió la causa, ya que el tribunal determinó que la empresa había aplicado bien el reglamento interno y la causal del despido (falta a la probidad), aunque puede apelar, no sabemos si lo hará porque debe aportar nuevos antecedentes para hacerlo. En el caso de Duran, con misma causal de despido, el lunes de la semana pasada

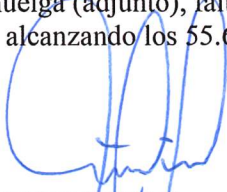


tuvieron audiencia y en ella llegaron a una conciliación extraordinaria, es decir, no hubo una sentencia ni a favor ni en contra, estableciendo que la causa del finiquito fuera “mutuo acuerdo” y se le paga una indemnización por años de servicios, el cual no alcanzó a ser el 1 que es lo mínimo de un finiquito por contrato colectivo, aunque esto era lo que buscaba Duran, no salir de la empresa con los papeles manchados. Como sindicato nos hubiera gustado más que llegara hasta el final, que tuviera una sentencia favorable, donde conste que el despido fue injustificado y que monetariamente la indemnización hubiera sido mayor, pero cada uno tiene sus razones para aceptar lo ofrecido, se cree que acepto para no cerrar las puertas de Colbún ante un posible retorno.

Socio consulta si por acumulación de despidos injustificados la empresa se puede ver envuelta en sanciones más drásticas. Se manifiesta que cuando la empresa ve que va a perder el juicio lo termina antes, finalmente ofrece más plata para llegar a un acuerdo (conciliación) y no hay una sentencia hacia Colbún. Durante este tiempo solo se ha visto una sentencia en donde la empresa es culpable, un juicio que fue ganado por una secretaria de Santiago.

- 7.4. Se informa que en complejo Aconcagua ayer se organizó un coctel para conmemorar el día del trabajador. No hubo facilidades para realizarlo en horario de trabajo, ya que el subgerente del complejo indicó que esto era definición de la Gerencia Generación, porque todo lo extraprogramático o celebraciones deben ser fuera del horario laboral. Lo que se obtuvo fue movilización, tanto de ida y de regreso a la actividad. Se sugiere que en las actividades organizadas por el sindicato con aportes de la empresa participen la mayor cantidad de socios.
- 7.5. Se recuerda el tema de las justificaciones por vacaciones, horas extras, licencia médica o permisos, es el socio quien tiene la obligación de presentar los comprobantes 24 horas antes o 24 horas después de la reunión a la comisión compuesta por Victor Aguilera, Mauricio Rocco y Rodrigo Carvajal (zona sur), más Diego Gomez, Nelson Valdes y Ricardo González (zona centro-norte). Se detalla que las reuniones están fijadas para el último miércoles de cada mes, entre marzo y noviembre en horarios de 15 y 19 horas, salvo indicación contraria.
- 7.6. Afiliado consulta si la reunión con GOP para revisar el tema del bono ya se realizó. Se indica que aún no está fijada la fecha, se asume que es porque Paula Martinez estaba negociando con el sindicato 7 y recién cerraron la semana pasada. Entre los temas a tratar está la situación particular del personal en abastecimiento por los factores aplicables al bono de desempeño de algunos cargos que se desempeñan en una central, pero atienden otras, siendo que es injusto estar sujeto a una cuando prestan servicio a varias, aún hay tiempo para plantearlo, conversarlo y regularizarlo.
- 7.7. Asistente plantea que en Colbún hay comentarios de una emigración masiva de socios del sindicato 1 a este sindicato; le han preguntado varios interesados, pero no ha querido ahondar en los descuentos, sobre todo en el de la huelga; consulta cómo se les puede asesorar y si estos ingresos afectarían la cuota que se reuniendo para la huelga. Se indica que con personal de Talca se han tenido varias reuniones y posterior a ellas ha habido cambios de sindicato, pero si hay un grupo que desee más información se puede coordinar una reunión online para aclarar todas sus inquietudes. Respecto a la cuota extra no se les puede cobra un valor más alto, se les descontaría lo mismo desde el momento de su ingreso. Estratégicamente sería bastante bueno que se cambiaran, ya que se tomaría toda la parte hidráulica de Colbún, porque al tener una mayoría de socios en ese complejo los servicios mínimos serían con máquinas detenidas, porque si fuéramos a huelga la generación hidráulica de la empresa sería cero y se cree que no quieren llegar a eso, aunque tenga las solares y eólicas, las que todavía no son suficientes para cubrir la demanda energética nocturna en Chile. Se puede coordinar una reunión por meet, grupal o personal, para aclarar dudas e indicarles cuando es la mejor fecha para el cambio, ya que deben pagar la cuota sindical hasta que expire el convenio vigente del sindicato 1, siendo la mejor fecha entre abril o mayo 2026 para no pagar doble cuota.
- 7.8. Se comparte actualización del fondo pro-huelga (adjunto), falta sumarle los \$4.740.000 descontados este mes que serán depositados la próxima semana, alcanzando los 55.680.000

  
MIGUEL LAZCANO C.  
PRESIDENTE

  
JUAN ATÁN G.  
TESORERO

  
NELIDA ESPINOZA M.  
SECRETARIA







## **REGLAMENTO AYUDAS SOCIALES**

### **OBJETIVO**

Incrementar el valor de las Ayudas Sociales -Fondo de Retiro/Despido, Defunciones y Licencias médicas- del socio(a) perteneciente al Sindicato de Empresa N°2 Trabajadores Colbun S.A.

### **ADMINISTRACIÓN**

Esta cuenta estará a cargo de la directiva sindical que se encuentre vigente, sin perjuicio de la fiscalización y supervisión por parte de la comisión revisadora de cuentas del Sindicato de Empresa N° 2 Trabajadores Colbun S.A. o de socios que requieran información.

La directiva tendrá la representación judicial y extrajudicial de la cuenta, quienes estarán sujetos a lo dispuesto en el Art. 258 del Código del Trabajo, que indica en uno de sus ápices que los directores responderán en forma solidaria y hasta de la culpa leve en el ejercicio de la administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal en su caso.

En la directiva estará investida toda la facultad de administración y disposición que la ley o el presente reglamento establezcan.

Por cambio de directiva, la directiva saliente deberá hacer el traspaso de estos fondos con un balance e informe de los saldos que se mantienen hasta esa fecha.

### **VIGENCIA**

Este reglamento tendrá una vigencia indefinida, salvo que el fondo colapse.

### **INGRESOS**

1. El valor de la cuota mensual para ayuda social asciende a \$ 6.000.- reajutable anualmente de acuerdo con el I.P.C.
2. Estos fondos se administrarán bajo la cuenta corriente N° 22500036994 de Banco Estado.
3. Todos los intereses y reajustes generados por la cuenta de ayudas sociales permanecerán en esta cuenta.

### **REQUISITOS GENERALES**

1. Estas ayudas se otorgarán al trabajador afiliado al Sindicato de Empresa N°2 Trabajadores Colbun S.A.
2. Para el pago de estas ayudas el socio(a) deberá presentar al Sindicato copia del documento que acredite la condición (licencia médica, certificado defunción o finiquito).
3. El socio(a) que deje de pertenecer al Sindicato por expulsión como medida disciplinaria o por renuncia voluntaria manteniendo su condición de trabajador de la empresa base de la organización no percibirá indemnización alguna por los aportes hechos al sistema de ayudas.
4. En caso de fallecimiento del socio(a) no se exigirá la antigüedad mínima para el pago de estas ayudas.
5. Se considerará colapsado el fondo si se reduce a un saldo de \$ 1.000.000.
6. En caso de colapso del fondo las prioridades de pago serán: POR RETIRO/DESPIDO, DEFUNCION, LICENCIAS MÉDICAS.

### **PROHIBICIONES**

Los fondos no podrán destinarse a otros fines no incluidos en este reglamento ni incluidos en otras cuentas del sindicato.



## PAGOS

### **a) POR LICENCIA MEDICA**

1. El socio(a) tendrá derecho a esta ayuda después de tres meses cumplidos en el sindicato.
2. El valor de esta ayuda es de \$80.000 por licencia médica, con un máximo de 1 pago por patología o diagnóstico.
3. La ayuda se pagará por un período mínimo de 15 días.
4. No se considerarán licencias médicas, aquellas por accidentes del trabajo y las por pre/post natal.


### **b) POR DEFUNCIÓN**


1. Esta ayuda se pagará desde el momento de incorporación al Sindicato.
2. Se pagará una ayuda por defunción de cargas familiares o en unión civil de \$180.000 por socio(a).
3. Se pagará una ayuda por defunción de los Padres de \$150.000 por socio(a).
4. Se pagará una ayuda por defunción de los Suegros de \$120.000 por socio(a).

### **c) POR RETIRO/DESPIDO**

1. El socio(a) tendrá derecho a esta ayuda después de cumplidos 5 años en el Sindicato.
2. El valor de la ayuda asciende a \$ 300.000.-
3. El valor anterior se incrementará en \$12.000 por cada año o fracción de 6 meses de antigüedad, pero para premiar la permanencia en el Sindicato, este valor se aumentará de acuerdo a:

Años de permanencia	Incremento
≥ 10 años	\$ 15.000
≥ 20 años	\$ 20.000
≥ 30 años	\$ 30.000
≥ 40 años	\$ 50.000

  
MIGUEL LAZCANO C.  
PRESIDENTE

  
JUAN ATAN G.  
TESORERO

  
NELIDA ESPINOZA M.  
SECRETARIA

Abril 2025.  
V3.