

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

ASAMBLEA SINTACHS 2026



www.sintachs.cl

1. ¿Por qué se hacen reuniones presenciales con Delegados?

Desde hace 4 años aproximadamente, Sintachs decidió adoptar el encuentro de delegados, junto con la Asamblea Sintachs; como una forma de potenciar las reuniones, cercanía con los requerimientos de los socios mediante la representación de los delegados.

Las reuniones presenciales son fundamentales para construir confianza, empatía y relaciones sólidas; lo que resulta fundamental en especial en años en que se debe enfrentar procesos de Negociación Colectiva, donde se deben enfrentar diversas propuestas y decisiones complejas. Esta modalidad de reunión permite que los asistentes vean la realidad nacional y puedan ampliar su visión de la problemática general.

Se escoge realizar el encuentro de delegados en conjunto con la fecha de la asamblea, como una forma de optimizar gastos y concentrar las actividades en una sola fecha, una vez al año.

¿Cuándo elegir Presencial?

Para negociaciones de alto nivel, planificación estratégica, sesiones creativas o integración de equipos.

¿Cuándo elegir Virtual?

Para reuniones de mesas de trabajo, equipos remotos, actualizaciones breves o cuando el presupuesto/tiempo es limitado.

Sintachs a nivel general utiliza un enfoque híbrido que maximiza la eficiencia virtual y fortalece los lazos humanos de manera presencial.

2. ¿Por qué se tiene página Web y Redes Sociales?

Sintachs ha alcanzado un crecimiento notable en los últimos 4 años y al ser de carácter nacional se debe buscar potenciar la comunicación con los Socios, de manera de poder tener un canal e información oficial concentrado en un solo lugar, de acceso simple y permanente para los socios.

Tener una página web y redes sociales es fundamental para una estrategia digital integral. La web actúa como "sede" oficial 24/7 (seguridad y control), mientras que las redes sociales facilitan la interacción, visibilidad y captación de clientes, maximizando la presencia online.

La página www.sintachs.cl contiene toda la información oficial del sindicato, siendo además repositorio oficial de información tales como Estatutos Vigentes, Actual Contrato Colectivo y de años anteriores, información para Inscripción, convenios, etc.

Tal como indica el Artículo 37° de los Estatutos: Serán canales formales de comunicación del Sindicato, tanto la página Web, como los correos electrónicos que cada socio registre en la base de datos de la organización.

Las redes sociales contempla App Mundo Sindical, Instagram, Facebook, LinkedIn y Whatsapp Sintachs +56927132687 el cual está activo de forma permanente para atender a las consultas de los socios y derivación de requerimientos al directorio.

El monto de pago de la página Web y redes sociales contempla un valor inferior de lo ofertado en el mercado. En caso de existir un prestador a un monto menor, se reciben propuestas y cotizaciones para revisar por el Directorio.

3. ¿Quiénes son los Principales Proveedores?

- Briceño&Rojas. Asesor Legal (Asesoría legal incluye al asesor comunicacional y económico en momentos de Negociación Colectiva).
- Sandra Delgado. Contadora
- Cristian Donoso. Community Manager
- Cencosud y Unimarc. Giftcard Fin de año
- Subsidio Gas en meses de Invierno
- Pagos aportes solidarios

4. ¿Se realizan reuniones presenciales mensualmente?

NO.

Las reuniones Presenciales con Delegados se realizan 1 vez al año.

Las reuniones presenciales del Directorio se realizan 1 ó 2 por semestres o según necesidad y complejidad de contingencia a abordar. El directorio sesiona todos los martes y jueves vía telemática, no obstante, durante todos los días de la semana (incluso fines de semana) se responden las consultas que los socios realizan, aunque la gran mayoría de las veces estas respuestas están contenidas en el contrato colectivo y/o en los boletines.

En años de Negociación Colectiva, durante el mes de Agosto principalmente, se realizan reuniones entre las comisiones negociadoras Sindicato y Empresa, las que por el nivel de importancia y discusión que requieren, se realizan de manera presencial en la Ciudad de Santiago generalmente.

5. ¿La proyección de gastos de 64 millones para el año 2026, qué contempla?

La proyección de gastos no implica que todo el dinero vaya a gastarse. Es una proyección anual porque es un año con Negociación Colectiva, lo que implica mayor probabilidad de viajes, traslados, reuniones con socios, visitas a agencias, etc. Además, dentro del concepto está incluida la Asignación de responsabilidad de los Directores, concepto aprobado en asamblea años atrás.

Resulta necesario considerar que son 7 directores, en su mayoría todos de regiones; lo que implica tener que movilizarse desde su ciudad de origen y por ello, mayor traslados incluidos.

Si se revisan las proyecciones anteriores y los gastos efectivamente realizados, es superior el monto en dinero que se ha ahorrado respecto a lo gastado.

Adicionalmente, todos los gastos son revisados por la Comisión revisora de Cuentas que debe sesionar 1 ó 2 veces al año para velar por el correcto orden y gastos del Sindicato.

Se adjunta imagen principal del balance 2025 como referencia. (Información también en página web)

2. Detalle de Balance 2025

RESUMEN CONTABLE 2025												
Resumen Gastos	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Gastos Directorio	\$2.163.873	\$2.100.000	\$2.780.000	\$3.290.041	\$3.906.801	\$3.348.692	\$2.608.416	\$3.831.065	\$2.524.026	\$2.314.700	\$4.136.134	\$3.236.131
Pagos Proveedores	\$1.495.258	\$4.698.074	\$7.233.028	\$1.474.557	\$10.188.624	\$12.640.919	\$8.649.010	\$8.619.782	\$6.925.037	\$3.940.145	\$136.721.535	\$1.428.337
Aporte Solidario	\$600.000	\$250.000	\$500.000	\$260.000	\$392.410	\$2.888.000	\$2.058.900	\$490.000	\$39.920.000	\$5.444.560	\$1.330.000	\$630.000
Com Rev Cuentas	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$3.936.949	\$0	\$0	\$0	\$0
Asamblea Delegados	\$0	\$0	\$4.550.732	\$9.642.004	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Total Egresos	\$4.259.131	\$7.048.074	\$15.063.760	\$14.667.202	\$14.467.835	\$18.877.611	\$13.316.326	\$16.877.796	\$49.369.663	\$11.599.405	\$142.187.669	\$5.295.468

ASAMBLEA Y ENCUENTRO DELEGADOS		\$14.193.336
APORTES SOLIDARIOS	104	\$6.500.000
APORTES FIESTAS PATRIAS	2509	\$37.635.000
SUBSIDIO INVIERNO COMPRA VALES DE GAS		\$1.538.460
GIFTCARD NAVIDAD	2599	\$129.985.000

6. ¿Qué son los Aportes Solidarios?

La Información de los Aportes Solidarios, formulario y derivación de éste la pueden encontrar en la página web link <https://sintachs.cl/aporte-solidario/>

El aporte solidario está definido en los Estatutos en el TÍTULO IX: BENEFICIOS PARA LOS SOCIOS/SOCIAS; ARTICULO 47º: Estos beneficios son para todos los Socios/Socias, independiente si son partícipe del contrato colectivo vigente; Es un aporte en dinero entregado a la cuenta bancaria particular del socio por causales específicas, tales como: Nacimientos o adopción, fallecimiento de socio o familiar directo, unión civil, matrimonio, enfermedad grave de socio o familiar directo, situaciones catastróficas; u otras causales que puedan ser agregadas y aprobadas en asamblea.

Nace como acuerdo tomado en asamblea ordinaria realizada en Santiago en marzo del 2019, como una forma de otorgar un beneficio a los socios que puedan estar presentando o atravesando por una situación compleja.

En las distintas asambleas, se han ido incorporando nuevos conceptos y este año 2026 no ha sido la excepción.

Las características y alcance de este beneficio actualmente son los siguientes:

Fallecimiento de Socio Sintachs: se entregará un monto de \$200.000.-

Fallecimiento de familiar directo de Socio Sintachs (hijo, conyugue o conviviente, padre o madre. 2026 se incluye hermanos): \$70.000.-

Enfermedad de alto costo: \$70.000.-

Catástrofe Individual: \$70.000.-

Nacimiento o adopción de Hijo o Hija (se incluye adopción este 2026): \$70.000.-

Matrimonio o unión civil: \$70.000.-

Este aporte tendrá un periodo de carencia para socios nuevos de 6 meses desde la fecha de ingreso al sindicato Sintachs.

La solicitud debe ser enviada dentro del período máximo de 6 meses, que se comprende entre la fecha de ocurrido el evento hasta la fecha de envío de la solicitud de aporte solidario.

Para cada solicitud se realizará una evaluación caso a caso según mérito de los antecedentes presentados y el Directorio podrá autorizar situaciones excepcionales según el caso presentado.

El monto a otorgar queda definido y aprobado en la Asamblea, así como también, la incorporación de nuevos beneficios o conceptos.

En caso de existir propuestas de nuevos beneficios a incorporar, existe siempre la posibilidad de hacer llegar todas las propuestas e iniciativas al correo contacto@sintachs.cl lo que será revisado por el Directorio para la viabilidad de la incorporación.

7. ¿Se subirá el monto de la giftcard de navidad?

En virtud de ser un año de Negociación Colectiva, cualquier aumento de beneficio se debe revisar post negociación, en son de los recursos disponibles.

La giftcard tal como lo establecen los Estatutos en el TÍTULO IX: BENEFICIOS PARA LOS SOCIOS/SOCIAS; ARTICULO 47º: Estos beneficios son para todos los Socios/Socias, independiente si son partícipe del contrato colectivo vigente. Define este beneficio como: Tarjeta de beneficio con monto en dinero, de una entidad comercial; para todos los Socios/Socias con adhesión sindical al 31 de octubre de cada año, con vigencia contractual al día de la entrega del beneficio, el cual se realizará a más tardar la primera quincena del mes de diciembre.

La Giftcard de Navidad no es una devolución al socio por el pago de la cuota sindical Mensual, debiéndose tener siempre presente que el Artículo 259° del Código del trabajo y la Jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo indica que el patrimonio de una organización Sindical es de exclusivo dominio y no pertenece, en todo ni en parte, a sus asociados. Ni aún en caso de disolución, los bienes del sindicato podrán pasar a dominio del alguno de sus asociados. En son de lo mismo, la Dirección del Trabajo de Providencia, instruyó a Sintachs eliminar el Aporte Fiestas Patrias entregado por primera vez en Septiembre 2025.

De igual manera, los estatutos en el artículo mencionado refiere que esto y otros beneficios que se entreguen a los socios, están sujetos a factibilidad económica del Sindicato; pudiendo determinarse su congelamiento, suspensión o eliminación de entrega; previa revisión y evaluación del directorio, requiriéndose la aprobación a la decisión, por la mayoría absoluta de éste.

8. ¿A los directores se les paga un sueldo?

NO. A los directores no se les paga un sueldo ni se le entrega viático.

Desde el año 2019, en asamblea, se aprobó el otorgar una Asignación de Responsabilidad para el Directorio, en virtud del aumento de demanda de trabajo sindical, del tiempo a invertir fuera de horario laboral y e inversión de tiempo personal, del aumento en la responsabilidad por las exigencias de representación de los socios, etc.

La asignación de responsabilidad es un componente remuneratorio o administrativo que reconoce y compensa el desempeño de funciones de dirección, coordinación, supervisión o mando de mayor jerarquía. Es por ello que se define un monto igual para los Directores y montos diferenciados para la Directiva compuesta de Presidente, Tesorero y Secretario; cada uno con roles de mayor exigencia y demanda.

La finalidad de la Asignación de Responsabilidad es retribuir la importancia, complejidad o mayor carga de trabajo de cargos directivos. Incentivo económico y funcional asociado a una mayor responsabilidad técnica o de gestión dentro de una organización.

9. ¿Por qué se definió un monto en dinero para compra de celulares para el Directorio y cuánto es este?

En la actualidad, existe gran gestión comunicacional y laboral a través de la tecnología. Los socios como principal medio de comunicación directa con los Directores, emplea herramientas como Whatsapp, llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc. En son de ello, se decidió aplicar en Sindicato lo informado por la Dirección del Trabajo (aprobado en asamblea desde año 2024) que establece que si el celular es una herramienta para el trabajo, no se considera parte del sueldo o de una asignación entregada. Según dictámenes recientes y la normativa vigente de la Dirección del trabajo, el empleador debe cubrir estos gastos de manera total o proporcional al uso del teléfono en funciones laborales, lo que además cubre el desgaste de la herramienta por uso constante los 7 días de la semana.

El monto determinado para aporte de compra de celular es de \$600.000.- como monto único y máximo por director para compra o cambio del equipo, siendo el costo de plan de cada director. En caso de que un director adquiera un equipo a un monto mayor, éste corresponde ser cubierto por el mismo director.

El monto asignado se estableció según mercado, en son de la adquisición de un equipo celular que permita mayor rendimiento y potencia, a través de mayor capacidad de memoria interna, Ram y durabilidad.

En el caso del año 2026, por ser año de Negociación Colectiva, en el presupuesto y proyección de gastos, **sólo se proyectó cambio de 2 celulares**, en caso de requerirse.

Se establece un periodo de 18 meses de obsolescencia como mínimo, lo que no significa que cada 18 meses se haga recambio del equipo. Este parámetro está establecido en que La obsolescencia de equipos electrónicos es la reducción intencionada de la vida útil de dispositivos para forzar su reemplazo, ya sea por fallos técnicos, falta de repuestos o incompatibilidad de software. Esta práctica empresarial, es conocida como obsolescencia programada y en el caso de los equipos celulares reducen intencionalmente la vida útil de los equipos, provocando lentitud y degradación de las baterías.

10. ¿Se tiene acceso a los números de teléfonos de los Directores?

Efectivamente. Todos los Delegados tienen conocimiento y acceso directo a los directores del Sindicato a través de los números de teléfono personal de cada uno.

De igual manera, todo socio que requiera comunicación directa con un director tiene libre acceso a éste, ya sea, consultando la información a su delegado, consultando al whatsapp de Sintachs +56927132687 y/o solicitando comunicación a través de correos electrónicos.

11. ¿Qué grado de participación tiene el Sindicato en las denuncias Ley Karin?

Ley N° 21.643, más conocida como Ley Karin (en honor a Karin Salgado), modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales (leyes orgánicas constitucionales y estatutos administrativos), con el objetivo de prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, tanto en el sector privado como en el público.

Además, establece, como obligación de las empresas, un protocolo de prevención del acoso laboral o sexual y de la violencia en el trabajo, el cual fue exigido por el Sindicato para que se incorporase a tiempo en el reglamento interno de Achs, con los principales ítems que la ley exige.

Es la entidad empleadora la responsable de aplicar y propiciar las instancias internas según el marco de la ley, para que los trabajadores puedan realizar las denuncias; las cuales son de carácter individual y no puede ser emitida de forma anónima.

Sintachs, en son de velar por el cuidado de sus socios, se hizo presente en la revisión de la actualización del protocolo de prevención de riesgos psicosociales (Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el trabajo) que incluya identificación de riesgos, medidas de control y difusión; de manera que se cumpliera con lo establecido en la Ley 21.643.

De igual manera, Sintachs, tomando conocimiento de los casos, se hace partícipe de este proceso, exigiendo al empleador la implementación y aplicación de los protocolos de prevención contra el acoso y la violencia en el trabajo.

Así también, acompañamiento y defensa de los socios que sean parte de una denuncia, velando por el cumplimiento de las directrices reglamentarias. Se aportan antecedentes relevantes en las investigaciones de acoso o violencia y asegurar que se cumpla con la confidencialidad y la no revictimización (dentro de los parámetros que el proceso establecido en la ley, lo permita).

En caso de incumplimiento por parte de la empresa, el sindicato puede recurrir a la Dirección del Trabajo para solicitar fiscalización o un dictamen, siempre que se cuente con la autorización del Socio afectado.

Resulta importante considerar que aunque Sintachs busque ser partícipe de la creación de los protocolos de prevención, la obligación legal de elaborarlos recae exclusivamente en el empleador.

Adicionalmente, se ha informado a través de los delegados y en boletines semanales, las instancias de apoyo y asesoría del Directorio para el establecimiento de denuncias, aclaración de aspectos de la ley,

seguimiento de los casos levantados, participación en procesos de entrevistas, etc. Ello ha favorecido que se ha podido apoyar a los socios que lo han requerido, aun cuando no es posible que el sindicato genere la denuncia a nombre del socio; más si se pueden solicitar criterios de indemnidad e insistir en búsqueda de resguardos y cambios para los trabajadores; teniendo en consideración que es el empleador el responsable cabal del proceso.

Sintachs no tiene acceso a las denuncias por libre acceso, sino que toma conocimientos de los casos, desde la información que el socio o los socios afectados puedan reportar. Es decir, cuando el socio toma contacto con algún director e informa de la situación. Es por ello que es CRUCIAL la información que el socio reporte al sindicato.

En todas las ocasiones en que Sintachs ha tomado conocimiento del ingreso de una denuncia Ley Karin por alguno de sus socios o Socias, inmediatamente se busca tomar contacto para conocer cómo poder apoyarlo en su proceso y obtener información para las entrevistas.

12. ¿Dónde puedo encontrar información del Sindicato y sus beneficios?

En la página Web www.sintachs.cl es posible encontrar toda la información relevante del sindicato, tanto relacionado con el Directorio, documentos oficiales, beneficios a los socios, Contrato negociación Colectiva vigente, boletines, entidades en convenio, revisión de vigencia de los socios, precio preferencial compra de gas y apoyo adicional en Invierno para compra Vales de Gas, etc.

13. ¿Cómo se sabe quiénes ganaron la beca Sintachs?

Cada año, según lo acordado en el contrato colectivo Cláusula 35 BECA SINTACHS, aproximadamente en el mes de Mayo; Sintachs realiza llamado a sus socios a través de correo masivo, para que postulen al beneficio, según lo establecido en la cláusula que se indica.

Una vez que se reciben las postulaciones en la fecha indicada para ello, se procede a filtrar según los criterios de la cláusula, informándose a cada socio en caso de no poder continuar con el proceso por incumplir con los requisitos establecidos.

De los socios que continúan en el proceso, se realiza sorteo; resultando beneficiado en algunas ocasiones, más de 2 socios (lo que indica la cláusula) en virtud de que el monto del estudio requerido es inferior a las 65 UF del beneficio.

El Secretario Sintachs contacta por mail a cada uno de los participantes, respecto al resultado del proceso. A su vez, se informa a la empresa el nombre de los beneficiados, de manera de que puedan hacer el convenio y pago correspondiente.

14. ¿Todos los socios reciben los beneficios de la negociación Colectiva?

Por ley, los beneficios de la Negociación Colectiva lo pueden recibir los socios que están debidamente inscritos hasta antes de que se inicie el proceso formal de negociación (aproximadamente 15 de Julio, debido a que la fecha de término de contrato es 31 de Agosto).

Salvo que en el contrato colectivo quede establecido, no es posible la extensión de beneficio a nuevos socios incorporados posterior a la Negociación Colectiva. Cabe señalar que dicho acuerdo debe establecerse en conjunto con la comisión negociadora empresa.

15. ¿A qué beneficios pueden optar los socios que ingresan posterior a una negociación Colectiva?

Los socios inscritos posteriormente reciben los beneficios de socios como tal, tanto asociados a la representación por parte del Sindicato ante situaciones de vulneración (siendo el principal objetivo del sindicato), beneficios de giftcard u otros definidos dentro de los estatutos como para todos, compra de vales de gas a precio convenio y apoyo adicional en meses de Invierno para compra de gas; convenios del sindicato con ópticas, entidades crediticias, etc.

Todos los convenios es posible de encontrar y revisar en la página Web www.sintachs.cl

Importante precisar que toda vez que hay inscripciones posterior al proceso de negociación colectiva, la información antes mencionada es recibida por los nuevos socios, tanto en el momento de la consulta de inscripción, como en el saludo de bienvenida a Sintachs.

Cabe mencionar que Sintachs se encuentra en la búsqueda constantes de convenios que puedan beneficiar a sus socios; como también, participación activa y constante, en mesas de trabajo con Achs, tanto para plantear requerimientos de los socios, como también, para proponer posibles mejoras a los procesos actuales con los que la empresa ha decidido trabajar.

De forma constante y permanente, Sintachs realiza representación de sus socios con las distintas áreas y gerencias Achs, apoyando en temas de sala cuna, no pago de incentivos cruzados, errores de cálculos en temas remuneracionales, reintegro post licencias médicas prolongadas, levantamiento problemas de salud o familiares, dificultades económicas, situaciones médicas especiales, vulneración en el trato o situaciones de clima laboral, etc.

16. ¿Qué ha hecho el sindicato con respecto al pago de horas extras que se categorizó por Achs al 50% desde abril 2026?

Sintachs, desde el momento en que tomó conocimiento de la ocurrencia de diferencia de pago tal como se había venido realizando, hizo levantamiento a la empresa de manera de buscar se regularizara el pago. A pesar de las insistencias del sindicato, no fue hasta fines de febrero que la Gerencia Divisional Salud y Divisional de Personas, respondieron a los levantamientos del sindicato.

En virtud de lo levantado por Sintachs, se determinó pagar la diferencia a los socios en reproceso de marzo, no obstante, Achs informó que a través del nuevo sistema rFlex, visualizaron que las Horas Extras (HHEE) se estaban pagando por una regla errónea y lo que correspondía ahora, era regularizar el monto a pagar, según ellos, a lo que realmente correspondía para algunos conceptos y sería al 50%; exceptuando acuerdos del contrato colectivo.

Sintachs planteó a Achs que se respetara el pago habitual, considerando derecho adquirido, a lo cual, Achs no accedió.

En son de lo anterior, Sintachs se contactó con todos los delegados y socios afectados, informando que se realizaría la reclamación por Derecho Adquirido ante la Dirección del trabajo; para lo cual se recibió información de 105 que aportaron sus documentos para incluirse en ésta, la que será presentada ante la Dirección del Trabajo (luego de haber trabajado con el asesor legal en la revisión de la reclamación y antecedentes) este miércoles 8 de abril.

17. ¿Qué han hecho con los trabajadores Artículo 22 que no se ajustan a las normas de la DT?

Ley 40 Horas (N° 21.561) en Chile, el artículo 22 del Código del Trabajo ratifica que la jornada ordinaria máxima es de 40 horas semanales (con implementación gradual hasta 2028), limitando el uso del inciso segundo.

En Achs se hizo acuerdo de 39 horas efectivas laborales (ley de 40 horas excluyó el tiempo de colación y asociados a éste, como imputables a la jornada de trabajo).

Aspectos clave del Artículo 22 con la nueva Ley:

Reducción de Jornada (Inciso 1°): Fija la jornada ordinaria en 40 horas semanales. Esta reducción se implementa de manera gradual, alcanzando las 42 horas en abril de 2026 y las 40 horas en abril de 2028.

Exclusión de reducción de Jornada (Inciso 2°): La ley restringe quiénes pueden estar excluidos de la limitación de jornada (es decir, no registrar asistencia). Aplica únicamente a trabajadores que presten servicios sin fiscalización superior inmediata, a los contratados de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y a los gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración.

Sin desmedro de lo planteado por la Ley, Achs determinó que mantendría el artículo 22 a una gran cantidad de trabajadores, aplicando no obstante la reducción a jornada de 39 horas efectivas laborales como turnos de trabajo, cumpliendo con el espíritu de proteger el tiempo de descanso de los trabajadores.

Sobre esta situación mencionada, Sintachs elevó consulta al Dirección del trabajo respecto a cómo se debe o puede levantar denuncias por existencia de contratos Artículo 22 inciso 2do. Sobre ello, la dirección del trabajo indicó que, en caso de disputa o disconformidad con la mantención del Artículo 22, el trabajador puede recurrir a la Inspección del Trabajo para determinar si corresponde o no la exclusión del artículo 22; más el sindicato no podía hacer una reclamación masiva por cargo, sino que apoyar reclamaciones individuales.

En son de lo mismo, hay que señalar que Sintachs a pesar de consultas realizadas, no ha recibido solicitudes de necesidad de reclamación por este concepto. Por el contrario, gran cantidad de socios han manifestado que no desean pasar a control de asistencia. Sin desmedro de lo anterior, en caso de que un trabajador considere necesario hacer dicha reclamación, puede elevar su consulta o requerimiento de apoyo del sindicato o del asesor legal, al correo contacto@sintachs.cl

18. Ajuste de carga a las 39 horas efectivas laborales, según ley de 40 horas

A pesar de que la Ley de 40 horas indica que la reducción busca mejorar la calidad de vida, la ley de 40 horas no hace mención a una menor exigencia en el cumplimiento de metas por enfrentar jornadas mas cortas, sino que establece que las entidades empleadoras deben adoptar métodos como adecuación de turnos, uso de tecnología de registro y el aumento de la productividad para mantener la remuneración.

Al largo plazo, se argumenta que se espera que jornadas más cortas y mejor distribuidas pueden aumentar la eficiencia.

Dado que la adaptación a 39 horas efectivas laborales en Achs produjo un impacto en las exigencias a los trabajadores, Sintachs ha participado de manera continua en distintas mesas de trabajo, con las distintas operaciones y áreas de trabajo; lo que ha permitido detener procesos de cambios que Achs consideraba inminentes, visualizar el bajo apoyo de las herramientas implementadas y con ello, disminuir su exigencia; revisión de los dolores de los socios y solicitud de búsqueda de mejoras por parte de Achs, etc.

Cabe mencionar que la mayoría de los levantamientos realizados por Sintachs han sido generadas de manera proactiva por parte del Directorio y se invita a los delegados y socios a que nos levanten sus inquietudes y necesidades, teniendo presente diferenciar si son necesidades individuales o generales, de manera de poder canalizar de mejor manera la información y el apoyo.

19. ¿Por qué no se ha ganado un bono término de conflicto como todos los demás sindicatos?

A pesar de que Sintachs ha presentado en sus proyectos de Negociación Colectiva, de forma reiterada en cada proceso, Achs se ha mantenido tajante en el NO otorgamiento de éste, buscando priorizar los beneficios a perpetuarse en el tiempo; lo que ha permitido crear nuevas cláusulas en el contrato colectivo.

Este proceso de Negociación Colectiva nuevamente se hará presente la solicitud de los socios del Bono Término de Conflicto, más habrá que definir de forma seria y responsable si será motivo de huelga por parte de los socios, en caso de que Achs presente su oposición frente a éste.

20. ¿Quién es responsable en materia de Seguridad en las agencias y la empresa?

Respecto a los actos de violencia, que Sintachs ha tomado conocimiento (no siempre por levantamiento de los socios), siempre ha solicitado información inmediata a las gerencias respectivas, como también a prevención interna. Esto ha propiciado mesas de trabajo con el área, como también, solicitud de reportes de acciones realizadas y por realizar.

Cabe señalar que Sintachs, de forma inmediata a la toma de conocimiento de alguna situación que pueda afectar a sus socios, se pone en contacto con las distintas gerencias de Achs para buscar y potenciar acciones preventivas, de apoyo y/o solución a los eventos ocurridos.

Los principales ejemplos, estallido social, se levantó de forma inmediata a Achs la necesidad de protección a la infraestructura, modificación horaria para casos más expuestos, traslados mas seguros para los trabajadores, etc.

En pandemia, Sintachs cumplió un rol predominante en la búsqueda de medidas de protección, solicitud de teletrabajo, resguardo de la empleabilidad, láminas de protección, aumento de Epp para trabajadores, etc.

En caso de eventos o requerimientos puntuales en agencia, Sintachs ha sido activo en requerir intervención de Gerencias como jefaturas presentes en las áreas, apoyo desde prevención interna, apoyo con ps para intervención en crisis, apoyo económico para socios, incorporación de láminas de seguridad en agencias, etc.

No obstante, sin desmedro de lo anterior, prevención interna siempre ha reforzado al sindicato que su contraparte en las distintas agencias son los comités paritarios, quienes informan de su trabajo, reuniones y acciones en los diarios murales de sus dependencias. Es por ello que se solicita desde prevención interna que en casos en que los comités paritarios no estén funcionando, se pueda levantar en primera instancia al JOA en sus agencias y posteriormente a Prevención Interna. Jefe de departamento, Leonardo Reyes.

En última reunión con prevención interna en abril, se solicitó información de: responsables de prevención interna según carterización; nombres de los expertos designados por OAL según centros de trabajo; cumplimiento de los comités paritarios; centros a aplicar CEAL SM 2026; acciones específicas en agencias con casos o eventos levantados, responsables de gestión Enfermedades Profesionales en Achs y responsable y acciones en materias de Violencia y levantamientos de éstos en las agencias, de manera de reforzar procesos, capacitar a los trabajadores, nuevas definiciones de los encargados de contención a los equipos en caso de actos violentos, etc.

21. ¿Sala cuna para hombres que tengan tuición de los hijos?

Cláusula 37 del actual contrato colectivo, contempla la entrega de beneficios a trabajadores varones que tengan problemas graves transitorios, debidamente calificados por la Asistente Social de la Gper, podrán optar a un cupo de la Sala Cuna y Jardín infantil de Achs.

De igual manera, el padre trabajador viudo o que tenga la tuición de sus hijos podrá optar al beneficio, siempre que no haya sido privado del cuidado personal del menor por sentencia judicial. Los documentos deben presentarse a la Asistente Social de la Gper.

22. Consideración de HT dentro de los beneficios

Dado que muchos de los planteamientos pueden ser abordados en mesas de trabajo, se propone a los delegados HT conformar ésta, para evaluar las situaciones que pueden ser expuestas y resultas con la empresa de forma previa a la Negociación Colectiva o bien, son resorte de presentar en el proyecto. En son de ello, se propone primera reunión para la quincena del mes de abril.

23. Debido a la realidad país, ¿se está considerando solicitar ajuste al valor del km?

Desde el mismo día lunes en que se informó el alza del combustible a nivel país, Sintachs solicitó a la gerencia Achs, se considerara un ajuste al monto del km que se paga por concepto de tener el vehículo a disposición del trabajo. Ante ello Achs informó que consideraría la revisión del Km vehicular, mas no del peatonal por el momento, a lo cual, Sintachs continua insistiendo.

RESPUESTA DE ACHS ANTE SOLICITUD DE SINTACHS DE AUMENTO PAGO DE KM POR ALZA DE BENCINA:

35 socios votaron más de 1 vez en la plataforma digital. Por ende, se considera sólo un voto por socio y se anulan 38 votos indebidamente emitidos.

5 personas que no tienen vigente su condición de socio (Solicitud de Incorporación 16 de marzo, sin tener aún aprobación de su ingreso por GPER), votaron en Asamblea, por lo que se anulan 5 votos.

Cantidad de votos electrónicos válidamente emitido: 751

423 votos electrónicos Apruebo

328 votos electrónicos Rechazo

Total votos válidamente emitidos (votación en línea y poderes de representación): 1.196 votos.

Total votos apruebo: 790, equivalente al 66%

Total votos rechazo: 406, equivalente al 34%

