

REUNION ORDINARIA MES DE JUNIO 2019

Citaciones

Día 26 de junio 2019, de 15:00 a 16:25 y de 19:00 a 20:8 horas

TABLA:

1. Aprobación Acta reunión anterior
2. Reunión personal Central Colbún Talca
3. Entrega Ropa Corporativa
4. Votación Reforma Estatutos
5. Ingreso socio nuevo
6. Varios – Bonis, Reunión MOG – Comisión electoral

ASISTENTES:

1. Freddy Celedón	2. Alex Barrera	3. César Salinas	4. Segundo Riquelme	5. Marco Villarroel
6. Emeterio Garrido	7. Pablo Urtubia	8. José Saldívar	9. Erwin Moreira	10. Francisco Camus
11. Mauricio Rocco	12. Eduardo Lepe	13. Yorgin Salinas	14. Rodrigo Figueroa	15. Carlos Fuentes
16. José Rojas	17. Raúl Urtubia	18. Luis Cádiz	19. Richard Riquelme	20. Jorge Cataldo
21. Anita Urtubia	22. Juan González	23. Carlos Romero	24. Robustiano Bustos	25. Gilberto Arancibia
26. Mario Carvajal	27. Jorge Jaramillo	28. Juan Atan	29. Nélida Espinoza	30. Miguel Lazcano

ASISTENTE VÍA FACEBOOK LIVE:

1. César Salgado	2. Mario Zbinden	3. Gabriel Muñoz	4. César Burgos	5. Erwin Poblete
6. Jorge Barrios	7. Felipe Macaya	8. Héctor Veas	9. Ramiro Zapata	10. Marcos Medina
11. Juan León	12. Alexis Fica	13. Nicolas Roa	14. Jacob Batarce	15. Andrés Garrido
16. Víctor Toro				

1. Se consulta en ambas asambleas si existen comentarios a acta reunión mes de mayo-19 enviada el 24 de junio 2019, indicándose que falta la incorporación a lista de asistentes a Ramiro Zapata, luego de esta corrección es aprobada.
2. Reunión el 06-06-19 con personal Central Colbún Talca, socios de Sindicato N°1, para conocer e interiorizarse del trabajo y gestión que realizamos, además de ver las diferencias que existen entre ambos sindicatos, que pierden y que ganan con el cambio. Asistieron a ella 16 personas, de personal nuevo y antiguo, de diferentes áreas. Quieren cambiarse porque no están conformes con la gestión del Sindicato 1, principalmente con las cuentas que manejan (no tienen comisión revisadora de cuentas) y porque no se sienten respaldados por ellos ante la supervisión. Querían cambiarse de inmediato aunque tuvieran que pagar doble cuota sindical, ya que deben pagar por los beneficios obtenidos por el convenio del sindicato 1, los que se mantienen hasta que éste expire, y luego de ello siendo nuestros socios pasan a recibir nuestros beneficios por la “extensión de beneficios para los socios”, para que no incurran en un mayor costo se les sugiere afiliarse a comienzos del próximo año o bien antes de que el sindicato 1 presente su proyecto de convenio colectivo a la empresa. También están desilusionados porque sus dirigentes no apelaron a la solicitud de la empresa para ser estratégica. Son 16 personas las que desean cambiarse, pero creen que serán más. Se nos consultó como nos preparábamos para enfrentar una negociación, se les indica que se crea una comisión negociadora, la cual está compuesta por un representante de cada área y se les muestra planilla con la cual se trabajó en la negociación anterior, pero en la cual no se ha podido empezar a trabajar porque no se ha regularizado el tema del derecho a la información de nuestros socios el cual quedará contemplado en la modificación de nuestros estatutos que se votará este mes.

No se le da tanta importancia al bono por cierre de negociación, porque algunos beneficios a lo largo del convenio o al momento del retiro por concepto de indemnización son mayores a este bono.

Lo que si se busca es aumentar el sueldo base, ya que aumenta el valor de horas extras, bono zona, asignación de turnos.

La empresa da conceptos similares, pero no así los valores, como es el caso de:

- Quinquenio, ya que ellos tienen 10 UF que no alcanza al más bajo que obtiene alguno de nuestros socios, que corresponde al 80% del sueldo base.
- Bono de desempeño, se les aplica el porcentaje obtenido en la evaluación individual, en cambio nuestro contrato indica que, si la evaluación es desde un 80 hacia arriba, se obtiene el 20% completo por este concepto.
- Servicio de bienestar: tienen deducible en la póliza de salud también les bajaron algunas coberturas en la última negociación, los prestamos son con intereses y tienen que documentar las becas escolares,

3. Ropa corporativa, se recuerda que el 11-06-19 se envió un correo para conocer si toda la ropa estipulada en el contrato colectivo se había entregado, entendiéndose que él que no responde ha recibido todo. Se ha mejorado la situación respecto a años anteriores, pero aún existen situaciones pendientes puntuales. Administración tiene la reserva, pero no presupuesto para retirarla. Se esperará la votación de renovación de directiva, si es que salimos reelectos se hará el reclamo respectivo ante la inspección porque todos los años se está teniendo el mismo problema, siendo que se negoció en diciembre 2016 a 4 años y desde ese momento deberían gestionarse los stocks correspondientes, porque la dotación no ha variado mucho desde esa fecha y al 1° de junio no deberían existir pendientes porque tuvieron dos meses para la entrega, y para que la empresa no tome este tema tan livianamente porque lo han visto como un punto descartable, recordando que en abril se nos citó a una reunión para rebajar la ropa a entregar, siendo que este punto tiene un valor, y sabemos que existe personal que aún no recibe el total de su ropa del año 2016. Se recuerda que la no entrega de la ropa significa un ahorro para la empresa.

Se menciona que buzo y bota térmico no son de entrega anual, ya que el buzo se entrega cada 3 años y la bota es a cargo, pero por compromiso de Mauricio Orellana el buzo térmico se entregaría antes de los 3 años para compensar la demora en la entrega del 2016.

4. Reforma de estatutos, votación desde las 9:00 horas de mañana 27-06-19 hasta las 13:00 horas del viernes 28-06-19. Se habló con TI Santiago para que pasara el correo de neovoting, el cual envió un correo de prueba a todos los socios y solo 7 personas no lo recibieron, lo cual se solucionó. También había problemas con el Rut de 4 personas lo que fue corregido. Se recuerda que el correo de neovoting aparece en la carpeta "otros" o "no deseados" de Outlook, y que debe tenerse a mano la cédula de identidad para validar la votación con el número de serie. Se reitera que el correo de la votación no es del Sindicato. Se insiste que la votación es obligatoria y que si no es aprobada por el 50+1 de los socios (aproximadamente 80 socios), deberá realizar nuevamente la votación, incurriendo en los costos y gestiones asociados. Socio, consulta si se reenviara un mail recordatorio, ya que el que llegó es de neovoting con la clave. Se informa que se remitirá uno una vez realizada la apertura de urna por parte de la inspección.

5. Se informa ingreso de socio Yorgin Salinas

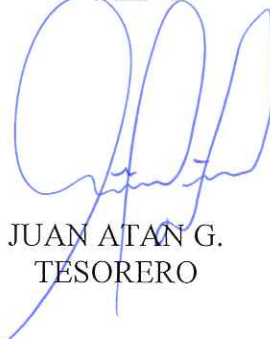
6. Varios:

- 6.1. Afiliado informa que en la intranet no aparece el dato de sus títulos, aunque estos ya fueron enviados a Juan Atenas. Juan Atan verá el tema con personal organización y personas de Colbún.
- 6.2. Se recuerda que comisión electoral por renovación de directorio, quedó compuesta por Freddy Celedón, Dagoberto Ponce y Ricardo González, quienes comenzaran a recibir las postulaciones de candidatos desde este viernes 28-06-19 hasta el 10-07-19, que son dos días antes de la votación, porque deben presentar la documentación ante la inspección del trabajo.
- 6.3. Se informa que el convenio con tienda bonis se mantiene vigente pero cambió sus condiciones, de las 10 cuotas precio contado a 10 cuotas con un interés del 4%.
José Rojas consulta si este cambio fue producto del no pago de deudas o del retraso en el pago de las cuotas. Se informa que pudieron influir pero esta medida se adoptó con todas empresas en convenio, incluso se solicitó 3 cuotas precios contado, pero no fue aceptada por la tienda.
- 6.4. Reunión ampliada de Mauricio Orellana, habló de la gestión realizada en los últimos años. Se le consultó por la capacitación pendiente sobre bandas de sueldo, la cual se solicitó en la reunión ampliada que realizó Carlos Luna en febrero 2019. Se supone que debería abarcar el sistema de cálculo de ellas y conocer el lugar que se ocupa en la banda. Nos indica que realizará la consultas a Santiago de su estatus, pero cree que la última información no será dada, ya que si el trabajador sabe que esta al tope de ella se relajará. Este tema es recurrente y no se ha podido revisar, ya que actualmente el derecho a la información de los socios se está contemplando en los estatutos y teniéndolos aprobados se puede solicitar a la empresa el resultado de las evaluaciones individuales y sueldos, para realizar un seguimiento y análisis si es que hay diferencias importantes entre un año y otro. Se recuerda que las brechas entre sueldos para un mismo cargo pueden llegar hasta un 40%, ya que es 20 para arriba o 20 para abajo desde la media. Cambio de puestos es un 10%, otros por curriculum cuando son supervisión se les aplica el art. 22 y pierden los beneficios del sindicato ya que se les solicita se retiren de este.
Otro punto tocado fue el costo de generar 1 MW, ya que este actualmente Colbún bajó de 56 a 42 dólares y el costo marginal es de 55, y por eso la gerencia ha solicitado reducir los presupuestos anuales, además las licitaciones han llegado a 30 US, por eso se habló de mantener las centrales, lo que significaría que habría que considerar privilegiar la dotación del personal sobre el aumento de los beneficios en una negociación.
Este último dato es importante para la futura negociación porque los precios de mercado han ido a la baja y Colbún va a tratar de reducir los costos, aduciendo que lo que están ganando es bastante menor de que lo que ganan hacen 5 años, cuyos valores fluctuaban entre los 110 y 140 dólares. En la negociación anterior teníamos como medio de presión hacer extensivo a todos el punto de la locomoción escolar ahora a lo que se apunta es a congregar la mayor cantidad de gente para tener la huelga como medio de presión, ya que los servicios mínimos aprobados son con unidades detenidas, es decir si nos vamos a huelga se paran totalmente Angostura, Antihue y Aconcagua, se aspira a que se cambie la mayor cantidad de personas de Rucue, Canutillar y Colbún, ya que nos beneficia la fecha en la que se negocia, porque no es lo mismo parar en diciembre, que es cuando se produce el mayor deshielo que en periodo de invierno.
Otro ítem a considerar, es la comparación que realizó Colbún con otras empresas del sector (Enel, Aes Gener y Endesa), ya que en beneficios y sueldos estamos dentro del promedio. La diferencia se produce en Enel que trabaja con escalafón, los más antiguos ganan más, porque aquí en Colbún es solo dato. Sin embargo, donde pasamos a todos son en becas escolares, porque se suma la movilización escolar.
- 6.5. Asistente, consulta cuanto es el período de la negociación, se señala que son cada 3 años, pero se ha pedido a 2.

- 6.6. Socio pregunta que se considera piso en una negociación. Los beneficios contenidos en el contrato colectivo exceptuando sueldo, bono termino y reajustes.
- 6.7. Afiliado consulta por venta Central Antilhue. Se indica que aún no se ha sabido nada nuevo, lamentablemente esto genera incertidumbre en ellos, pero tampoco se puede presionar a la empresa con si van a cortar o no al personal. Es probable que se llegue a la próxima negociación y aún no se haya vendido. También nos informa que anda un abogado de la empresa que quiere comprar, pero la vez anterior fueron los expertos, pero aún no se ha concretado la venta. Pero se averiguar nuevamente el estado de esta situación.
- 6.8. Socio indica que le preocupa el tema de las evaluaciones en Antilhue, ya que la jefatura sigue insistiendo que la escala bajo y por ende bajaron las evaluaciones en un 10 %. Afortunadamente en nuestro caso aun nos beneficia haber dejado entre el 80 y el 100 parejo para todos ganando así el 20 completo por concepto de evaluación individual, porque era difícil llegar al 120, y actualmente deben ser pocos los trabajadores que superan el 100 en su evaluación y con esto se ha beneficiado a un número mayor de socios, porque los otros convenios son de acuerdo a la nota, es decir, si tiene una nota de 80, tienen un 16% del 20% por evaluación, pendiente un 4% del bono de desempeño. Si estamos bajo del 80 aún no nos perjudica tanto porque bajamos a un 0,9, ya que con un 50 recién llegamos al 0,7 en contraposición de la persona de otro convenio que tiene un 50%
- 6.9. Asistente informa que vehículo utilizado por personal de brigada tiene los neumáticos gastados, que se puede hacer en este caso. Se recomienda no salir en ese vehículo, porque se hacen responsables del riesgo. Se sugiere informar o enviar un correo de la situación a su jefatura con copia a nosotros o canalizarlo a través de comité paritario, para no enfrascarse en una discusión con la jefatura. Jorge Cataldo indica que este tema salió hace 2 meses atrás en el comité y que los neumáticos utilizados no eran los adecuados, pero no se resolvió nada. Afiliado consulta quien define cual es el neumático adecuado para estos vehículos. Se informa que esta tipificación debería estar contenida en el procedimiento de conducción en alta montaña. Respecto al comité paritario se revisarán las actas porque el incumplimiento de los acuerdos puede significar multa a la empresa.
- 6.10. Socio consulta cual es el criterio para solicitar la ayuda a un compañero con licencia médica extensa. Se indica que las ayudas que se realizaron fueron para los casos más catastróficos y además en noviembre del año pasado se creó una comisión compuesta por Giancarlo Rovegno, Esteban Lazo, Marcelo Espinoza y Luis Reyes, para revisar y proponer una solución, ya que lo que se busca no es un beneficio sino una ayuda. La idea es evaluar caso a caso. Se recuerda que al tener licencia médica superior a 15 días el Sindicato tiene una ayuda de \$80.000 y la empresa continúa cancelando el sueldo y reciben todos los bonos. También pregunta que pasa en el caso de rechazo de licencia. Se señala que el trabajador debe apelar al Compín porque de lo contrario los días rebajados se les descontarán.
- 6.11. Afiliado informa que adquirió los 18 bastones para realizar treeking.



MIGUEL LAZCANO C.
PRESIDENTE



JUAN ATÁN G.
TESORERO



NELIDA ESPINOZA M.
SECRETARIA