

Citaciones: miércoles 24 de septiembre de 2025.

Primera citación: Duración de 15:00 a 16:26 hrs.

Segunda citación: Duración de 19:00 a 20:13 hrs.

TABLA

1.- APROBACIÓN DEL ACTA REUNIÓN AGOSTO 2025

2.- VARIOS.

ASISTENTES

Nº	Nombre	Nº	Nombre	Nº	Nombre	Nº	Nombre
1	ALFARO MARILYN	2	ALFARO MIGUEL	3	ARANCIBIA LEONEL	4	ASTORGA EDISON
5	ATAN JUAN	6	BARRERA ALEX	7	CELEDÓN JORGE	8	CAMUS FRANCISCO
9	CELEDON JORGE	10	CONTADOR ANUHAR	11	CONTRERAS MARCOS	12	CRUCES BRYAN
13	ESPINOZA NELIDA	14	ESPINOZA NATALIA	15	FIGUEROA RODRIGO	16	FUENTES CARLOS
17	GOMEZ DIEGO	18	GONZALEZ RICARDO	19	GONZALEZ MIGUEL	20	HERRERA CRISTIAN
21	IBACACHE IVAN	22	LAZCANO MIGUEL	23	LAZO ESTEBAN	24	LEPE EDUARDO
25	LOPEZ FRANCISCO	26	MARDONES GUSTAVO	27	MORALES DAVID	28	MOSCOSO PATRICIO
29	OLAVARRIA FRANCISCO	30	PONCE ALFREDO	31	RAMIREZ MANUEL	32	RECABAL PETER
33	RIQUELME RICHARD	34	RIVEROS MARIO	35	SALDIVAR JOSE	36	SALINAS PRISCILA
37	SALINAS YORGUIN	38	SANCHEZ JAIME	39	URREA JAIME	40	URTUBIA ANITA
41	VALDES NELSON	42	ZAMORA JOSE	43	ALMENDRAS SEGUNDO	44	ARANCIBIA JAVIER
45	CARRASCO CESAR	46	HERRERA DANIEL	47	MORA LUIS	48	NUÑEZ SERGIO
49	TAPIA BENJAMIN	50	FUENTES ARIEL	51	GAETE JOSE	52	JARA CARLOS
53	MOLINA MILTON	54	MUNDACA ROBERTO	55	RIFFO JAVIER	56	TRANAMILMANUEL

57	AGUILERA VICTOR	58	CASTILLO BERNARDO	59	GARCIA IVAN	60	GUTIERREZ VICENTE
61	LEON ABEL	62	MENDEZ ARROYO P.	63	MONTOYA MICHAEL	64	PACARATI JOSE
65	RIVAS MIGUEL	66	SAAVEDRA ALEXIS	67	SAAVEDRA GONZALO	68	SANCHEZ VLADIMIR
69	VEAS HECTOR	70	WALLFFIGUER RICARDO	71	ZAPATA RAMIRO	72	ZBINDEN MARIO
73	DUARTE JESUS	74	GARCIA FELIPE	75	LARA HERNAN	76	MEDINA JUAN
77	VARAS ISRAEL	78	VENEGAS MAURICIO	79	ARCOS CRISTIAN	80	AVENDAÑO MICHAEL
81	CAVAGNERO OSCAR	82	ESPINOZA SILVIO	83	FLORES DAVE	84	GUAIQUIL ERICK
85	OJEDA LEONARDO	86	TOLEDO PATRICIO	87	ZUÑIGA MARIO	88	CATALAN CARLOS
89	DUMAS RICARDO	90	GONZALEZ CRISTIAN	91	GONZALEZ FRANCISCO	92	GUZMAN EXEQUIEL
93	HERNANDEZ CESAR	94	PINOCHET VICTOR	95	ROCCO MAURICIO	96	VALENZUELA JORGE
97	ALTAMIRANO JUAN	98	ALVAREZ JORGE	99	CARVAJAL RODRIGO	100	ISLA RICARDO
101	JELDRES OSCAR	102	MUÑOZ GABRIEL	103	NAIL MAURICIO	104	OLATE PATRICK
105	ESCOBAR LUIS	106	LARA JONNATHAN	107	PEREZ PEDRO	108	SALAMANCA JOSE
109	SALAMANCA SERGIO	110	CASANOVA LORENA	111	MATAMALA FABIAN	112	RIVAS IGNACIO

1.- APROBACIÓN ACTA ANTERIOR

Como es habitual, junto con la convocatoria a esta reunión se envió el acta de reunión del mes de AGOSTO 2025 para su revisión. Al no recibir ninguna objeción ni comentario se da por aprobada acta de reunión del mes de agosto.

2.- VARIOS

Fiscalización en Central Los Pinos por incumplimiento de jornada excepcional, esta solicitud fue realizada meses atrás por iniciativa propia de la directiva del sindicato luego de la desvinculación por necesidades de la empresa del trabajador David Ortega, lo que originó que la empresa comenzara a operar de forma ilegal con turnos del personal restante.

Se realizó una primera fiscalización, la cual no fue buena, por lo que se solicitó una nueva fiscalización, la que fue realizada semanas atrás y de la cual ya llegó el informe en el que se constató que se estaban cometiendo las faltas a las que nosotros hacíamos mención, principalmente incumplimiento en rol de turno acordado, salvo el tema de los descansos de

los días domingo. La empresa fue multada con 60 UTM., no sabemos si apelará, pero si debe corregir las irregularidades, ya que de persistir en éstas se arriesga a perder la autorización de jornada excepcional.

Con relación a este mismo tema se indica que se ha visto, no tan solo en Los Pinos, sino en todas las instalaciones, un cierto relajó en dejar operar a la empresa para que modifique turnos, sacando de roles de turnos a personas y poniéndolos en turnos que no corresponden, sin ninguna queja por parte nuestra.

Socio consulta su situación en que en ocasiones por reemplazo a un colega que está con permiso o vacaciones, se les modifica su turno que originalmente es de lunes a domingo y termina el domingo a las 17 horas, a otro que termina el lunes a la 7 de la mañana. Él consulta que pasa con esa diferencia de horas.

Se le solicita enviar antecedentes más detallados de la situación, ya que, si se están trabajando más horas de las que dice el sistema de turno, se debieran pagar como sobretiempo, como ocurre en otras centrales, como Candelaria, en donde al turno administrativo se le pagan horas de diferencia.

Asistente consulta si por algún motivo se pierde autorización de Rol de turno excepcional, ese turno se podría volver a obtener, ¿o se pierde definitivamente?

Se indica que no se pierde definitivamente, pero sería mucho más difícil lograr que se autorice nuevamente, ya que habría antecedentes de incumplimientos reiterados.

Precisamente por esto es por lo que se solicitó fiscalización en Los Pinos, ya que la empresa se ha relajado y está actuando con libre albedrío al respecto. En Aconcagua, por ejemplo, ya se ha advertido a subgerente que, si siguen los cambios de turnos unilaterales, se solicitará también una fiscalización, ahora en conocimiento de los antecedentes de la multa en Los Pinos.

Cualquier situación, como extender una jornada de 12 horas para suplir a un compañero que está en capacitación o en alguna reunión, está totalmente fuera de norma, sobre todo si esta situación es programada. Distinto sería si fuese por una emergencia o eventualidad, ya que hasta ahí la inspección del trabajo acepta a que pueda darse esa situación.

También se indica que nosotros como trabajadores debemos ser los primeros en no prestarnos para este tipo de situaciones, y si creemos que con eso estamos cuidando nuestra fuente laboral, es todo lo contrario.

Como ejemplo está lo relacionado a la postura de la empresa con relación a los últimos accidentes e incidentes ocurridos, en donde en el caso de Rucúe se suspendió de sus funciones a los trabajadores involucrados con una carta de resguardo, por un periodo inicial que se ha ido prolongando a casi un mes, con lo que ello involucra, incertidumbre, nerviosismo, tensión familiar, etc. Son medidas drásticas que está tomando Colbún, y que al momento de pasar algo la jefatura no va a respaldar a nadie que esté actuando de forma “proactiva” ejecutando labores ajenas a su cargo, por mucho que ellos mismos ahora las incentiven.

Por lo mismo el sindicato está peleando por que salgan luego las descripciones de cargo.

Se da como ejemplo caso de trabajador de complejo Aconcagua que realizaba labores en terreno, cuando su cargo es meramente de oficina.

En relación con los turnos, se aclara que en Aconcagua no existe el turno administrativo para el personal de operaciones. La rotativa y rol de turno autorizado por la inspección del trabajo es turnos de 12 horas, 2 turnos de día, 2 turnos de noche, y es eso lo que se debe respetar. Salvo excepciones por emergencias, pero no cuando es programado.

Se les solicita a los socios cuidar estos sistemas de turnos, que costó mucho obtenerlos, ya que sería muy malo tener que volver a sistemas impuestos y muy poco beneficiosos. La idea es no arriesgarlo con proactivismos ni lealtades mal entendidas.

También en el tema de seguridad, el mensaje es cuidarse y resguardarse, realizar todo para llevar a cabo un trabajo seguro, ya que volviendo a los casos de los últimos accidentes en Rucúe e incidente en Santa María, aún no se han cerrado ni tomado ninguna resolución al respecto, siguiendo los involucrados cargando esa incertidumbre.

Trabajador realiza narración de lo que ha sido su día a día luego de haber sido uno de los involucrados en accidente grave en Central Rucúe.

Cuenta que luego de ocurrido el accidente se hizo presente en la central personal de la gerencia SSO, la que con un tono muy hostil y presentando párrafos de reglamento interno marcados con rojo se reunió con ellos solicitando no de muy buena forma, detalles de lo ocurrido. Lo mismo ocurrió días después en la visita del CEO. Agrega que estas reuniones fueron en un tono no muy agradable. Aun cuando ellos siempre reconocieron su responsabilidad en lo ocurrido.

A pesar de lo anterior, lo que lo tiene mayormente preocupado es la medida de suspensión que se les aplicó mediante carta de resguardo, escenario que el desconocía y que lo dejó aun con más incertidumbres. Las cerca de 4 semanas que permanecieron bajo esta suspensión lo hicieron tener que asesorarse por un psicólogo por todo lo que estaba pasando y sintiendo.

Dice que durante todo ese tiempo se ha sentido menoscabado y discriminado por parte de la empresa, ya que tampoco los dejaron participar de las actividades relacionadas a la celebración de fiestas patrias en el complejo. Además, considera que el plazo de suspensión ha sido muy extenso, a pesar de ser un permiso pagado, ya que a los 15 días iniciales se fueron agregando prorrogas avisadas a última hora y que solo ayer después del horario laboral le enviaron un correo avisándole que debía reintegrarse hoy a sus labores, sin más detalles, ya que toda comunicación ha sido en forma directa con gerencias de Santiago, y ni siquiera nuestra jefatura directa tiene más información.

Él consulta si estas medidas de resguardo que a él y sus compañeros les aplicaron corresponden legalmente.

En relación con consulta de Jorge por la aplicación de la carta de resguardo, se realizó consulta a la inspección del trabajo. Si bien este mecanismo es legal y lo estipula el artículo 184 del código del trabajo, la respuesta textual de la inspección del trabajo es la siguiente:

1. **Deber de protección del empleador**

El artículo 184 del Código del Trabajo establece la obligación del empleador de “tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores”. En este contexto, frente a un accidente laboral o una situación de riesgo, la empresa puede adoptar medidas inmediatas de resguardo, incluida la separación temporal de funciones o suspensión de labores, siempre que ello tenga una finalidad preventiva y fundada.

2. **Suspensión con goce de remuneraciones**

La Dirección del Trabajo, a través de diversos pronunciamientos (Dictamen N°1621/013 de 2014; Dictamen N° 3409/050 de 2015), ha sostenido que el empleador no puede alterar unilateralmente la relación laboral más allá de lo estrictamente necesario. No obstante, una medida de suspensión con goce de remuneraciones puede ser jurídicamente admisible como acción precautoria, siempre que sea temporal, razonable y proporcional al objetivo de la investigación de los hechos.

3. **Extensión de la medida y límites**

Si bien la primera decisión de enviar a los trabajadores a su casa con remuneración íntegra podría considerarse justificada como medida de protección e investigación, la extensión sucesiva por períodos adicionales debe analizarse con especial cautela:

- No existe en la normativa laboral una figura que autorice suspender indefinidamente la prestación de servicios con pago de remuneraciones.
- La jurisprudencia de la DT ha advertido que este tipo de medidas, si se prolongan sin una justificación objetiva y sin participación de la Inspección del Trabajo o la mutualidad de seguridad, podrían configurar un acto de **hostigamiento, práctica antisindical o vulneración de derechos fundamentales** (Dictamen N° 3036/79 de 2003; Ordinario N° 3937 de 2016).
- La incertidumbre prolongada que genera en los trabajadores puede considerarse una afectación a su dignidad y estabilidad laboral, especialmente si no se comunican con claridad los fundamentos de cada prórroga.

4. **Acciones posibles**

- Los trabajadores tienen derecho a requerir que la empresa entregue, por escrito, las razones fundadas de la extensión de la medida y el plazo estimado de duración.
- En caso de que la medida se torne indefinida o injustificada, el sindicato puede denunciar la situación ante la Inspección del Trabajo, solicitando fiscalización por posible vulneración de derechos fundamentales o práctica antisindical (artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo).

Asimismo, debe considerarse la participación de la mutualidad de seguridad, que está obligada a investigar y pronunciarse sobre accidentes del trabajo y medidas de reincorporación.

Conclusión:

La medida adoptada por la empresa puede tener sustento legal en un inicio, como parte de su deber de protección y resguardo frente a un accidente laboral. Sin embargo, su extensión reiterada, sin plazos claros ni fundamentos objetivos, excede los márgenes de razonabilidad y puede devenir en una práctica ilícita por hostigamiento laboral o afectación de derechos fundamentales.

Si bien como sindicato aún no se ha planteado ninguna queja ante la empresa por esta situación, se estaba a la espera de tener esta respuesta para ir con una base jurídica ante ellos a presentar nuestra disconformidad.

Socio aporta que se debe tomar peso de nuestra labor de seguridad dentro de la empresa, no pasar por alto, por temas de amistad, falsa lealtad o proactividad mal entendida, episodios inseguros que nos pueden pasar la cuenta si algo llegará a ocurrir.

Tener precaución y respaldar cada instrucción recibida por medio de correo o mensaje escrito.

Participante consulta sobre monto de la multa aplicada a Colbún por fiscalización Los Pinos, se le responde que es de 60 UTM.

Además, consulta sobre respuestas de la empresa en relación con nuevas descripciones de cargo, y se le explica que las respuestas de la empresa son que todavía no están terminadas y que lo que está vigente es descripción incluía en reglamento interno.

Por lo anterior se vuelve a recalcar que se debe tener cuidado al firmar cualquier tipo de documento si antes leer cuidadosamente todo lo que dice, y de ser necesario realizar las consultas pertinentes.

JORNADAS EXCEPCIONALES

En relación con las Jornadas excepcionales se informa que llegó aprobada la resolución de jornada excepcional de Aconcagua, la que se aprobó por 3 años más. De esto surgió la duda sobre la devolución o no de los días festivos laborados, por lo que, al no tener certeza se hizo la consulta a la inspección del trabajo a fin de aclarar este tema.

En Candelaria se volvió a enviar solicitud de jornada excepcional con la eliminación del turno administrativo, ya que la DT solicitó esto como requisito para validar turno 4x4. Se habló con la empresa y era factible instaurar el turno de esta forma.

REVISIÓN DE RENTAS 2025

Como se había informado en reuniones anteriores, se solicitó a la empresa la información relacionada a las revisiones de rentas efectuadas a socios durante el año 2025, esta información llegó y en resumen es la siguiente:

53 personas beneficiadas con revisión de renta año 2025 (1/3 del sindicato), cuyos porcentajes de incremento fueron desde un 2% a un 15%.

50 de los beneficiados con revisión de renta fueron por mérito, y 3 por promoción.

Desglose por central:

Candelaria 3 socios.

Canutillar 5 socios.

Los Pinos 2 socios.

Nehuenco 2 socios.

Complejo Bio Bio 17 socios.

Complejo Colbún 3 socios.

Complejo Aconcagua 17 socios.

Santiago 2 socios.

Abastecimiento 2 socios.

Se ha mantenido el porcentaje anual de socios beneficiados con esta revisión anual de rentas. Los que nos parece positivo.

COLBUN EMPRESA ESTRATEGICA

El abogado nos ha indicado que aún no se oficializa la información sobre empresas estratégicas para este año, lo que debiera haber salido en julio, pero se estima que durante este mes de septiembre ya debiera estar la información. Solo se espera que sea objetada la solicitud de Colbún, de lo contrario se realizará la apelación correspondiente con el fin de revertir la situación.

JORNADAS SINDICALES 2025 CANUTILLAR

Durante los días 3 al 5 de octubre próximo Colbún está organizando las jornadas sindicales de este año, en donde la empresa invita a todas las directivas de los sindicatos que existen en Colbún para participar en jornadas de conversatorios. En estas instancias se aprovecha de plantear diferentes temas contingentes y/o pendientes que nos puedan estar afectando.

ROPA INNIFUGA

Es un tema que se ha ido alargando y del cual aún no hay mucha claridad. Esta semana la empresa hizo llegar información técnica de la ropa, la que no está del todo clara, ya que da las características, tipo de ropa y parte de los cuidados, pero no dice nada sobre los ciclos de lavado.

Dentro de las averiguaciones que se han hecho como sindicato en relación con la misma ropa, se ha sabido que tiene un ciclo de 100 lavados, lo que indicaría que la periodicidad de entrega no tendría que ser mayor a 2 años.

Tampoco se ha hablado sobre la responsabilidad del lavado especial que deben tener estas prendas, ya que se indica que no se debe lavar con otra ropa y se debe realizar con un detergente especial.

Como se dijo en principio, esto parece ser un tema de largo aliento.

CONVENIO CABAÑAS CERRO POESÍA

Se informa sobre nuevo convenio con cabañas tipo domos con piscina, tinas, masajes, tablas, desayuno, etc.

Este convenio consiste en descuento de \$20.000 pesos por estadía de una pareja en las instalaciones (precio normal 120 mil), con descuento por planilla hasta en 3 cuotas.

JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIA A REUNION SINDICAL

Se les recuerda a los socios que toda justificación por inasistencia a reuniones ordinarias y extraordinarias del sindicato se debe hacer dirigida a la comisión elegida para este fin, y no a la directiva del sindicato. Es la única forma válida y de la cual sale información para realizar descuentos por ese ítem.

Además, se recuerda que los plazos para realizar mencionadas justificaciones son 24 horas antes hasta 24 horas después de cada reunión.

Todo esto para evitar malentendidos que ya se han producido meses anteriores.

CALCULO DE FINIQUITOS

Debido a algunas consultas en relación con la forma del cálculo del finiquito en caso de retiro, se indica que nuestro contrato colectivo indica que este cálculo se realiza en base al artículo 162 del código del trabajo, el que toma como base de cálculo la totalidad de haberes recurrentes (sueldo base, gratificación, colación, asignación de turno, bono de zona, bono de energía, movilización, beca escolar, movilización escolar, etc.), a diferencia de otros sindicatos que solo toman en cuenta sueldo base, gratificación, 1/12 aguinaldo fiestas patrias, 1/12 aguinaldo navidad.

Otra diferencia importante, en este caso con el sindicato 1, en que este último al tener convenio colectivo y no contrato, los haberes son tributables y están afectos a impuesto a la renta.

Lo que no está considerado en este cálculo es el pago proporcional del bono de desempeño, lo que es una posibilidad de mejora para la próxima negociación.

También se les recuerda que existe una planilla Excel compartida por el sindicato para el cálculo de los finiquitos.

Trabajador consulta si se sabe por qué la empresa hizo trabajar de forma normal el día 17 de septiembre, ya que por el correo de las brujas se rumorea que desde Santiago en la plana ejecutiva hay molestia con los trabajadores debido a los últimos accidentes e incidentes ocurridos, además de la molestia por el mal uso de algunas herramientas entregadas por la empresa.

Se le indica que por el lado del sindicato no se tiene ninguna información al respecto, además que la empresa no tenía ninguna obligación de otorgar ese medio día.

César además consulta en relación con el punto anterior, por las diferencias en el cálculo del finiquito por retiro, se le indica que, en su caso particular, comparándolo con alguien en su misma situación del sindicato 1, la diferencia a su favor sería aproximadamente de 4 millones de pesos.

Además, es ningún caso por retiro se descontará aportes de AFC ni aplicará topes en montos.

Socio, indica que en central Nehuenco se trabajó hasta las 12 hrs. El día 17 de septiembre.

Asistente pregunta por situación de días compensados del personal de operaciones Complejo Aconcagua, ya que hay noticias dentro del área que todos los días originados dentro del año 2025 serán devueltos a la brevedad.

Se le indica que todavía no hay claridad al respecto, ya que por un lado todavía no está definido el catastro final de los días, debido a demora en ingresar los datos, y por otro lado debido a la información discordante que entrega jefatura de operaciones con respecto a fechas de corte y devolución de días.

Participante solicita compartir link ofrecido por socio para visualizar cálculo de pago de licencias médicas.

El aludido aclara de que no se trata de una página web sino de un correo electrónico, licenciasmedicas@colbun.cl, al cual se pueden realizar directamente todas las consultas referentes a licencias médicas.

Socio consulta sobre la real factibilidad de perder la autorización de sistema de turno por incumplimientos de la empresa.

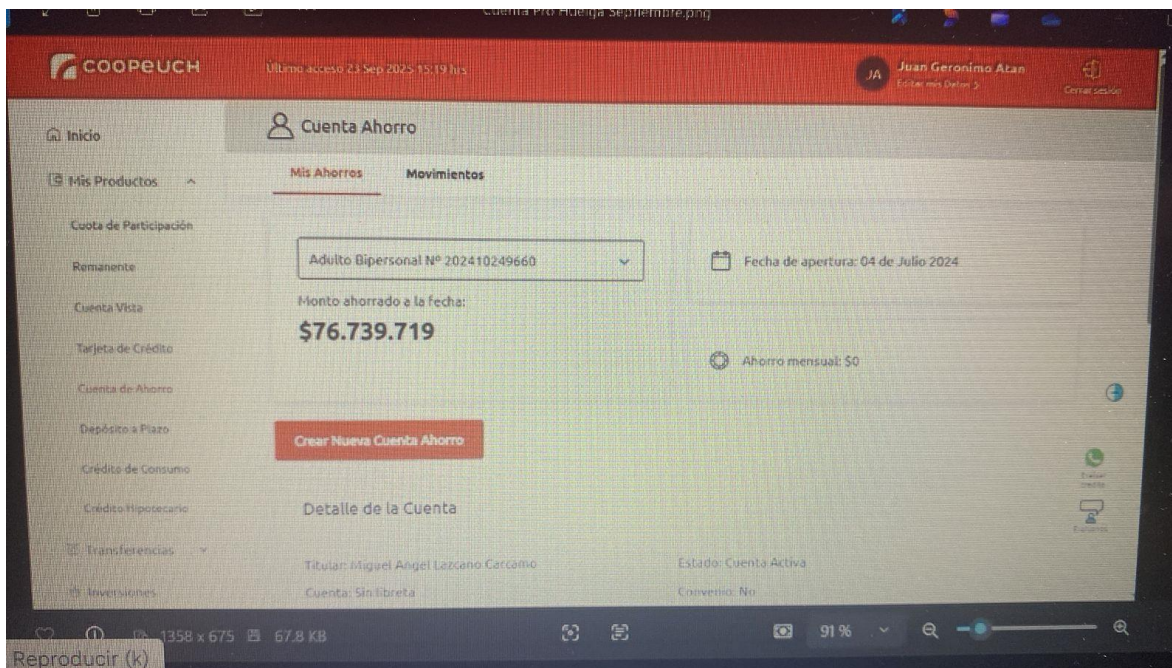
Se le indica que es así, por ello debemos cuidarlo.

SAP CONCUR

Se nos ha informado que en BIO BIO se les dio la instrucción a los trabajadores que en caso de tener derecho a colación y ésta no sea entregada por la empresa, ya no deben hacer uso de SAP CONCUR, sino que deben subir por GO una colación (\$8.000 app.). Esto es con relación a las colaciones surgidas por extensiones de horario, ya que los gastos por otras circunstancias, como viajes de trabajo, se siguen rindiendo por CONCUR.

En estas circunstancias para nosotros lo ideal es que la empresa entregue la colación y así evitar problemas.

ESTADO DE FONDO PRO-HUELGA.



MIGUEL LAZCANO C.
PRESIDENTE

JUAN ATAN G.
TESORERO

EDISON ASTORGA F.
SECRETARIO