

## REUNIONES ORDINARIAS MES DE MAYO 2025

Citaciones: Día 28 de mayo 2025.

1º citación: Duración de 15:00 a 16:35 horas

2º citación: Duración de 19:00 a 20:01 horas

TABLA:1. Aprobación acta reunión abril-25

2. Reunión GOP
3. Comisión electoral
4. Ingreso
5. Varios

ASISTENTES:

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

1. Junto con citación se envía acta de reunión pasada. Solo hay una observación, realizada por Rodrigo Carvajal, ya que existe error en la suma de la tabla “Votación Ayudas Sociales”, lo cual se corrige para levantarla en página web. Con esta modificación se da por aprobada el acta.
2. Reunión con GOP, se realizó el 14-5-25 donde participaron Paula Martínez y Mauricio Abarza, los temas tratados fueron:

**Pendientes:**

- Bono desempeño personal de abastecimiento (compras), se les indica que ellos a pesar de estar físicamente en una central prestan servicios a varias, es por lo que no se les debería medir con los índices de la central donde tienen oficina. GOP quedo de revisarlo con Ricardo Carrasco para determinar al personal involucrado (deberían ser 5 o 6 personas) y la forma de evaluarlas. Se organizará prontamente una reunión con todos los socios de abastecimiento para ver sus temas específicos.
- Pago de reemplazo a Ruth Castillo. GOP consultará a Waldo Álvarez el por qué no se ha pagado.
- Pago de ½ colación personal de Canutillar en turnos de 12 horas.
- Diferencia de rentas personal CCR (ex Aconcagua) ya que la oferta no se les igualó como a los demás.
- Concursos internos, se les indica que es mucha la demora en definir quien queda en el puesto. En algunos casos ya tienen designado al reemplazante e igual realizan el proceso, incluso los postulantes se enteran que no han quedado cuando llega una persona al cargo.
- Las revisiones de renta deberían verse reflejadas en mayo o junio-25. En mayo se reajustó el sueldo base según IPC, sin embargo, en julio-25 se solicitará el listado de socios que tuvieron revisión de renta.

**Nuevos:**

- Desvinculación de David Ortega de Los Pinos, se manifestó la disconformidad de la argumentación del despido, ya que no fue por necesidad de la empresa, sino que por problemas anteriores que tuvo con la jefatura y estos le pasaron la cuenta. Se les indicó que se ve con preocupación que las jefaturas están volviendo a ser patrones de fundo. GOP indicó que no tienen herramientas para rebatir un despido, ya que es el jefe de instalación quién lo pide, ellos solo solicitan los antecedentes para indicarlo en la carta despido. Esta gerencia tiene poco peso dentro la compañía, ve lo que concierne a personas, remuneraciones, vacaciones, entre otros, pero no incide al momento de decisiones, definiciones o apelaciones.

Algo similar pasaba con el comité de ética, en la revisión de los temas de trato o ley Karim, ya que algunas jefaturas no aceptaban las recomendaciones hechas y los estaban pasando a llevar, por eso se conformó un tribunal superior, compuesto por el gerente general, 2 directores y el presidente del comité de ética, ellos revisan cada caso y definen el actuar. De las denuncias que se han presentado a este comité, las últimas 3 han sido favorables al trabajador, la empresa ha tomado medidas y los resultados se verán a corto plazo. Tengan la tranquilidad y confianza de plantear al sindicato situaciones que les estén pasando o a un contratista y que puedan ser consideradas como acoso, ya que no es necesario la reiteración, solo basta una situación para que sea considerada como hostigamiento laboral.

De hecho, la compañía despidió por necesidad de la empresa, para luego llegar a un acuerdo con el trabajador por la mala aplicación de la cláusula de salida, pero salvo obtener un poco más en lo económico no hay un reintegro al trabajo. Solo podría haber reintegro de un trabajador a la compañía, en aquellos casos en que ha renunciado o que se haya eliminado el área donde se desempeñaba.

Por ello, se solicitará a la Inspección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de la jornada excepcional de Los Pinos, porque la persona que estaba en jornada administrativa tiene que cubrir el puesto que dejó Ortega hace 1 mes y al faltarles uno no pueden volver a la rotativa normal.

También esta central está intervenida porque la evaluación del 2024 no fue buena, creemos que esta situación fue la que apuró el despido de Ortega, ya que lo veían como cabecilla, respecto a ello se le indicó a la compañía que no es la gracia subir la evaluación eliminando a las personas que la evalúan mal, sino que la empresa modifique lo que se está haciendo mal y así la percepción de las personas cambiaría.

Esperamos que esta información no salga de la asamblea, ya que es frustrante saber que hay socios que llevan información propia del sindicato a la empresa, por eso, si nos enteramos será causal de expulsión de ese socio del sindicato.

- Se levantó el problema que existía con una jefatura en Nehuenco, de esta situación ya la empresa tenía otros antecedentes porque había más reclamos por esta persona.
- Se volvió a tratar la desvinculación del personal en Biobío, si bien la empresa ganó uno de los casos, en el otro llegaron a acuerdo, porque visualizaron que podían perderlo, y no salieron con una sentencia desfavorable. Sin embargo, Carlos García va a apelar su fallo, porque tiene nuevos antecedentes y se cambiará de jurisdicción, de Los Ángeles a Concepción, además Juan Atan será un testigo, aunque esté lejos de donde ocurrieron los hechos, al igual que Paula Martínez lo fue por la empresa.
- Se plantea el rechazo de las jornadas excepcionales de trabajo de Candelaria y Aconcagua. Nuevamente se firmó la de Aconcagua para su presentación. Otra que también está en trámite es la de CCR con el turno acordado entre trabajadores y empresa (42 días).

- La empresa indicó que en junio-25 debería estar la actualización de la descripción de cargos, que no a cambiado en 2 años, la cual deberá ser revisada en conjunto con el trabajador para ser consensuada.  
Socio consulta si hay información respecto a los roles del reglamento interno, ya que nuevamente de la empresa lo llamaron para que lo firmara. Se les manifestó que el sindicato había dado la instrucción de no firmar el documento, porque al consultar a la inspección del trabajo, si uno lo firmaba aceptaba lo indicado en él y después no había forma de reclamar. Se recuerda que la firma del anexo del contrato de trabajo es consensuada, la empresa puede seguir llamándolos, pero deben indicarle que el rechazo de la firma es por no estar de acuerdo con la descripción del cargo.  
Afiliado manifiesta que el sistema no permite rechazarlo y continúan insistiéndole en firmarlo. Se indica que debería haber recibido un correo de Levi Iturrieta por esta situación, el cual habría que responder copiando al sindicato y agregando el porqué del rechazo del documento.
- 3. **Comisión electoral**, en reunión pasada se ofreció Ricardo Wallffiguer; durante el mes se ofrecieron Ricardo González y Esteban Lazo, ellos serán los encargados de hacer las publicaciones de la votación, recibir las candidaturas, entre otros, para la renovación de directiva en julio-25. Además, no existen inconvenientes que la comisión sea de diferentes regiones ya que la votación es on-line.
- 4. **Ingreso** de Miguel Rivas como técnico eléctrico en complejo Biobío.
- 5. **Varios**
  - 5.1. A contar del 1-5-25 entró en vigencia el nuevo reglamento de ayudas sociales, pero este mes no se descontó el nuevo valor de la cuota (\$6.000), por ello a contar de junio-25 comenzará.
  - 5.2. Se recibe la presentación de clínica dental en Los Ángeles. Ofrecen la facilidad de cobrar de inmediato el copago de vida security, pagando solo la diferencia.  
Adherente solicita indicar el nombre de la clínica. Se manifiesta que es clínica Isalinger ubicada en José Manso de Velasco 221 piso 13 oficina 1303 Los Ángeles y en Hernando de Aguirre 201 oficina 601 Providencia Santiago.  
Se enviará la presentación porque tienen algunas atenciones preferenciales por ser socio del sindicato. Es un convenio directo, no media la firma de un contrato, porque no existe descuento por planilla.  
También se está negociando con Dentomayor, otra clínica dental en Los Ángeles de la red odontológica, que ofrece atenciones con copago 0.
  - 5.3. Asistente sugiere, con respecto al seguro vida security, hacer una revisión de los topes de algunas prestaciones porque el tope de la cobertura anual es muy baja, por ejemplo, en: psicología, nutrición, psiquiatría, todo lo que es salud mental el tope anual son 10 UF. Se indica que no se ha actualizado porque el seguro complementario lo negocia la empresa, y como el gasto de la prima ha aumentado, no alcanza con lo aportado por bienestar y los trabajadores, por esto no han podido mejorar prácticamente en nada los beneficios solo mantenerlos, es más, en el seguro por bienestar les han bajado coberturas, en cambio como este seguro lo tenemos por contrato colectivo tenemos garantizados esos montos, por ejemplo, la cobertura del 90% en dental y tampoco tenemos deducible como bienestar que tienen 2 UF por carga. Incluso en la negociación pasada se trato el tema y la solución de la empresa era aumentar el descuento al trabajador, pero no convenía porque era casi el doble de lo que se paga actualmente. En bienestar cobran  $\frac{3}{4}$  UF al afiliado, en cambio, el descuento del socio sindical es del 1% del sueldo base más gratificación (promedio \$15.000), y por contrato colectivo la empresa aporta 2 UF, pero ya están pagando un poco más en la prima para mantener el beneficio. En la próxima negociación se podría confeccionar un catastro de las prestaciones de salud más recurrentes para cuantificarlos, y analizar si conviene aumentar el aporte sin bajar las coberturas ni tener deducible.
  - 5.4. Adherente consulta si a este seguro pueden ingresar hijos y padres. Se indica que los hijos pueden ser cargas, en el caso de los padres debe haber una declaración que indique que dependen del trabajador, lo mismo ocurre con los nietos, cuando los hijos renuncian a la tutela y se la ceden a los abuelos, pero debe haber un proceso legal. Se indica que al ingresar a los padres a este seguro, y ellos tienen pensión por invalidez o por edad, pierden ese beneficio, se recomienda consultar con la asistente social de Umano para orientación y aclarar dudas.
  - 5.5. En Aconcagua se está viendo un convenio con ferretería Ingostore (herramientas, equipos y materiales de construcción), que ofrece facilidades de pago: 3 meses precio contado, descuento 10% por pago al contado o descuento por planilla, para esto último se debe confeccionar el convenio y un documento para que el socio autorice ese descuento, también falta saber si tiene reparto a nivel nacional.
  - 5.6. Ascensión de nueva jefatura área operaciones Aconcagua. Se recomienda, en lo posible, que todo lo respalden a través de un correo o WhatsApp, que no sea verbal porque no servirá. En el caso de solicitud de vacaciones

o devolución de días, háganlo por sistema, porque si lo conversan con la jefatura y les dice que no, no habrá registro de la negativa.

Además, al solicitarlo por sistema el jefe tiene 48 horas para responder, de lo contrario se autoriza el permiso, incluso si quieren poner al jefe en conocimiento, después de realizar la solicitud le envían un correo, así tienen mayor respaldo.

Según lo conversado con algunos socios, esta jefatura les indicó que él no iba a devolver días de los períodos anteriores a su ingreso en esa área, por eso, la solicitud por devolución de días hacerla por plataforma, así se generar el problema y puede ser tomado por el sindicato.

Se recuerda que ya se han liquidado 2 o 3 veces días compensados y no se puede volver a caer en lo mismo, y no puede haber personas que tengan días compensados de 4 años atrás o más, estos deberían quedar saldados en el año en que se produjeron.

Cuando se llegó a este acuerdo de los días compensados, que no lo tiene ningún otro sindicato, una de las principales argumentaciones fue que como se le quitó un día de descanso al trabajador, éste lo necesita para descansar y debe tomármelo a la brevedad, no era para guárdalo o tenerlo para después, por eso se llama a no hacer mal uso de ello. Incluso antes no se podían anexar a las vacaciones, ni juntarlos para pagarlos.

Socio solicita considerar los antecedentes que se presentaron en la reunión de mayo-25 respecto a los problemas con la actual jefatura. También presenta que si la empresa requiere la participación del trabajador en actividades (reuniones, capacitaciones, etc.), no está de acuerdo y encuentra injusto que estos deban tomarse lo antes posible, deberían tomarse cuando el trabajador lo estime conveniente, ya que en su caso la empresa le debe 15 días desde el 2020 (en conocimiento de la jefatura anterior), debido a que no le gusta pedir permisos. Se manifiesta que no se trata de justicia, sino que fue lo acordado en ese momento, porque en otras partes, te citan a trabajar, te pagan las horas y no hay más. En la negociación se logró el día compensado con la condición de que se tomará a la brevedad, incluso para mantenimiento éste debe tomarse a la semana siguiente, pero para operaciones se habló que la devolución era dentro del mes, es algo similar a las vacaciones, ya que por ley no se pueden acumular más de 2 períodos y aunque la empresa no la ha hecho valer está facultada para ello, pero la idea no es llegar a ese problema.

Afiliado insiste que para el área mantenimiento es menos complicado pedir días que para el personal de turnos, porque complica el turno de otro grupo o el descanso de un compañero, si no se cuadra bien o no se tiene reemplazo se hace un forado que puede causar más estragos que beneficios al trabajo o a la persona. Se replica que cuando se pide permiso o la devolución del día tiene el mismo efecto en cualquier época del año.

Se consulta a los asistentes si lo que buscan al generar días compensados es que se los paguen o tener el descanso.

Asistente indica que no quiere el pago, pero tampoco perder los días que la empresa lo llama a trabajar, ya que con ello tiene días que puede utilizar en caso de tener temas personales/particulares.

Juan Atan indica que cuando la jefatura los llame para cubrir un turno, deben ser claros y en esa oportunidad, con calendario en mano, dejar estipulado el día en que se lo van a tomar, así llegan a un acuerdo, pero no andar con la del bandido y quedarse calladito para generar el problema a los compañeros e independiente de la fecha en que se lo tome igual se generará la bola de nieve. Acota que cuando se negoció este punto, Patricio Troncoso no quería que el trabajador acumulará estos días, para que después los cobrará en dinero, ni tomárselos junto con vacaciones, ni que los junte con otros días especiales (días para uno), si los citan y están en condiciones de asistir, porque no los pueden obligar, también deben dejar claro que día durante el mes se lo van a tomar, ese fue el espíritu de ese punto, y que posteriormente las jefaturas lo hayan flexibilizado eso es otra cosa.

Se tuvo el caso de un socio de operaciones que tenía los respaldos de cuando pedía el día y la jefatura le decía que no y con eso le fueron respetados los días acumulados porque era defendible.

Adherente indica que está en la misma situación, pero no con tantos días, también cree que hay varios compañeros que tienen muchos días acumulados (llamados a cursos, emergencias u otros), pero con Luis Aguilar no había problemas en tomarse los días de tiempo atrás, porque uno los tiene anotados y la jefatura también los tiene claros, sin embargo, ahora es prudente cumplir con lo que fue acordado, pero sin perder los que ya se tienen. Se aclara que en ningún momento se ha dicho que no se van a defender ante la empresa esos días ganados, es más bien un llamado de atención para no llegar a esta instancia.

Socio indica que el compromiso por parte de operaciones es no acumular días.

Se solicita que pidan los permisos por sistema para que la jefatura responda, así se genera el problema y se tienen los antecedentes para ir a conversar con ella su devolución, no traten de acumular y eso de "tomarlo

cuando lo estime conveniente” es relativo porque ese no es el acuerdo, es más durante el año debería quedar saldados estos días, porque, por ejemplo, los días para uno si no son tomados en el año se pierden.

Afiliado aporta que esos días se pueden tomar en sábados/domingos ya que es más difícil que se los den por vacaciones o día para uno; también es válido lo que se indica de que desde ahora en adelante los días generados sean tomados en un tiempo razonable.

Se recomienda que cuando la jefatura los llame a reemplazar un turno dejen estipulado de inmediato el día en que se tomaran el día o lleguen a un acuerdo, pero que no les impongan el día de devolución.

Se solicita informar la cantidad, fecha y motivo de días pendientes, para hacer un levantamiento de lo que tiene cada uno, proponiendo una fecha estimativa para tomárselos, porque con esa información se puede ir a conversar con la jefatura.

Asistente indica que la nueva jefatura no informa nada por escrito todo es verbal, y lo que se está tratando solo se lo ha comentado a un grupo de operaciones, no hay instrucciones ni reuniones de trabajo, todo es informal. El tomarse los días compensados (que no se deberían perder) ha sido complicado, incluso cuando estaba toda la dotación, entre varios compañeros decidimos no dejar las instalaciones solas, cubrir el turno del compañero que estaba con licencia médica, vacaciones o permiso, hasta que la empresa instruyera que la instalación se opera sola, por ello se han acumulado estos días.

Se sugiere, como la jefatura usa la informalidad, llevarlo a la formalidad enviando correos, porque tiene un tiempo para contestarlos, además ayuda como respaldo para reclamar en Santiago, lo que podría generar sacarlo o darle un remeson y también sirven para efectuar las denuncias, porque ya se conversó con el subgerente del complejo Aconcagua sobre el tema y la respuesta dada no fue satisfactoria.

Adherente manifiesta que la informalidad que está teniendo la jefatura ha llevado a tener una tremenda desconfianza en cada trabajador, ya que la triangulación de información es dañina para la operación, afectando la credibilidad y la formalidad del trabajador. Se sugiere que, si la jefatura da instrucciones verbales, se respalden con un correo indicando esa instrucción, por ejemplo: “de acuerdo con lo instruido por usted...”, individualizarlo, porque si no lo hacen no se tendrán los respaldos para reclamar y esa jefatura se caracteriza por decir “yo no he dicho eso” o “yo no he dado esa instrucción”, porque delega todo el trabajo en sus subalternos.

Socio indica que ya se está trabajando de esa forma, para respaldar las instrucciones verbales (información y/o maniobras). Se manifiesta que, si no hay una respuesta de la jefatura, es que asumió lo indicado, además cópienlo a los asistentes de esa reunión.

Afiliado manifiesta que no hace reuniones de ningún tipo, sólo da instrucciones verbales o por teléfono al operador de complejo.

Asistente manifiesta que fue a él a quien le indicó que no iba a autorizar ningún permiso del 2024 hacia atrás, solo los del 2025 (en ese momento sólo estaba con Carlos Cantillana en sala control), esto se lo comentó a sus compañeros quienes se sorprendieron; pero por lo que se ha dicho, ve que lo que persigue esta jefatura es que el operador quede como imponiendo situaciones, dando la sensación de que la instrucción es del operador y no de la jefatura, siendo esto es grave, además todo surgió por una solicitud de vacaciones viernes-lunes. Se sugiere que en este tipo de situaciones soliciten el día por sistema para que sea rechazado por la jefatura y el mail enviarlo como informativo. Se indica que la precaución que deben tener al solicitar viernes-lunes, de acuerdo con lo indicado en el dictamen de la DT, es que deben solicitarlo con 30 días o más de anticipación, así tienen tiempo suficiente para organizarse, distinto es si la solicitud es de una semana para otra, ahí lo pueden negar porque no fue con los plazos estipulados en la ley.

Adherente aporta que la jefatura indicó que eso estaba amparado y validado por una instrucción-acuerdo de la gerencia de Mauricio Orellana. Se manifiesta que ese acuerdo no existe ya que legalmente no procede.

Se consulta si finalmente le dieron los días a la persona que había solicitado viernes-lunes, ya que le fue enviado el dictamen y en el último correo que le enviaron había una instrucción a Flavio Rojas de ver la situación. Se indica que si le dieron los días solicitados.

Socio aporta que para vacaciones lunes-viernes, escuchó que no era conveniente para la jefatura entregarlos, que el jefe opinaba que al pedir 4 días el trabajador desaparece 12, lo que lo alejaba del trabajo y volvía desconectado (en cambio hay otros organismos que están buscando que el empleado tenga más tiempo libre por eso la rebaja a 40 horas semanal), este tipo de comentarios a la larga crea un conflicto emocional y descontento, porque el trabajador tiene derecho a tener tiempo libre para pasarlo con su familia o destinarlo a otra cosa. Incluso se está cayendo en un círculo vicioso, porque en la entrega del turno se habla más de lo que

dijo la jefatura que de los trabajos realizados o por hacer en las unidades. Sugiere como lo comenta la directiva, que todo se haga más formal.

Afiliado comenta que estaba pidiendo viernes-lunes más el sábado por devolución día compensado año 2024, esto último al parecer provocó el problema, lo que inicialmente fue negado, pero después de hacer lo sugerido por el sindicato de tomar de jueves a lunes más la intervención de Flavio Rojas quien le indicó que él tenía un problema familiar, finalmente por eso le autorizaron las vacaciones. Se le consulta si también le envió el dictamen. Manifiesta que sí.

Adherente indica que la autorización fue posterior a que la jefatura se enterara del porque necesitaba el permiso, incluso al solicitar días de permiso se le debe indicar para que uno los quiere; cree que eso tampoco corresponde, ya que no se debería informar el porqué de la solicitud. Se manifiesta que al solicitarlos solo indiquen trámites personales.

Asistente indica que en otra oportunidad esta jefatura le manifiesto que el operador está a cargo el fin de semana, que él solo es apoyo, ya que trabaja de lunes a viernes 8 horas, y que al hacer 13 horas está sobrepasado. Se aclara que hay definiciones que el operador puede tomar si es que están dentro de su ámbito/alcance, pero hay otras que deben ser delineadas por la jefatura.

Socio aporta que todo lo que está ocurriendo en operaciones está ocasionando problemas de otra índole, como psicológicos o desconcentraciones, las cuales la jefatura saca a colación reiteradas veces. Se sugiere que si están con este tipo de inconvenientes soliciten licencias médicas psiquiátricas, ya que dentro de todo eso es positivo, porque en un área que no tenía ese tipo licencias y que desde la llegada de este jefe aparezcan 3 o 4 trabajadores con estas licencias, marca la diferencia, además si después el psiquiatra diagnostica que es producto de lo laboral lo pondríamos en tela de juicio, ya que estas licencias deben ser tratadas por la ACHS. Afiliado aclara que el estrés no es por la operación en sí sino por situaciones de trato de la nueva jefatura.

Se manifiesta que cuando Juan Hernández nos planteó y preguntó que nos parecía Maturana como candidato para la jefatura de operaciones, le indicamos y advertimos, que, si en control tenía problemas con 4 personas, en operaciones se le multiplicarían por 30, situación que se está dando, incluso Hernández acotó que recién en 1 año se verían las consecuencias, nosotros le indicamos que en 3 o 6 meses habría problemas, pero estos se están dando al mes de haber asumido.

Se insiste en levantar estas situaciones, no generen anticuerpos entre compañeros por problemas que no son de ustedes, ya que esta jefatura busca generar conflictos internos, que no hablen entre si ni que sean amigos, que solo se dediquen a trabajar, en otras palabras: dividir para triunfar, no caigan en ese juego. En mantenimiento ha habido varios jefes de ese tipo que han querido el quiebre entre compañeros, ya que hay camaradería y se conocen los problemas, por eso se instan a que conversen entre ustedes y nos informen cualquier situación. Se recuerda que la mayoría es profesional y se nos paga por realizar un servicio, el trabajador no le hace un favor a la empresa y viceversa; y aunque le saquen sus estudios (ingenierías/post grados), no olviden que si están contratados como técnicos les pagan como tal. Maturana es bueno para delegar trabajo administrativo en sus subordinados, liberándose del trabajo, pero si se equivocan el error es de quien lo hizo.

Se sugiere al área operaciones Aconcagua tener cuidado y respaldar todos los temas, ya que Maturana no es un buen jefe; además informar las situaciones que les ocurran para así levantarlas con el subgerente del complejo, como negarles los permisos solicitados por sistema o con respuestas absurdas, ya que de no haber solución satisfactoria denunciarla ante la DT.

5.7. Participante consulta por los pasos a seguir con la resolución de trabajo pesado en Los Pinos, que se debe hacer como central o como sindicato o se debe esperar la respuesta de GOP. Se manifiesta que al mes siguiente de haber salido la resolución comienza el descuento adicional, no hay ninguna otra gestión que realizar por parte del trabajador, sólo sumar tiempo.

5.8. Se informa que la elección para renovar directiva sería el 12 o 15 de julio 2025. A mediados de junio estamos citados por la DT para la entrega de la información que se debe realizar en este proceso. Antes de la próxima reunión deberían comenzar a recibirse las candidaturas, que serán informadas por la comisión electoral.

5.9. Se informa que el estado de la cuenta fondo pro-huelga a la fecha asciende a \$55.770.000, la próxima semana se depositará lo descontado en mayo-25, con ello se llegaría aproximadamente a los \$60.000.000.

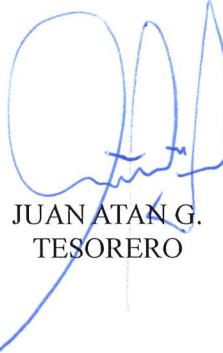
Socio consulta en que cuenta (fondos mutuos, depósitos a plazos) se encuentran estos montos y si se generan intereses. Se indican que están en una cuenta de ahorro con interés anual más remanente.

Afiliado pregunta si no es más rentable la posibilidad de tener este dinero en fondos mutuos o depósitos a plazo, ya que la cuenta de ahorro no genera muchos intereses. Se aclara que debía ser una cuenta bipersonal,

y esos instrumentos bancarios no se podían tomar como institución, por eso se acordó por asamblea depositarlo en una cuenta de ahorro para que no se devaluará el dinero ya que es más estable, además, los fondos mutuos no garantizan el no perder dinero, ya que es incierto y arriesgado.



MIGUEL LAZCANO C.  
PRESIDENTE



JUAN ATAN G.  
TESORERO



NELIDA ESPINOZA M.  
SECRETARIA

