

## REUNIONES ORDINARIAS MES DE OCTUBRE 2024

**Citaciones:** Día 30 de octubre 2024.

**1° citación:** Duración de 15:00 a 16:40 horas

**2° citación:** Duración de 19:00 a 20:04 horas

TABLA:1. Aprobación acta reunión agosto-24

2. Varios

ASISTENTES:

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

1. Se envía acta anterior para revisión, a la fecha no hay comentarios, por lo que se da por aprobada. También se informa que las actas están levantadas en la página web hasta agosto-24 desde el año 2018. Se indica que en estos documentos se omite el nombre del socio que realiza la pregunta/queja o da su opinión debido a que la publicación esta en un sitio web público; tampoco se levantan las grabaciones en Facebook, para no afectar al socio y mantener las reuniones en forma privada.
2. Durante la mañana se entrega Reglamento fondo pro-huelga en la inspección del trabajo Los Andes. Esto se había demorado porque el encargado de relaciones laborales está con licencia médica, sin embargo, el documento fue recibido por el inspector de la DT. Con ello se termina con el proceso iniciado hace un par de meses atrás, para dar mayor respaldo y transparencia a este fondo. Durante los próximos días se les remitirá el documento visado por la DT para conocimiento.
3. En esta visita se aprovechó de consultar al inspector la situación de los anexos de contrato, cómo se opera cuando en el reglamento interno se tienen algunas cosas que difieren o afectan el anexo/contrato de trabajo. La indicación del inspector en lo que respecta al reglamento interno y a los otros documentos que envió Colbún (código de ética y manual delitos económicos), es que si los lees solo es una toma de conocimiento y aceptas lo estipulado en ellos, salvo que exista una ilegalidad en éste la DT actúa, tampoco se puede objetarlo cuando cambian/agregan funciones.

El problema está en la firma del anexo de contrato, pese a que sea el mismo nombre del cargo, pero en la descripción del cargo indicado en el reglamento interno fueron modificadas sus funciones, como es el caso de los mecánicos en Los Pinos a

quienes les agregaron funciones eléctricas, se recomienda tener cuidado con esto, ya que al firmar el anexo acepta y se reconoce estas nuevas condiciones.

Se está realizando un levantamiento de los cargos, comparando el último reglamento vigente al 2021 con lo publicado recientemente, y han aparecido varias modificaciones en descripciones de cargos de algunos puestos. Es una descripción más detallada de lo que existía, está más sectorizada (separando lo hidráulico de lo térmico), también hacen diferencia entre complejo y central, haciendo que el cargo no sea el mismo. Al terminar esta revisión de todos los cargos que se tienen en el sindicato, se sabrá cuales han sufrido modificaciones para hacerle las respectivas observaciones a la empresa.

Con respecto a los anexos de contrato, si al revisar la descripción de cargo ve que sus funciones fueron modificadas no tiene por qué firmarlo, puede rechazarlo e indicar por qué en el recuadro de observaciones que se despliega, por ejemplo: *rechazo porque funciones fueron modificadas no siendo las mismas del contrato original*. La empresa debería revisar estos comentarios y enviar un nuevo anexo donde se estipulen que las funciones del cargo serán las descritas en él, porque quizás la descripción del cargo no se va a modificar por 1 o 2 personas que se vieron afectadas, deben ir viendo caso a caso.

Cualquier otra circunstancia que les llame la atención del anexo, no firmarlo y especificar porque lo está rechazando, ejemplos: cambio de dirección del trabajador, lugar donde se prestan los servicios o no es el cargo que ostenta en el momento, entre otros, porque si lo firma acepta las condiciones y toman conocimiento del reglamento interno y legalmente no se podría reclamar el que le hayan aumentado las funciones, ya que leyó los documentos y los firmó, y a juicio del inspector provincial de la DT en esa condición no se puede hacer nada.

La empresa no puede obligar al trabajador a firmar el anexo de contrato, mientras no se esté de acuerdo con lo que se indica en él, ya que el anexo/contrato es un tema de acuerdos, no es unilateral, a diferencia del reglamento interno que es una notificación de lo que está, a no ser que haya una ilegalidad en lo escrito no se puede hacer mucho.

Socio manifiesta que no le queda claro; acota que le llegaron correos de la empresa indicando que faltaba la firma del anexo y por ello lo firmó, aunque no hacía mención del perfil del cargo ni del reglamento interno, con esto debería asumir lo que aparece en esos documentos. Se manifiesta que la empresa remitió 2 correos, uno con el anexo de contrato y otro con los demás documentos: RIOHS, código de ética y manual de delitos.

Afiliado indica que no ha firmado el reglamento interno, ya que está a la espera de la aclaración del perfil del cargo, pero por lo comentado asume que sólo con la firma del anexo se acepta éste. Se indica que todavía se puede hacer algo en este caso debido a que aún no lo ha firmado, ya que en el anexo no vienen tipificadas las funciones a realizar solo el nombre del cargo, en cambio aquellos que firmaron ambos 2 correos asumen todos los documentos enviados por Colbún

Asistente manifiesta que esta situación fue planteada en una reunión de la central, pero les indicaron que fue un error y debían mejorar la redacción.

Aquellos que no han firmado el anexo y no han tomado conocimiento del reglamento interno, revisen ambos documentos antes de firmarlos, que las funciones no hayan aumentado o que les hayan atribuido nuevas responsabilidades, porque después por solo el hecho de aceptar la lectura van a tener que asumirlas como parte de su trabajo.

4. Los días 17 y 18 de octubre se tuvo una jornada sindical en Complejo Colbún. Esta instancia sirve para reunirnos con los otros sindicatos y conocer cómo trabajan otras instalaciones de la compañía, pero faltó la instancia de conversación con las gerencias de Colbún. Esto lo hicimos ver al contestar la encuesta respecto a esta jornada, donde se manifestó la falta de reuniones con las gerencias, ya que era la instancia donde se pueden plantear temas que pueden ser locales pero que atañen también a los otros sindicatos o a las otras centrales o a grupos de personas, transformándose en problemas transversales, porque estábamos reunidos todos los sindicatos de Colbún, a excepción de Carena, que creemos no participo por la reciente venta de esa instalación.

En esta jornada se esperaba tener reunión con la gerencia general o con la gerencia de división energía (Juan Vásquez), ya que se hubieran manifestado ciertas situaciones de las cuales no se han enterado, porque muchas de ellas no trascienden de la subgerencia del complejo/central, solo les llegan cuando pasan a negro oscuro, como fue el caso que les paso a los socios del complejo Biobío, donde se envió un correo a José Escobar, el cual respondió y posteriormente se tuvo reunión con Paula Martínez, Juan Vásquez y Rodrigo Perez (legal).

En esta actividad solo participaron por Colbún personal de la gerencia organización y personas, con los cuales se pudieron tratar algunos temas, pero no con la misma profundidad o alcances que hubiera sido al tratarlos con los gerentes, porque el alcance del sugerente de relaciones labores tiene un tope (Paula Martínez) y no puede tomar decisiones.

Siempre que nos juntamos con los otros sindicatos nos damos cuenta de que los temas que surgen son los mismos problemas, pero en distinta medida y que finalmente se pueden plantear como un solo tema grande, el que puede ser abordado globalmente o dar instrucciones a quien corresponda para solucionarlo.

Se ha estado trabajando más afiatado entre los 5 sindicatos, ya que se vio en bloque el tema de los anexos de contrato y reglamento interno, con el sindicato 1 los turnos para el CCG, se podría pensar que el sindicato de profesionales es pro-empresa porque mayoritariamente son jefaturas, pero es lo opuesto, ya que su presidente en lo laboral es derecho y reclama situaciones.

Se manifiesta a Andrea Gillet (Subgerente Gestión del Cambio) y Mauricio Abarza (Subgerente de relaciones laborales), principalmente las relaciones de elite de los mandos medios hacia arriba, ya que el discurso de Colbún se va deformando a medida que va bajando escalafones jerárquicos, cuando llega a las centrales se modifica o no es lo mismo que plantea el gerente general se pierden las buenas intenciones.

También en esta jornada sindical se habló del premio de Carlos Vial Espantoso, de los 10 puntos, Colbún tiene 9 por mejorar y 1 solo está bien. Básicamente debe mejorar la relación del trabajador con la jefatura y el trato de las jefaturas, desde el punto de vista del discurso y las políticas de Colbún, ya que en la realidad sólo se quedan en las buenas intenciones, porque tienen a los tontos útiles en centrales que hacen el trabajo sucio, como es el caso de un jefe que se ha repetido por su trato y conducta, se está a la espera de cómo se desarrolla porque recién comenzó la investigación.

Se le hizo ver para que tanta parafernalia mejor volver al patrón de fondo y solo se alegar lo económico, porque es ahí donde flaquea la empresa al conocer los resultados económicos de ésta, ya que la pregunta fue “te sientes satisfecho con lo que te paga la empresa respecto a las ganancias” y no “si se gana de acuerdo al mercado o si se encuentra contento con que se le paga”. Cuando se negoció se dieron todos los argumentos en base al informe económico que entregó la fundación sol y la empresa no tuvo más argumentos que indicar que ese era el dinero que tenían para negociar y no había más, haciendo difícil la negociación y dar esos pasos faltantes para sentirnos orgullosos de trabajar en una empresa que te acoge y si piensa en la familia, lo cual lamentablemente no es real. Se lucha con jefaturas, con la postura extrema de la empresa y muchas veces entre nosotros, ya que hay dirigentes que se sientes cómodos donde están.

Incluso Gillet pregunta si creemos que Colbún quiere ganar el Premio Carlos Vial, le indicamos que sí, de lo contrario no se postularía, pero si la empresa quiere ganar ese premio debe mejorar ciertas situaciones, porque si tiene el feedback de la fundación donde le indican las falencias y año tras año son las mismas y no las mejoras no va a obtenerlo, ya que va directamente ligado a la relación de la empresa con los trabajadores, porque los otros premios que ha recibido la empresa tienen relación con la gestión empresarial.

5. El viernes de la semana pasada la empresa hizo entrega de los resultados de Great place to work.

Creemos que no se está votando/respondiendo la encuesta de la misma forma en que se hacen los reclamos en las reuniones sindicales, porque durante el año se tienen bastantes quejas de las jefaturas y de otras índoles, pero al ver los resultados se refleja que todo está muy bien.

Los resultados en Colbún Talca y Biobío son bien positivos para la empresa a diferencia de Aconcagua, Nehuenco, Canutillar y Candelaria que han mantenido baja la calificación, aunque no son malas.

Socio manifiesta que no será que se está respondiendo con miedo las encuestas, porque le llama la atención que la empresa no continua con la idea de rotar los jefes de centrales. Se indica que la rotación de jefaturas en centrales no es común y sólo sucede por situaciones puntuales y con un propósito/tarea/meta específica, pareciera que hicieran un enroque. No hay una definición de empresa que los vayan rotando cada 3 o 4 años. En el caso de Aconcagua cambiaron al subgerente hace poco, pero al final fue un arreglo entre el área generación y la GIP.

En cuanto a si se vota con miedo, con esto finalmente se fomenta lo negativo, ya que se estará sujeto a que nos sometan, porque se normalizan situaciones que no están bien, se debe resaltar lo malo, es más, hoy en día evidenciar el abuso de poder de una jefatura tiene otra repercusión de lo que se tenía hace 3 años atrás. Además, si se encuentra todo bueno, la empresa no va a detectar nada malo y no va a tomar medidas para su revisión, por eso se llama a votar a conciencia y sin miedo, ya que si se vota negativamente no le va a costar el trabajo o si responde positivamente va a subir o estar mejor. También se le hace un favor a la empresa al responder la encuesta así, ya que no hay nada que mejorar o atacar aquellas situaciones que no corresponden. También en cierta medida deja mal a las directivas sindicales porque se pasa todo el año hinchando a la empresa por malas situaciones, mostrando un descontento que es el sentir de los trabajadores, pero al ver los resultados de la encuesta esto no se ve reflejado, muestra lo contrario, finalmente indica que los dirigentes son los que no están conformes y no los trabajadores, siendo que es una gran oportunidad en la que se deben manifestar situaciones globales. Es más, GOP indica que en Colbún se han despedido subgerentes/gerentes a través del comité de ética por abusos/maltratos, que no salen publicados porque mientras más alto el cargo se le baja el perfil; no existen protegidos por parte de la empresa, incluso actualmente se está en conversaciones con ellos por un tema de ética que se repite con una misma jefatura.

Adherente plantea que algunas personas votan así porque “no se quieren quemar”.

Quizás nuestra percepción del miedo es distinta a lo que piensa la mayoría de la gente, creemos que cuando se hace la denuncia el trabajador se protege, porque la empresa se vería mal si despidiera a un socio existiendo un reclamo, debido a que se consideraría una represalia.

Socio consulta si es posible gestionar estas encuestas a través de nuestros correos personales y que eviten preguntas como sexo, edad y esas preguntas que dan la impresión de que nos tienen plenamente identificados. Se manifiesta que estas encuestas son anónimas, aunque detectan grupos de trabajo, incluso en algún momento se pidió que se hiciera más sectorizada, ya que antiguamente se entregaban resultados globales y no reflejaban los problemas de las áreas. También se nos indicó que estos datos son sólo demográficos y para los asesores, ya que no son entregados a la empresa.

Respecto a los resultados del great place to work, se escuchó a las personas de la empresa y asesores quienes indican que la encuesta fue positiva, ya que está dentro de los márgenes más altos, porque es el termómetro real de la situación al interior de la compañía, el uno a uno.

La empresa manifestó que el personal dice que estamos bien y no hay nada que mejorar, lo mismo pasa con la evaluación ascendente, porque si ésta sale positiva no hay nada que hacer.

Los asesores de great place to work, dan una interpretación/mirada diferente a las respuestas, por ejemplo, la asesora indicó que un equipo de trabajo se lleve bien es por la buena gestión del líder que lo está haciendo bien. Todos tenemos claridad

que, si el equipo de trabajo se lleva bien o entre grupos de trabajo, no es producto de los jefes, porque a veces las jefaturas se llevan mal entre ellos, pero en la línea inferior la relación es buena y se realizan actividades.

En ningún momento tocan las preguntas: cómo te consideras que estás pagado o si la compensación económica va de acuerdo con las labores que se realizan; muestran los resultados más generales, aunque en la presentación local deberían verse las realidades.

Lamentablemente Colbún estableció un tipo de transmisión/presentación en que no se permite la intervención, sólo se puedan hacer preguntas por chat. Incluso en la reunión ampliada después de terminada la exposición del gerente, acaba la reunión y no hay la instancia de debate o de manifestar en ellas las problemáticas o algunas discrepancias a las visiones que tienen ellos.

Para la próxima encuesta se debe ser más consecuentes, realizarla manteniendo la misma crítica que se ha tenido durante todo el año y no tener miedo a contestarla así, porque no pasa nada; por ejemplos en Nehuenco años atrás la encuesta llegó al 40% y no le costó el trabajo a ningún socio. Las desvinculaciones en Nehuenco han sido por otros motivos: retiro de la empresa o por otros problemas que surgieron después.

Hay que ser más rigurosos si queremos que la empresa cambie, hay que criticar más y no ser tan benévolos.

Se recuerda que marcar 3 no afecta, pero si queremos mejorar en algo se debe marcar 2 y si es muy malo 1.

Asistente indica que mucha gente no tiene claridad en lo que está respondiendo o lo realizan a última hora, porque 3 días antes de terminar el plazo la adhesión era super baja, recuerda que es una instancia donde se pueden dejar claramente el comportamiento real de la compañía. Se indica que justamente esa es la idea, ya que es la instancia de demostrar el descontento de aquello que este malo, ya que no todo está mal en la empresa, pero hay situaciones que se deben mejorar como el tema de las jefaturas, que malamente la compañía llama liderazgo. En Colbún no hay líderes, porque hay una línea de principios muy bonitos que nacen en la alta gerencia, pero a medida que empiezan a traspasarse a lo largo de las instalaciones no llega lo mismo. Muchas veces los supervisores/jefaturas/subgerentes van a capacitaciones y en ella manifiestan que entienden todo, pero en la práctica no lo aplican tal cual como Colbún pretende y ese es el problema.

También hay que tener en cuenta que el resultado es más alto, porque la mitad del personal está en casa matriz Santiago (más de 500 personas) y la mayoría tienen cargos de jefatura o están trabajando directamente con las gerencias, por ello la evaluación tiende hacia arriba, aunque al hacer la bajada de la información por instalación, hubieron algunos que subieron su calificación como Talca y Biobío, siendo que en esas centrales se han tenido problemas y no se vieron reflejados, desaprovecharon la oportunidad de mejorar. Por ejemplo, en Aconcagua, cuando inicialmente las evaluaciones fueron malas, la empresa se acercó para ver que se podía arreglar y con ello se mejoraron situaciones, pero hay que manifestar el descontento para que eso pase, mientras se siga votando todo bueno, la empresa no va a mejorar, porque finalmente los reclamos del sindicato son manotazos de ahogado, porque para la empresa si votaron 900 personas y hay una aprobación del 94%, significa que está bien.

También hay que ver como la empresa interpreta los resultados y como los muestra. Nos dimos cuenta que en preguntas que son de tipo grupal, los buenos resultados se lo atribuyen a que la jefatura intervino o que hizo algo (actividades lúdicas) y que los grupos de trabajadores se desempeñan bien o en armonía y que la gestión de la jefatura/empresa es la correcta, aunque se vota de acuerdo al grupo. Se analizará cada resultado un poco más local, porque ahí hay un indicador más real del resultado de la encuesta.

6. Jornada Excepcional Los Pinos, se plantea a Mauricio Abarza que los socios están de acuerdo en homologarla a la que tiene Candelaría, por lo cual se la presentará a Oscar Montaña. Si no está de acuerdo con ella se podría revisar en conjunto, para analizar los temores de su implementación. Con esto se adecua a las 40 horas y ganan un par de días de descansos en el turno administrativo.
7. Fiesta de Navidad para socios complejo Aconcagua se participará en la de Mampato (Santiago). Respecto al correo enviado por la empresa donde se indica que era para el trabajador, 1 acompañante adulto e hijos menores a 15 años, esto no corre debido a que la fiesta esta por contrato colectivo y es familiar, no pudiendo limitarse. La respuesta de Paula Martinez es que se mantiene igual como se ha realizado anteriormente, para el trabajador y sus cargas familiares. Deben inscribir, hasta el martes 5-11-24, a los asistentes e indicar si utilizaran locomoción proporcionada por la empresa o se trasladarán en forma particular.  
Afiliado plantea si no puede asistir por estar de turno, puede ir mi señora con una sobrina y 2 menores, que no son cargas. Se indica que este beneficio es para el trabajador y su grupo familiar.
8. Se recuerda que este año Colbún a los socios de este sindicato no les entregará la caja gourmet, ya que en la última negociación ésta fue cambiada por una gift card de UF 1,6 (± \$58.000). Solo falta definir la casa comercial.  
Adherente consulta si la entrega es por parte del sindicato. Se aclara que esta caja no tiene nada que ver con la que entrega el sindicato, la cual se preparará después del 10-12-24 para su entrega en la semana siguiente, también se realizará la encuesta de opción con o sin alcohol. El valor y la cantidad de productos se mantienen.
9. Socio consulta por la jornada y el cálculo del bono de desempeño para el personal del CCR. Se indica que respecto a la jornada de trabajo se está a la espera de la invitación de la empresa para revisar lo propuesto. También falta de parte de los

operadores del CCR la definición de los dos representantes que participaran de estas reuniones. A principios de noviembre se insistirá en las reuniones, ya que si se quiere partir en enero-25 no darán los tiempos para realizar las gestiones, porque la DT debe autorizarlo para iniciar con ese turno.

10. Afiliado consulta cómo va el tema de las 40 horas para personal del área operaciones de centrales Rucue-Quilleco y Angostura. Se indica que fue firmada la autorización por el sindicato y ésta ya fue ingresada por la empresa en la DT, solo falta la resolución aprobándola. Se informa, además, que se asistió una jornada de la DT donde indicaron que la tramitación de las jornadas excepcionales será más expedita, entre 15 – 20 días estará la resolución de turnos autorizada, ya que se realizarán on-line, principalmente si hay acuerdo entre empresa y trabajador.  
Asistente consulta si al momento de la firma empiezan a correr las 40 horas, si es retroactivo a la fecha en que Colbún envió el correo sobre su aplicación o debe llegar la autorización para empezar a trabajar bajo esa modalidad. Se indica que la resolución entra en vigencia cuando se autoriza, aunque se puede empezar la jornada de turnos una vez presentada ante la DT, porque generalmente salen aprobadas, pero no hay un pago retroactivo ni genera horas extras adicionales.
11. Adherente consulta si hay alguna novedad respecto a la resolución de las 40 horas para personal de operación en Aconcagua. Se indica que en Aconcagua continúan trabajando bajo una jornada de 42 horas y están dentro de lo legal, aunque Colbún se haya adecuado a asumirlas de inmediato, porque lo legal este año es rebajar 1 hora y con ello la empresa no está incurriendo en ninguna falta al mantener las 42 horas ya que está por debajo del promedio de las 44 horas legales.  
Lo que existe es una diferencia respecto a los otros trabajadores de la compañía que ya están trabajando 40 horas, en este caso es la DT la que no se ha pronunciado respecto a cómo va a funcionar en las instalaciones que por la dotación del personal en turnos no pueden bajar a las 40 horas, ya que con ello se generará un delta en horas extras y días adicionales, y aunque se ha preguntado en varios niveles de la DT (director y depto. Jurídico), no saben cómo se implementará, están esperando al 2027 para tenerlo claro.
12. Se están organizando las actividades de fin de año en las instalaciones. Para el caso de Aconcagua se está gestionando realizar un almuerzo bailable con pareja el viernes 6-12-24, con el cobro de una cuota de \$5.000 por persona. Se insta al resto de las instalaciones organizar alguna actividad con los \$15.000 por socio destinados para ello (\$11.000 por presupuesto y \$4.000 por viaje al sur no realizado). Se recuerda que este monto es para la actividad y no para el socio. En Los Pinos ya se están organizando y deben considerar a los de Santa María. Para optar a ello cada central/complejo sólo deben definir a un representante para que se haga cargo de recibir y rendir los dineros. También hay un monto adicional obtenido de los viajes anuales del sindicato, que va a depender de la cantidad de personas que participen, asignando entre los \$80.000 y los \$200.000 dependiendo el tamaño del grupo. Los socios de Nehuenco/Santiago están considerados en la actividad de Aconcagua, para el caso de Carena se conversará con ellos para definir lo que harán.  
Socio indica que le queda claro el tema de la distribución de fondos a gastar en fin de año, pero consulta si se considera lo que no se utilizó el año pasado. Se manifiesta que lo que no se gastó el año anterior no se utilizan en éste.  
Afiliado consulta a quién debe remitírsele el correo solicitando estos fondos. Se indica que la solicitud debe hacerse al correo del sindicato o puede coordinarse por whatsapp.
13. Adherente consulta donde está considerado el personal del CCR para las actividades de navidad. Se manifiesta que en las instalaciones originales a las que pertenecían, ya que actualmente volvieron a ellas, aunque se realizará la consulta a GOP.
14. Participante consulta si se continua con el tema de cambio de caja de compensación. Se manifiesta que esto depende de la instalación y en Talca no se tiene la mayoría de la dotación. Se conversará con el Sindicato 1 para ver si lo han considerado y si es así solicitar ambos el cambio. En el caso de Canutillar que solicitaron el cambio se está realizando una encuesta para tener la opinión de todos los socios respecto al tema.
15. Socio manifiesta que estuvieron varias horas con los asesores por la entrevista de trabajo pesado de Central Los Pinos, quienes les remitirán los archivos por si hay que complementar algo antes de presentarlo a la autoridad, también les indicaron que la resolución se demora ± 60 día después de presentar el informe a la asociación de ergonomía.
16. Se informa el ingreso de Bernardo Castillo. técnico eléctrico en Complejo Biobío.
17. Afiliado informa que en complejo Colbún tiempo atrás se desvinculó a la empresa de guardias, quienes mantenían cerrados los portones y/o permitían el control de accesos, pero este trabajo se les traspaso a los asistentes de operaciones, consulta donde se puede apelar, preguntar o manifestar cambiarlo o mejorar el sistema o si está dentro de las atribuciones del cargo. Se informa que la disminución de los guardias en instalaciones es definición de la compañía, en algunos lugares existen portones automáticos operados desde la central y en otras la persona que va a realizar trabajos en ellas debe coordinar que le pasen la llave, pero es para su función no es para que otras personas ingresen. En su caso esta función es de los encargados de seguridad de Colbún y este rol no les compete, pueden negarse a hacerlo ya que la empresa tiene servicio de guardias o está el departamento administrativo para realizar estas labores.

Asistente también manifiesta su temor por algún robo o portonazo que pueda ocurrir en el turno de noche, o accidente como lo que le pasó que fue considerado como accidente de trayecto (quebradura de nariz al chocar con la puerta del vehículo por un desmayo, al bajarse a ayudar a poner cadenas). Se recomienda que en estos casos es el conductor del servicio quien debe realizar estas tareas, por ejemplo, si se hubiera accidentado las manos al cambiar las cadenas, esto podría no haberse considerado como accidente porque no está dentro de las funciones del cargo. Se le consulta cuando le paso el accidente y a quién le informó de ello. Indica que el accidente fue hace 2 meses atrás y la situación le fue planteada a su jefatura directa y al MASSO, además tiene 3 meses para apelar y que le hagan la devolución de los gastos incurridos.

Se consulta a encargado de seguridad asistente si tiene alguna visión de cómo se resolverá el tema de los accesos en esas instalaciones. Indica que la compañía tiene un plan a largo plazo de automatizar las vías de accesos en el caso de Colbún Talca.

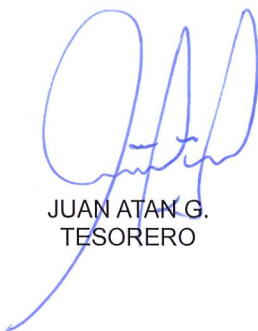
Se le consulta si el largo plazo son 2 años. Manifiesta que el próximo año debería haber novedades para los portones automáticos.

Se sugiere que la apertura de los portones debería hacerla solo para su ingreso. Se llama a no normalizar situaciones, ya que la empresa va bajando costos y elimina puestos de trabajo, porque las labores las realizan otros cargos.

18. Se informa que Atan conversó la semana pasada con Carlos García y Francisco Duran (desvinculados de Complejo Biobío), quienes ya presentaron la demanda. En diciembre los deberían llamar a declarar. Se seguirá en contacto con ellos para saber cómo continua el proceso, porque es muy importante conocer cómo terminará este juicio, por las razones que esgrimió la empresa para desvincularlos. Se recuerda que cuando fueron notificados del despido, como sindicato se le planteó la situación al Gerente General y a raíz de ello se sostuvo reunión con los gerentes Martinez, Perez y Vasquez, quienes argumentaron que tenían pruebas y por ello esa decisión, pero si esto no es ratificado en el juicio, demostraría que las pruebas y las medidas tomadas por la empresa no fueron las más idóneas y así se puede reclamar a la empresa de quien se hará responsable de que las medidas fueron arbitrarias/discriminatorias en base a supuestos y hacerle ver que las personas que toman las decisiones no lo hacen con todos los antecedentes que deben tener a mano, aunque los puestos de trabajo no se van a recuperar, pero sobre todo acompañarlos hasta el final como se les prometió, situación que se replicará en el futuro si se llega a dar una situación similar.



MIGUEL LAZCANO C.  
PRESIDENTE



JUAN ATAN G.  
TESORERO



NÉLIDA ESPINOZA M.  
SECRETARIA