

1<sup>a</sup> Citación

INICIO: 15:10 HRS.

TABLA:

1. Lectura acta anterior
2. Días adicionales S/E Las Tórtolas (6 días)
3. Turnos Angostura
4. Empresa Estratégica
5. Encuesta Inclusión laboral
6. Consultores Asesorías financieras
7. Evaluación de Desempeño
8. Actividades Coderecu
9. Ingresos
10. Varios

ASISTENTES:

1. Alex Barrera	2. Freddy Celedón	3. Dagoberto Ponce	4. Marcelo Espinoza
5. Daniel Herrera	6. Mario Riveros	7. Marcos Contreras	8. Marcelo Carquin
9. Pablo Urtubia	10. Juan Atan G.	11. Miguel Lazcano C.	12. Nélida Espinoza M.

Por falta de quorum no se realiza reunión pero a modo informativo se presenta los siguientes temas:

1. Se informa que en noviembre-17 no se realizó reunión por falta de quorum.
2. Ropa de trabajo, aclaración de entrega bota térmica y traje para el agua, el recambio es por deterioro de la prenda y no anualmente.
3. Días adicionales personal de turno en S/E Las Tórtolas, el año pasado la empresa indicaba que no les correspondía pagárselos pero se le hizo ver que esos días correspondían al período anual 2016 y que además estaban bajo la negociación realizada por sindicato Nehuenco, razón por la cual fueron pagados en junio-17. Actualmente la empresa manifiesta que no les corresponde el pago por el año 2017, pero después de realizar diligencias en la Dirección Nacional del Trabajo sobre el tema, se nos indica que en la presentación efectuada por Colbún considera el pago de estos 6 días adicionales y aunque no hayan sido estipulados en la resolución, se consideran incluidos. Se solicita a la compañía su pronunciamiento al respecto, de si se pagarán o no los 6 días, de ser negativa la respuesta se solicitará una fiscalización. Finalmente la Empresa opta por mantener el pago hasta diciembre 2020 y éste se efectuará en febrero de cada año, como se venía haciendo.
4. Turnos personal CH Angostura, la resolución por jornada excepcional vencía el 15-02-2018 y existía discrepancia en la jornada que se quería presentar ante la DT, ya que el Jefe de Operaciones deseaba mantener el turno existente y no la propuesta presentada por los trabajadores. Finalmente, ante la DT se presenta propuesta de los trabajadores que es similar a la que tenían, la cual consiste en un ciclo de 145 días, con una dotación de 6 personas, cuyos horarios de turno son de 8, 9, 10 y 12 horas. La diferencia fue el aumento de horario de 10 a 12 horas en algunas jornadas, con lo cual ganan un par de días más de descanso en la rotativa y también no se disminuye la cantidad de personas necesarias para efectuar el turnos.
5. Empresa estratégica, en los próximos días debería aparecer el juicio en "tabla" de la Corte de Apelaciones. De todas maneras se enviaron otros antecedentes al abogado, estos fueron obtenidos de una presentación efectuada en reunión con Tomás Keller en diciembre-17, la cual indicaba que es más barato comprar la energía que generarla. Recordamos que si la empresa es definida como estratégica perdemos el derecho a huelga en una negociación.
6. En febrero-18 se citó a los presidentes sindicales y de mesas negociadoras de la Cía. a participar en reunión sobre el tema de inclusión, porque las empresas con más de 100 trabajadores deben contar con el 1% de su dotación con personas con alguna incapacidad física o mental. A raíz de ello se está efectuando una encuesta para saber si existen actualmente trabajadores con alguna incapacidad y apoyarlos para realizar el trámite en el Compin. A la encuesta se le realizaron comentarios pero al parecer no fueron considerados, ya que se efectuaban algunas preguntas discriminatorias como el hecho de a qué personas creía uno que deberían dársele

oportunidades laborales en la empresa y se nombraran a dueñas de casas, presos, homosexuales, discapacitados, entre otros.

7. Se tuvo reunión con la empresa Invierta Futuro que son consultores que efectúan asesorías y capacitaciones en el ámbito financiero, nos ofrecen cursos, charlas específicas o asesorías directas a los socios para ahorrar u obtener ingresos extras. La idea es presentarla a la empresa para ver si obtenemos los recursos para el pago a través de ellos, de lo contrario deberemos esperar al próximo año para efectuar los cursos a través de un programa de capacitaciones de Sence.
8. Evaluación de desempeño, este año las calificaciones fueron a la baja en todas las áreas (mantención y operación). Las jefaturas entregaban el porcentaje global y no la calificación obtenida individualmente, es decir si estabas sobre el 80% el total debería haber sido más o menos un 111,5%, ya que los resultados del Ebitda, generación, disponibilidad, indicadores SGI son iguales para todos excepto para personal de transmisión que tiene otros factores. Según lo conocido la indicación fue de Santiago y que la mayoría del personal debería estar en "cumple", si lo llevamos a nota el 7 es un 5, suponemos que nadie llegó a un 120%.  
Se recuerda que la evaluación individual se considera para la revisión de renta, postulación a otros cargos y finalmente si continua bajando puede ser considerada para la desvinculación. Pero no significa que si se ha obtenido un 100% se tenga aumento de sueldo como fue el caso de personal de transmisión el año pasado que no recibieron aumentos aunque estaban sobre el 100%.  
Una de nuestra metas es que la evaluación de desempeño y la evaluación ascendente tengan los mismos parámetros y escalas, de esta forma se obtendría una igualdad en la forma de aplicación.  
Actualmente la evaluación es un instrumento perverso porque las jefaturas no están siendo claros al entregar la calificación y tampoco tienen personal destacado ya que deben justificar el desempeño de los sobresalientes.

7. Devolución días libres y cambios de turnos irregulares, se indica que no corresponde que se realicen modificaciones a las listas de turnos ya que por resolución de la jornada excepcional se debiese contar con el personal suficiente para suplir los turnos en los que se encuentre el personal con licencias médicas, vacaciones, días administrativos o permisos legales (defunciones y/o nacimientos). Ya que si hay una fiscalización se puede perder el sistema de turno actual, porque hay personas que no firman el libro de asistencia u otros firman y tienen 5 turnos continuados o trabajan en sus días libres. Se manifiesta que existe un correo con la indicación de la jefatura de operar "a lo compadre", el cual se enviará al sindicato para que se tenga como antecedentes.
8. Socio consulta por el pago de horas extras desfasadas, ya que cuando no se pagan en el mes correspondiente y se cancelan al otro aumenta el monto imponible y a veces se paga impuesto. Se llevará el tema a reunión con Gerencia Organización y Personas.

Se termina la reunión a las 16:40 horas.

MIGUEL LAZCANO C.  
PRESIDENTE

JUAN ATAN G.  
TESORERO

NELIDA ESPINOZA M.  
SECRETARIA