

1^a Citación

INICIO: 19:10 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. Carlos Fuentes	2. Ivan Ibáñez	3. Mario Carvajal	4. Carlos Romero
5. Ricardo Gonzalez	6. Giancarlos Rövegho	7. Julio Gamboa	8. Patricio Maldonado
9. Mario Zuñiga C.	10. Jorge Cataldo M.	11. Nelson Valdes	12. Jorge Jaramillo
13. Marilyn Alfaro J.	14. Mario Herrera	15. Esteban Lazo	16. Miguel Salinas
17. Ivan Gutierrez	18. Eduardó Lepé	19. Alfredo Ponce	20. Nélida Espinoza M
21. Miguel Lazcano C.	22. Juan Atan G.		

1. Acta del 29 de noviembre 2017 aprobada.
2. Puntos acta anterior,
 - En marzo-18 se hace entrega de la nevera y se premia a Mario Carvajal ganador de concurso diseña tu camiseta.
 - Ropa de trabajo, aclaración de entrega bota térmica y traje para el agua, el recambio es por deterioro de la prenda y no anualmente.
 - Pendiente días de devolución personal Chacabuquito, se solicitará reunión con Mauricio Orellana y Paula Martínez a la brevedad
3. Días adicionales personal de turno en S/E Las Tórtolas, el año pasado la empresa indicaba que no les correspondía pagarlos pero se le hizo ver que esos días correspondían al período anual 2016 y que además estaban bajo la negociación realizada por sindicato Nehuénco, 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 se tenía, 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 en la revisión de renta, postulación a otros cargos y finalmente si continúa 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 tenga los mismos parámetros y escalas, de esta forma se obtendría una igualdad en la forma de aplicación.
Este año a Mauricio Orellana le llamó la atención el aumento en la encuesta Place to World, se cree que fue producto del cambio de jefaturas en el área operaciones, de lo contrario significaría que no se está siendo objetivo al momento de responderla.
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.
Afiliado consulta si la empresa ha argumentado el hecho de las bajas notas. Se indica que no y que hay que convivir con ello porque no se va a eliminar, pero se buscará la manera de que la aplicación no sea subjetiva o a criterio de la jefatura.
9. Coderecu: La planificación de actividades 2018 se está revisando y se enviarán las modificaciones que corresponden principalmente a los montos. Asistente se queja de la baja participación en las actividades, porque algunas se suspendieron por falta de interesados. Socio consulta si se puede bajar el gimnasio a Los Andes, se indica que esto ocurrirá cuando se tenga un lugar para ello, que no sea arrendado por el sindicato debido a que no se tienen los recursos para ese gasto.
10. Presupuesto 2018, tema pendiente para revisar en la próxima reunión porque falta el informe de la contadora y la obtención de beneficios de la Caja Compensación 18 septiembre.
11. Se informa la incorporación de 5 socios, de los cuales 3 son del Complejo Aconcagua y 2 de Área Transmisión Zona Sur.

Se termina la reunión a las 20:25 horas.


MIGUEL LAZCANO C.
PRESIDENTE


JUAN ATAN G.
TESORERO


NELIDA ESPINOZA M.
SECRETARIA