

## REUNION ORDINARIA MES DE ABRIL 2020

### Citaciones

Día 29 de abril 2020, de 15:10 a 16:30 y de 19:00 a 20:41 horas

### TABLA:

1. Aprobación acta reunión marzo 2020
2. Evaluación de desempeño
3. Viático teletrabajo
4. Pre-comisiones negociación colectiva
5. Ingreso nuevos socios
6. Varios

### ASISTENTES:

1. Marilyn Alfaro	2. Miguel Alfaro	3. Jorge Álvarez	4. Leonel Arancibia
5. Javier Arancibia	6. José Arias	7. Edison Astorga	8. Alex Barrera
9. Jorge Barrios	10. Luis Burgos	11. Marcelo Carquin	12. César Carrasco
13. Mario Carvajal	14. Ruth Castillo	15. Álvaro Castro	16. Jorge Cataldo
17. Freddy Celedón	18. Sergio Cerda	19. Luis Cerro	20. Anuhar Contador
21. Marcos Contreras	22. Manuel Coronado	23. Luis Escobar	24. Marcelo Espinoza
25. Natalia Espinoza	26. José Faúndez	27. Joan Fernández	28. Álvaro Ferrada
29. Alexis Fica	30. Rodrigo Figueroa	31. Carlos Fuentes	32. Rubén Galdames
33. Emeterio Garrido	34. Alex Gatica	35. Juan González	36. Miguel González
37. Iván Gutiérrez	38. Exequiel Guzmán	39. Mario Herrera	40. Guillermo Jara
41. Jorge Jaramillo	42. Esteban Lazo	43. Juan León	44. Eduardo Lepe
45. Iván López	46. Sadrac Maldonado	47. Fabian Matamala	48. Juan Medina
49. Marcos Medina	50. Milton Molina	51. Luis Mora	52. Erwin Moreira
53. Patricio Moscoso	54. Gabriel Muñoz	55. Patricio Pizarro	56. Jaime Nieto
57. Sergio Núñez	58. Juan Pino	59. Erwin Poblete	60. Alfredo Ponce
61. Dagoberto Ponce	62. Luis Reyes	63. Javier Riffo	64. Nicol Ríos
65. Richard Riquelme	66. Segundo Riquelme	67. José Rivas	68. Mario Riveros
69. Nicolas Roa	70. Mauricio Rocco	71. Carlos Romero	72. Alexis Saavedra
73. Sergio Salamanca	74. Fabian Salas	75. María Saldivia	76. César Salgado
77. Carlos Salinas	78. Wladimir Sánchez	79. Jaime Sánchez	80. Benedicto Sandoval
81. Juan Saravia	82. José Silva	83. Franco Torres	84. Cristian Ulloa
85. Jaime Urrea	86. Anita Urtubia	87. Nelson Valdés	88. Héctor Veas
89. Julio Villamán	90. German Villegas	91. Ricardo Wallffiguer	92. Alex Yarur
93. Mario Zbinden	94. Mario Zuñiga	95. Ederli Zuñiga	96. Nélida Espinoza
97. Juan Atan	98. Miguel Lazcano		

0. Se recuerda que al incorporarse a la transmisión del video deben indicar su presencia diciendo “presente” o realizando algún comentario, esto dejará registro de su asistencia, ya que la sola visualización no sirve porque se puede ver a posterior y la multa por inasistencia no es menor, y ya se tuvo un caso en que se indicó que participó, pero no lo dejó patente.

1. A la fecha no existen comentarios a acta reunión anterior que fue enviada junto con la citación, salvo lo que indica participantes quien propone entregar 3 alternativas de paquete navideño y someterlo a votación. Se indica que la única variación que se realizará a la caja será que una se confeccionará sin alcohol para aquellos socios que así lo indiquen y la otra será la tradicional. También se corrige comentario realizado en reunión pasada, respecto a la antigüedad para optar al pago del fondo por retiro (\$ 300.000), para ello el socio debe permanecer 5 años en el sindicato y no en la



empresa como se indicó. Este beneficio es entregado por el sindicato a través del fondo social y no es lo mismo que el bono de antigüedad que esta por contrato colectivo. Por lo anterior se da por aprobada acta mes de marzo 2020.

2. Evaluación de desempeño. Se solicitó a la empresa la actualización de sueldo base y evaluaciones de desempeño año anterior. Nunca se ha estado de acuerdo en la forma como se realiza la evaluación individual y menos de como se ha ido manejando, por lo mismo somos el único sindicato que tiene el pago por rangos y sobre el 80% se tiene el indicador completo, no así los otros convenios en los cuales se les aplica el % obtenido por calificación individual para ponderar el pago del bono y se pueden generar diferencia bastantes grandes dependiendo de los sueldos de los trabajadores. Se realizó un comparativo con años 2017 y 2018 para revisar la variación y verificar por jefatura la tendencia de su aplicación. Por lo menos en Complejo Aconcagua se ha mantenido la mayor cantidad de socios sobre el 80%. Con esta revisión se obtuvo:

Cantidad socios	Rango Calificación individual	% que representa
2	60 a 69 %	1,3
8	70 a 79 %	5,4
88	80 a 89 %	59,4
41	90 a 99 %	27,7
5	> a 100%	3,5
4	nuevos	2,7
148		

Se indica que los por sobre el 100% no aumentan la valorización del bono.

Se ha mantenido conversaciones con aquellos socios que han presentado una variación en su calificación y que ha bajado, consultándoles si les hicieron la retroalimentación, si han tenido inconvenientes con sus jefaturas o si sus notas siempre han sido parecidas

Adicionalmente por 2 personas que tuvieron una baja brusca en su nota, se envió correo a organización y personas para conocer el porqué de esta variación. Ya que en el último tiempo se ha visto que las jefaturas que ponen notas bajo un 70% es porque quieren que el trabajador sea desvinculado, como es el caso del trabajador de la DIP que sólo un año tuvo una mala calificación y fue despedido. Se solicita que se aplique lo mismo que se realiza a jefaturas que por 2 o 3 años han salido mal evaluados ya que a ellos se les envía a capacitaciones, focos group, coaching, entre otros y no hay una medida más drástica como el despido. Esta situación se realizó para salvaguardarlas y para que el trabajador sepa porque es mal evaluado, cuáles son sus fallas y pueda durante un año resarcirse de esta situación, ya que sabemos que existen varias instancias en las que se pueden tener problemas con la jefatura y que finalmente éste no sea objetivo al momento de la evaluación.

Las evaluaciones son subjetivas ya que las jefaturas no tienen un mismo criterio para calificar, manteniendo la mayor cantidad de personas entre el 80 y 89%, ya que los sobre el 90% deben ser justificados. Se recuerda que la calificación la realiza la jefatura directa, después pasa al jefe de área, luego al subgerente del complejo y finalmente la revisan en Santiago, aunque estos siempre han dicho que no tienen injerencia en la nota que puso la jefatura directa. Aunque nosotros hemos vistos correos en que Carlos Luna sugiere que las notas deben mantenerse entre ciertos rangos.

Socio consulta de que centrales son las evaluaciones sobre el 90%. Se manifiesta que en este rango hay de las diferentes centrales de la compañía (Aconcagua, Angostura, Transmisión, entre otras) y las sobre el 100% corresponde al área de transmisión y centrales del sur, no hay en el Complejo Aconcagua. La idea es generalizar y no desglosar tanto para que no existan conflictos entre compañeros.

También se están analizando los sueldos para un mismo cargo. Hasta el momento no existen grandes diferencias porque están dentro de la banda que maneja Colbún, la cual es de un 20%. Sin embargo, si existen diferencias mayores a ésta la idea es comunicarlo para que los revisen, porque las revisiones de renta se realizan entre abril y mayo, pero no se sabe si se harán y si habrá beneficiarios.

Afiliado consulta si se saben los rangos de las bandas salariales. Se indica que se participó en una capacitación con la empresa que realiza el estudio de bandas salariales para Colbun, y en esa oportunidad se nos indicó que ésta era de un



20%, lo que significa que desde la media puede ser un 20 para arriba o un 20 para abajo, llegando a producirse una diferencia real de hasta un 40%.

Asistente pregunta cuál es la lógica para acceder a reajuste salarial y si se basa en la evaluación de desempeño. Se manifiesta que la compañía tiene 3 parámetros para reajustes: nivelación, mérito o promoción.

- Nivelación va de acuerdo a banda salarial respecto a sueldos para un mismo cargo,
- Mérito es por tener una buena evaluación de desempeño, lo que no significa que al tener todos los años una buena calificación va a tener reajuste de sueldo
- Promoción por subir de cargo, por ejemplo, en operaciones que un asistente pase a operador.

Socio consulta ¿cuál es el rango porcentual de aumento por concepto de promoción? Se manifiesta que generalmente es de un 10%.

Se recuerda que estas revisiones nos ayudaron a obtener el reajuste de sueldo de un 3,5% para todos por contrato colectivo, ya que con ello visualizamos que de los 100 socios que éramos en ese momento existían 41 personas que no habían recibido aumentos durante todo el periodo del contrato. Con ello se rebatió el concepto que tiene Colbun de no entregar reajustes salariales por contrato colectivo ya que encuentran que es premiar a todos, aunque no lo merezcan. Fuimos el único sindicato que obtuvo este beneficio, es más se firmó un adendum para que no apareciera en el contrato colectivo, creemos que esto fue para que no fuera visualizados por los otros sindicatos, ya que ni siquiera es considerado como piso.

3. Viáticos teletrabajo. Para el pago de estos se esperaba que entrará en vigencia la ley. Se envió un correo a Organización y Personas con copia a Patricio Troncoso consultado de qué manera sería abordado el teletrabajo en Colbun, ya que no debe existir menoscabo en los beneficios individuales o colectivos de los trabajadores que se desempeñan en esta modalidad. En nuestro caso se detectó que la alimentación era lo que se debía cancelar porque la mayoría de los trabajadores reciben el servicio de casino o se les cancela 1 viático o se paga la boleta por consumo sino lo utilizan, a excepción del personal de operaciones Complejo Aconcagua a los cuales se les cancela 1,5 viático por turno. A raíz de nuestra solicitud la empresa determinó cancelar por día laborado en teletrabajo desde el 01 de abril:

- 1 viático de \$ 5.500.- para los trabajadores que no tienen este concepto en sus contratos
- 1 viático de \$ 5.000.- aprox. a aquellas personas que tenían el servicio de casino

Los cuáles serán pagados en la reliquidación de abril y beneficiando a la mayor parte de los trabajadores de Colbun con excepción de la línea de supervisión (gerentes, subgerentes, jefaturas y supervisores), de acuerdo a lo informado a través del correo de organización y personas. No se quiso ahondar más para no perjudicar a los socios que encuentran que el teletrabajo es una ventaja ni tampoco abusar, porque se podría haber solicitado el pago proporcional de luz, agua e internet. Sin embargo, se verá cómo se desarrolla y dependiendo de las circunstancias en el futuro se podría pensar en solicitar un bono por este concepto, pero por el momento es solo un acuerdo, ya que para el cambio a esta modalidad debe existir un anexo de contrato.

Socio consulta por viático teletrabajo, si el cierre es por el mes o al igual que las horas extras sería hasta el día 10 del mes. Se manifiesta que operará al igual que el pago de las horas extras, hasta el día 10 de cada mes se recibe la información de los días en que se trabaja en teletrabajo.

Afiliado pregunta qué pasará con el pago de los días en teletrabajo de marzo. Se indica que lamentablemente estos días no serán considerados ya que la empresa solo considera el teletrabajo desde la fecha de entrada en vigencia de la ley, es decir desde el 01 de abril 2020, sin embargo, se puede llegar a un acuerdo con la jefatura, ya que para el caso de transmisión se puede indicar que estaban en terrero.

4. Pre-comisiones negociación colectiva. Aun no se ha fijado la cantidad de personas que participaran de las pre-comisiones. En esta ocasión, por área de transmisión deberán ser 3 representantes, 1 persona por cada zona (centro-norte, centro-sur y sur). Respecto a las centrales, se podrían tener 3 personas que representen a Angostura/Los Pinos/Rucue-Quilleco/Santa María, ya que están en el mismo sector. Para el caso de Candelaria, será representado en el grupo del Complejo Aconcagua, ya que la mayoría de los socios pertenecen al área de transmisión al igual que los socios en Talca, por lo cual estarán representados por la persona de transmisión zona centro-sur. Para Aconcagua deberán ser 2 representantes a parte de la directiva, 1 persona del área operaciones y 1 persona que represente a las áreas de mantenimiento, administración y otros, en resumen:



Área	Cantidad representantes
Transmisión Zona Centro-Norte	1
Transmisión Zona Centro-Sur	1
Transmisión Zona Sur	1
Angostura/Los Pinos/ Rucue-Quilleco/Santa María	3
Aconcagua (contiene a Candelaria)	2 (1 operaciones y 1 mantención/administración/otros)
Total	8

Es decir, en la pre-comisión trabajarán 11 personas incluyendo a la directiva y se espera que para la próxima reunión se tengan los nombres de cada representante.

Participante consulta ¿cuáles son las funciones que realizarán? Se indica que deben recopilar y canalizar las solicitudes de todas las áreas, revisión del contrato colectivo vigente y ver en qué puntos se puede mejorar, ideas de puntos nuevos que se puedan incorporar, finalmente ser la voz de las personas que no pudieron estar en la mesa, por ejemplo, si traen un punto nuevo indicar porque debe ser incorporado y defenderlo frente a los otros representantes, todo lo anterior para confeccionar el borrador del proyecto.

Socio consulta ¿quién elige a la pre-comisión? Se manifiesta que cada área elige a su representante, por ejemplo, en Aconcagua, los ayudantes, asistentes, operadores de central y operadores eligen al representante de operaciones y el otro representante es elegido por las áreas de mantenimiento y administración. Luego de esta pre-comisión elegimos a las 3 personas que acompañarán a la directiva en la negociación, de acuerdo al desempeño que realicen en ella.

Afiliado indica que se está tramitando una ley para suspender las negociaciones colectivas. Se indica que existe como proyecto, pero aún no es ley. En el caso de Colbún, Carena aplazó su negociación, bajo otra figura legal, en 90 días después de haber presentado su proyecto de contrato colectivo. En todo caso para aplazar las negociaciones debe haber acuerdo de ambas partes para ello. Creemos que no existe justificación para aplazar nuestra negociación ya que es a fin de año y en esa fecha debería haberse vuelto a la normalidad, además es un periodo positivo para negociar porque en ese tiempo se producen los deshielos y hay mayor generación, por lo cual debe presentarse el proyecto a mediados de noviembre para estar cerrando la negociación a finales de diciembre.

También está el hecho de que Colbun es una empresa que no puede acogerse a la ley de desempleo ya que es de servicio público y no han mermado sus ingresos producto del covid-19.

Asistente consulta si se enviará a los socios copia del nuevo convenio que se presentará. Se manifiesta que no se envía una copia del proyecto, sino que es la pre-comisión quienes lo deben informar o si hay algo que precisar del actual contrato realizarlo a través de ellos para efectuar las mejoras. Como se dijo en la reunión anterior existe información que no se transmite a las bases hasta tener la última respuesta de la empresa, realizando un comparativo de lo solicitado, la primera oferta y la última oferta de la empresa.

Si existe algún punto que no será considerado se le indica a la persona que lo planteo porque no se incluyó dando la argumentación del porqué.

Socio manifiesta preocupación por la no generación en el complejo Bio-Bio y consulta si esto afectaría la negociación. Se manifiesta que no se estaba en conocimiento de ello y se solicita a los participantes si tienen mayor información compartirla. Afiliado indica que este complejo esta con agotamiento por estar bajos los mínimos técnicos y otro socio manifiesta que esto ocurre en el afluente de Rucue-Quilleco

Participante consulta si nos prepararemos para una posible huelga. Se indica que debimos habernos preparado hace un tiempo atrás, ya que la medida a adoptar era rebajar la carga económica que tiene el trabajador porque una huelga impacta directamente en ella, aunque solo podríamos haberlo sugerido ya que es una decisión personal. En todo caso nuestra negociación siempre se hace en los plazos legales y así optar a la huelga, la cual dependerá de la votación que se realice al aceptar o no la oferta de la empresa. Se recuerda que se tienen los servicios mínimos con máquinas detenidas para todas las centrales donde tenemos socios. En una negociación siempre hay 2 o 3 puntos nuevos que se pelean y otros que son descartables, se tienen algunos márgenes, por eso se está consiguiendo los sueldos de otras empresas del rubro para compararnos y revisar los beneficios que tienen para ver a cuáles podemos mejorar u optar.

Participante indica que, al estar en huelga, ¿las unidades deben estar detenidas aun cuando estas estén preparadas para teletrabajo? Se manifiesta que dentro de los servicios mínimos se establece que las unidades estén detenidas aun cuando puedan ser operadas con telecontrol, ya que pueden controlar la máquina no así las compuertas, si no se cumple se debe informar a la dirección del trabajo para una fiscalización por incumplimiento de un acuerdo.



5. Socio nuevo: Ruth Castillo, es de central Los Pinos y entró con posterioridad a la firma del convenio de esa central así que se le hacen de inmediato extensivo los beneficios de nuestro contrato colectivo.
6. Varios
- 6.1. Socio consulta por descuento por tiempo no trabajado siendo que ese día lo enviaron a trabajar en teletrabajo desde las 16 horas el día 7 de abril. Se le recomienda consultarlo directamente con su jefatura para aclarar ese descuento de horas, ya que a Santiago llega una planilla que validan las jornadas y si faltan horas las descuentan. Se sugiere que la consulta la realice por correo electrónico para que así le quede un respaldo y la respuesta sea formal, de no ser satisfactoria nuevamente indicárnoslo para realizar las consultas más arriba.
- 6.2. Afiliado consulta ¿qué se ha sabido de los 6 días pendientes para personal de Candelaria y S/E Las Tórtolas? Se recibió respuesta de Organización y Personas sobre la situación de los 6 días adicionales por jornada excepcional para personal de S/E Las Tórtolas y Candelaria, siendo esta positiva ya que se pagarán estos días en la reliquidación de abril-20. Fue reconocida la argumentación que entregamos, ya que al pasar de Nehuenco a Colbun se les mantuvieron todos los beneficios que tenían y dentro de ellos estaban estos; de no haber llegado a un acuerdo se iba a solicitar a la Inspección del trabajo pronunciamiento sobre el tema. Lo que estaba en discusión era el pago de los días, ya que los 6 días adicionales por jornada excepcional de turnos se entregan, sin embargo, este beneficio solo es para el personal que lo tiene y no para el personal nuevo que llegue a esas instalaciones, además será redactado como punto para incluirlo en el contrato colectivo para así no estar discutiendo el pago todos los años, esto significa que se pagará a una nómina específica de socios y se extinguirá el beneficio si la persona ya no trabaja en esa instalación, salvo que en un futuro en una nueva resolución de turnos señale el pago de estos días.
- 6.3. Comisión revisadora de cuentas, se debe elegir otro integrante ya que ésta estaba conformada por Carlos Romero, Rodrigo Figueroa y Luis Cádiz, quien ya no pertenece a la empresa. De preferencia debe ser de complejo Aconcagua o transmisión centro-norte, para que estén en la misma zona, debido a que se deben revisar los libros contables de egreso e ingresos del sindicato además de las cuentas corrientes y depósitos a plazo que mantiene la entidad. El interesado en participar comunicarlo en las próximas semanas para incorporarlo.
- 6.4. Se recuerdan y aclaran algunos beneficios que están en nuestro contrato colectivo:
- Colación se debe entregar cuando el trabajador extiende su jornada más allá de lo habitual y no tiene un valor asignado ya que la empresa otorgará sándwich y café, pero no se está entregando el servicio, sino que los trabajadores rinden una boleta por el consumo. Era conocido como la colación de las 20 horas y si no se rinde en la misma fecha se pierde.
  - Viatico de cena, se cancela cuando se labora más allá desde la 22:00 horas.

Son beneficios distintos, así que si un socio trabaja más allá de las 22 horas debe recibir colación y cena.

Socio consulta si el viatico de cena se aplica al personal de operaciones cuando se queda en apoyo por el mantenimiento. Se indica que el área de operaciones tiene el pago de 1 viáticos por jornada de turnos, para el caso de Aconcagua son 1,5 viáticos por turnos de 12 horas y así cubren las 3 jornadas. Y cuando se quedan en apoyo por mantenimiento y no reciben colación deben solicitar el pago de viático de cena.

Afiliado indica que en contrato colectivo no aparece el horario para el caso de la colación. Se manifiesta que es así y como se mencionó anteriormente la colación se entrega cuando el trabajador extiende su jornada habitual de trabajo más allá de las 18:00 horas, generalmente cuando sobrepasa las 19:00 horas.

- Jornadas de trabajo: cuando se trabaja por mantenimiento más allá de las 03:00 horas no se vuelve a trabajar al día siguiente.
- Horas al llamado, cuando el trabajador labora después de las 23:00 horas tiene otro recargo

Se solicita que si visualizan situaciones de incumplimiento al contrato colectivo o existen beneficios que no han sido cancelados las hagan saber así se puede efectuar la solicitud del pago o los reclamos respectivos, no solo se queden con la información entregada por la jefatura o por la administración (local/Santiago).

- 6.5. Afiliado consulta que se hará con los recursos por deportes y traslados ya que con el Covid-19 no se pueden realizar actividades. Se indica que las actividades como paseos o recreativos están en stan-by hasta que se retorne a la normalidad en cambio por deportes se adquirirán implementos deportivos.
- 6.6. Socio consulta quienes tienen derecho al pago del bono sala cuna o jardín. Este beneficio está establecido para la mujer trabajadora, para el caso del trabajador es desde prekínder en adelante.
- 6.7. Participante consulta respecto a la entrega de la ropa ya que el año pasado quedaron pendientes y como se realizará este año, porque así se puede controlar. La entrega de la ropa es entre abril y mayo, respecto a los pendientes se tiene conocimiento que llegó todo y si no lo tiene es porque el trabajador no se acercó a retirarla. Se recuerda que las parkas se entregan cada 3 años. Se indica que se enviará un correo al trabajador para que retire la ropa y la entrega se hará de forma alfabética para no producir aglomeraciones.  
consulta por la ropa para los nuevos. Se manifiesta que para aquellos que vienen de otros contratos colectivos mantienen lo que tienen por ese contrato y para los que no han pertenecido a otros convenios, por extensión de beneficios deben recibir lo indicado en nuestro contrato colectivo para su cargo.
- 6.8. Socio consulta si existen casos de Covid-19 en Colbun. Se manifiesta que no se tiene conocimiento de que existan casos de Covid-19 en Colbún, solo algunas alarmas que se comunicaron a Organización y Personas.
- 6.9. Se informa que la celebración del día del trabajador por razones obvias no se realizará.
- 6.10. Afiliado consulta si hay socios que no tengan Facebook como pueden hacerlo para participar de las reuniones. Para los socios del sur es obligación su participación de lo contrario se multa y tienen 3 opciones, crearse una cuenta solo para este efecto, utilizar un Facebook de un cercano y que manifieste que lo hará por esa cuenta o juntarse con algún colega que viva cerca y ver en conjunto la transmisión.



MIGUEL LAZCANO C.  
PRESIDENTE



JUAN ATAN G.  
TESORERO



NELIDA ESPINOZA M.  
SECRETARIA