

REUNION ORDINARIA MES DE MAYO 2020

Citaciones

Día 27 de mayo 2020, de 15:12 a 16:18 y de 19:00 a 20:41 horas

TABLA:

1. Aprobación acta reunión abril 2020
2. Pre-comisión negociación colectiva
3. Ingreso nuevos socios
4. Varios

ASISTENTES:

1. Miguel Alfaro	2. Javier Arancibia	3. José Arias	4. Edison Astorga
5. Alex Barrera	6. Jorge Barrios	7. Cesar Burgos	8. Armando Burgos
9. Oscar Cádiz	10. Marcelo Carquín	11. César Carrasco	12. Lorena Casanova
13. Ruth Castillo	14. Álvaro Castro	15. Jorge Cataldo	16. Freddy Celedón
17. Sergio Cerdá	18. Luis Cerro	19. Anuhar Contador	20. Marcos Contreras
21. Manuel Coronado	22. Luis Escobar	23. Marcelo Espinoza	24. Natalia Espinoza
25. José Faúndez	26. Joan Fernández	27. Álvaro Ferrada	28. Alexis Fica
29. Rodrigo Figueroa	30. Carlos Fuentes	31. Rubén Galdames	32. Julio Gamboa
33. Carlos García	34. Emeterio Garrido	35. Misael Garrido	36. Juan González
37. Miguel González	38. Ricardo González	39. Andres Greene	40. Iván Gutiérrez
41. Fabian Hermosilla	42. Daniel Herrera	43. Jorge Jaramillo	44. Esteban Lazo
45. Juan León	46. Eduardo Lepe	47. Iván López	48. Sadrac Maldonado
49. Fabian Matamala	50. Juan Medina	51. Marcos Medina	52. Milton Molina
53. Luis Mora	54. Erwin Moreira	55. Patricio Moscoso	56. Jaime Nieto
57. Sergio Núñez	58. Gino Oppliger	59. Erwin Poblete	60. Alfredo Ponce
61. Javier Riffó	62. Nicol Ríos	63. Richard Riquelme	64. Segundo Riquelme
65. José Rivas	66. Mario Riveros	67. Nicolas Roa	68. Mauricio Rocco
69. Jose Rojas	70. Carlos Romero	71. José Salamanca	72. Sergio Salamanca
73. César Salgado	74. Yorgin Salinas	75. Carlos Salinas	76. Wladimir Sánchez
77. Jaime Sánchez	78. Benedicto Sandoval	79. Juan Saravia	80. José Silva
81. Franco Torres	82. Cristian Ulloa	83. Jaime Urrea	84. Anita Urtubia
85. Juan Valdebenito	86. Nelson Valdés	87. Héctor Veas	88. Gonzalo Vergara
89. Julio Villamán	90. Marcos Villarroel	91. German Villegas	92. Ricardo Wallfffiguer
93. Alex Yarur	94. José Zamora	95. Mario Zbinden	96. Ederli Zuñiga
97. Edith Cabezas	98. Juan Atan	99. Miguel Lazcano	100. Nélida Espinoza

0. Se informa que se continua con las reuniones vía Facebook live debido a la mantención de la pandemia, ya que no se pueden efectuar reuniones con más de 10 personas. La conexión es obligatoria para los socios de la zona sur de acuerdo con estatutos y deben indicar su presencia con un comentario. Se aclara que la justificación por motivos personales no es considerada válida, ya que por eso se efectúan reuniones en dos horarios dando así las facilidades para la conexión para el personal de turnos y administrativos. Se menciona que aquellos socios que no tienen Facebook van a tener que crearse uno solo para este fin o bien utilizar uno de algún familiar, indicándonos quien es, para así darle la autorización de ingreso al grupo de reuniones.
1. Se indica que se envió el acta de abril-20 junto con la citación, la cual no ha tenido comentarios, por lo tanto, se da por aprobada y se subirá a la página web.
2. Comisión prenegociadora. Estamos pendientes, porque hasta ahora solo se han nominado 2 personas, siendo éstas del área de transmisión: Erwin Poblete (zona centro-sur) y Jorge Barrios (zona sur). Faltan los representantes de:

- Transmisión zona centro norte, 1 persona. Jorge Cataldo indica durante el desarrollo de la reunión que él es el delegado por esa zona. Se indica que dentro de ésta debe estar incluido el personal de S/E Las Tórtolas.
- Zona sur -Complejo Bío-Bío, Santa María, Los Pinos, 3 personas. Se les recordó a través de WhatsApp este tema y se designa a José Arias como el encargado de llevar el proceso de selección entre los 6 candidatos que existen para esa zona, las 3 más altas mayorías serán los representantes.
- Complejo Aconcagua, 3 personas. Se aclara que aumenta en 1 la cantidad, siendo para el área operaciones 2 personas (1 por operadores y 1 por asistentes/ayudantes), asimismo se recuerda que el de mantenimiento engloba a administración y las demás áreas no contempladas

Lo anterior, es para transparentar al equipo, por el contrario, nosotros podríamos haber elegido a las personas, pero la idea es que esta comisión sea integrada por aquellas personas que crean que los representarán de mejor forma. Socio consulta desde que mes se comienza a trabajar en la propuesta de contrato colectivo. Este trabajo se realiza con la precomisión, ya que son los representantes de cada sector y los encargados de canalizar las solicitudes, inquietudes, dudas y propuestas de sus compañeros, adicionalmente se revisa lo que se tiene. Es por ello la elección de distintos representantes, porque existen realidades o condiciones diferentes en cada instalación, y hay beneficios que se dan en un complejo y no en otro. En esta oportunidad nuevamente se quiere solicitar el bono de conducción ya que en el área de transmisión es fuerte (3 o 4 horas conduciendo), también se quiere aumentar los bonos escolares, extender el periodo de la cobertura universitaria, aumentar la indemnización de retiro por años, bajar la edad para renunciar, entre otros. El trabajo que se realiza con la precomisión es la argumentación para solicitar el beneficio, buscando el respaldo y las cifras que ameritan la solicitud, no es un pedir por pedir.

Ya que a la fecha no se han definido todos los representantes no se ha empezado a trabajar con esta comisión, sin embargo se está recabando información para trabajar en la negociación, porque cuatrimestralmente solicitamos los sueldos actualizados y la última que se tiene es la de abril 2020, así que se solicitará la del mes de mayo-20, porque se debió aplicar el aumento del IPC acumulado de enero-20 a abril-20 (1,3%), además en este mes Colbún realiza la revisión de rentas, cuyos aumentos van desde un 3% hasta un 11%, los superiores a estos son por nivelación de acuerdo a la banda del cargo. A su vez, se solicitó a la empresa, de acuerdo al articulado del código del trabajo, las remuneraciones de todos los cargos que tengan desde 5 trabajadores en centrales hidroeléctricas y térmicas, llegando ésta hasta el cargo de supervisión, con esta información se puede realizar un comparativo entre los cargos que mantiene Colbún.

Afiiliado consulta cual es el procedimiento después de saber los distintos sueldos de cada persona, se buscará alguna nivelación o quedará ahí no más la información, ya que las diferencias vienen desde hace mucho tiempo y hasta la fecha no se han acortado. Generalmente se busca la nivelación cuando existen grandes diferencias. Se recuerda que Colbún aplica la banda que es de un 20%, la cual se mide desde la media de un 20 para arriba y un 20 para abajo dando una referencia real de un 40%. Cuando la diferencia es mayor a este % inmediatamente es tratado y se solicita la nivelación, pero cuando está dentro de la banda es un poco complicado. Ahora podemos hacer una comparación mayor entre todos los trabajadores de Colbún y de esta forma se pueden acortar las brechas, ya que antes solo podíamos compararnos entre los socios, aunque se ha visualizado que existe una diferencia mayor en los cargos de las térmicas y esto no tan solo se da en Colbún, sino que también en Enel y AesGener. En una primera revisión nos percatamos que la mayor brecha era de un 31% y está dentro de la banda que maneja la empresa.

Integrante pregunta cómo se hará en el área de Transmisión, en cuanto a sueldos, porque existen cargos nuevos que no están en las centrales. Por la información que se tiene, debería existir una nueva descripción de cargos, ya que la actual que se tiene en el Reglamento Interno es muy vaga y amplia; ahora debería venir más acotado. De resultar esto es la oportunidad que tiene el trabajador de aprobar lo que se indica para su cargo o realizar los comentarios través del sindicato, ya que para que sea válido se debe firmar el nuevo reglamento interno y el anexo de contrato correspondiente, siempre y cuando no signifique un desmedro en lo que actualmente hace. Esta información deberá ser revisada, ya que puede que vengan cargos similares cuyos sueldos estén inflados o sean trabajos distintos y su banda sea alta, con lo cual dispararían la banda, porque hemos visualizado con la última información entregada que en Colbún existen sueldos superiores a los \$3.000.000.-

Socio consulta como se miden las diferencias de sueldo cuando son cargos que pocas centrales tienen. En esta situación existen cargos similares, por lo recabado no se tiene un cargo único, siempre son dos o más, por ejemplo, en abastecimiento existe 1 por central y en otras tienen nombre distinto, pero desempeñan la misma función. Y si

no existe otro cargo en la compañía se buscará uno parecido en las otras empresas del rubro para realizar el comparativo.

Participante sugiere plantear una reevaluación de los alcances de los cargos, ya que algunos han ido evolucionando en sus funciones, principalmente en más tareas de las que se habían acordado en un principio. Se acota que un cargo no puede tener más de 5 tareas principales, independiente de la evolución que haya tenido, por eso la importancia del anuncio de la nueva descripción de cargos, ya que es la oportunidad de revisarlo y realizar los comentarios correspondientes, quitando o agregando funciones. Esta información debe ser publicada para todos los trabajadores antes de su formalización.

Afiliado plantea que en esta negociación se pueda bajar la brecha de la banda, que esta sea como máximo un 20%. En reiteradas ocasiones se ha solicitado a la empresa bajar las bandas, reducir la brecha, pero llevarlo a la negociación como punto sería gastar toda la negociación en ello, ya que cada empresa lo define, es como un estándar fijado. Cuando se participó de la capacitación sobre este tema, en la que participamos todos los dirigentes sindicales de Colbun, la consultora indicó que lo ideal es una banda del 10%, pero Colbún pidió que fuera de un 40% y es lo fijado para remuneraciones. Adicionalmente se solicitó que esa capacitación se realizara a todos los trabajadores para que tuvieran claridad en su aplicación, pero hasta la fecha no se ha efectuado y se ha vuelto a solicitar a Paula Martínez y Carlos Luna. Es por esta razón que se ha solicitado a Enel y AsGener sus remuneraciones para poder hacer un comparativo más exacto y así poder presionar a la empresa.

Asociado acota que esta brecha va en desmedro de las personas que se capacitan además del compromiso de mantener una relación laboral por el doble del tiempo. Se aclara que si un trabajador se capacita a través de las becas de pregrado que tiene Colbun, no significa que se le va a subir el sueldo o una revisión de renta, ya que si se mantiene en el mismo cargo por el cual fue contratado, se le paga de acuerdo a ese cargo, independiente de si es técnico o ingeniero. Además, esta capacitación queda para el trabajador y es para optar a otros cargos dentro la compañía. Respecto a la permanencia laboral, ésta es una condición previa a la postulación y surge porque Colbun está financiando casi un 80% de la carrera y es una manera de retener al personal, porque la compañía sabe que uno no se puede financiar una carrera.

3. Ingresos. En mayo ingresaron: Edith Cabezas y Gino Opplicher, ambos de Central Angostura, que vienen del Sindicato 1 Colbún.

4. Varios

4.1. Se manifiesta que en la página web están: contrato colectivo, estatutos, ayudas sociales, entre otros. Se recuerda que las ayudas sociales propias del sindicato son por:

- Licencia médica de 15 días o más, teniendo una antigüedad de 3 meses en el sindicato.
- Defunciones de cargas familiares, padres o suegros.
- Retiro de la empresa

4.2. Se recuerda que para ingresar al grupo de Facebook deben solicitar el ingreso, de esta forma se restringe la visualización de las reuniones solo a los socios del sindicato, así se protege la confidencialidad.

Se hace un llamado a no retransmitir las reuniones sindicales, porque no se tiene la certeza de que solo la puedan visualizar los socios.

4.3. Se menciona el cómo ha operado la entrega de información por parte de Colbún en aquellos posibles casos de Covid-19 en las instalaciones, la cual no es igual en todas las centrales. Por ejemplo, en Complejo Aconcagua al presentarse esta situación, la información entregada fue muy macro (se refirieron al Complejo y no al área), se entiende que se protege la identidad del afectado, pero ésta debió ser un poco más acotada para que los posibles contagiados pudieran extremar las medidas, ya que cada persona tiene una “normalidad familiar” diferente. Solo fueron notificados los contactos estrechos, quedando algunos compañeros fuera de esta modalidad, creemos que existe una falencia en este proceder. Al contrario, en la zona sur la información de un sospechoso de contagio no ha sido tan privada, incluso no se tomaron medidas como por ejemplo separar los grupos de trabajo o aislarlos, para ello se está a la espera del resultado del examen.

Miembro indica que la información entregada no es clara, ya que se han sabido de 2 casos anteriores (operaciones y supervisión) que no fueron informados. Nosotros como sindicato también supimos de otros 2 casos sospechosos, pero estos eran de personal externo a la empresa.

afiliado también aporta que mail de Orellana no fue claro y que en vez de tranquilizar alarmó más.

Participante consulta si la empresa nos comunicó antes la situación del sospecho de Covid de la semana pasada. Se indica que por protocolo no hay una comunicación especial por ser el sindicato, se tienen los mismos antecedentes que le llegan a todos. La información debería ser clara, específica y entregada a todos los trabajadores para que de esta forma tomen más medidas.

Se solicita que si alguien sabe de algún posible sospechoso nos lo hagan saber o si no están de acuerdo con la aplicación de los protocolos por Covid-19, ya que se tienen reuniones periódicas con el comité de emergencia (integrantes: Paula Martinez, Daniel Gordon) y en esa instancia se puede levantar esta información.

Se solicita a Emeterio Garrido aclare su situación de cuarentena, si es preventiva o está confirmado que está contagiado, si está realizando teletrabajo o viene a sumar a los casos no informados; ya que se sabe que en el área de operaciones del Complejo Aconcagua hoy fueron devueltas 2 personas por ser posibles sospechosos de contagio.

Juan Atan aporta que en el comité psicosocial, del cual participa, se han planteado algunas situaciones que se han presentado. Como por ejemplo tomar la temperatura al salir del trabajo, ya que uno se podría contagiar durante la jornada. Indica que uno debe ser responsable con su familia y sus compañeros de trabajo ya que si uno estuvo en contacto con algún contagiado, notificar de inmediato a la empresa para que se tomen las medidas correspondientes.

Asociado propone consultar a la empresa porque se entregan algunas informaciones de sospechosos y otras no. La idea es plantearlo el próximo lunes en una reunión por teams que se tendrá con Tomás Keller y Paula Martínez, a la cual están citados todos los dirigentes sindicales de Colbun, adicionalmente aprovecharemos de consultar como se tratará el tema de las negociaciones este año, porque Carena ya presentó su propuesta y la empresa le solicitó mantener el piso y el bono de negociaciones viene a la baja casi en un 60% menor a lo obtenido en la negociación pasada. Socio consulta si se entregará un informe de esta reunión o se deberá esperar hasta la próxima reunión sindical? Se manifiesta que ésta será entregada en la reunión de Junio-20, a no ser que se deba entregar una información relevante que amerite una reunión extraordinaria.

Miembro consulta que pasa si se decreta cuarentena en alguna comuna donde opere Colbun, ¿se continúa trabajando? Se indica que la empresa por ser de servicio debe seguir operando, por ello se han gestionado los salvoconductos para después del toque de queda, así los trabajadores de noche puedan realizar sus turnos. Debería realizarse la misma gestión para cuando se declare en cuarentena total una zona. Rubén Galdames aporta que deben portar la credencial de Colbun y la cédula de identidad cuando se trasladen desde su domicilio al trabajo y viceversa.

4.4. Se informa que se está gestionando de manera legal, el descuento que efectúa la compañía del Seguro de Cesantía (AFC) en el finiquito cuando es renuncia voluntaria. Ya que, por ley, esta rebaja solo se puede efectuar cuando la desvinculación es por necesidades de la empresa. Pero existe jurisprudencia de la Superintendencia de Pensiones que indica que este ítem puede descontarse cuando hay un pago asociado por indemnización años de servicios ante renuncia voluntaria y asimismo existe otro dictamen de la Dirección del Trabajo que señala que no corresponde esta medida, y ambas entidades están a la par. Esta situación se produjo un tiempo atrás, pero como al socio se le canceló un poco más no se insistió mayormente, pero hoy se está dando nuevamente y como se está pagando de acuerdo a contrato colectivo se está consultando a la empresa cómo procederá, si se regirá por la Superintendencia o por la Dirección del Trabajo, si opta por la primera se solicitará el pronunciamiento a tribunales sobre este tema. Se indica que no es menor ya que en los casos del personal más antiguo podrían ser entre 3 o 4 millones los que se dejarían de percibir.

4.5. Se indica que fueron entregado los resultados de la encuesta Great Place to Work en el Complejo Aconcagua, y llama la atención lo bueno de ella, porque lo que se escucha difiere mucho de lo obtenido. Creemos que somos pocos consecuentes al momento de dar nuestra opinión de como vemos a la empresa. Se recuerda que a Colbun no le da lo mismo el resultado de ellas y es la instancia en la que podemos apretarla y no dar señales erróneas de cómo es el clima laboral en el lugar de trabajo, como por ejemplo cuando sale que la comunicación con la

jefatura da un 100% sabiendo que no es así o la conformidad con los sueldos que alcanzó casi un 80%, esto no ayuda en una negociación porque si se desea solicitar aumentos de sueldos la empresa tiene la respuesta de que no se está mal. Se recuerda que es anónima y no deberían tener miedo a contestarla objetivamente, ya que engloba a todos los trabajadores de Colbun y solo se separan por edad, sexo y área, y los resultados entregados son en porcentajes; es menos anónima la evaluación ascendente porque ahí se saben los grupos de trabajo que evalúan. También se preguntará directamente a la Place to Work que notas se consideran buenas y malas, ya que quizás al evaluar al medio de la tabla, esta sea considerado como bueno.

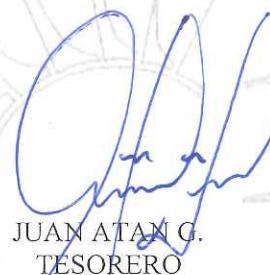
Se hace un llamado a utilizar esta herramienta de manera objetiva y de acuerdo a como es el día a día en el trabajo, ya que los resultados influyen en como la empresa gestiona a las personas.

- 4.6. Participante consulta si es posible incorporar a un socio del sindicato N° 1. Se indica que las inscripciones están abiertas todo el año, pero en este caso lo ideal es que se retire del otro sindicato antes de que éste presente su propuesta de convenio colectivo a la empresa ya que si va en el listado de negociación sería contraproducente el cambio y se amarra por toda la vigencia del contrato, es decir, adherirse a nosotros la primera quincena de julio siendo la fecha tope el 20-julio-20, ya que el convenio del N° 1 vence el 31-08-20.
- 4.7. Socio consulta que sindicatos aplazaron sus negociaciones. Se indica que no hay negociaciones aplazadas, Carena presento su proyecto y la empresa le contesto, pero están trabajando de una manera atípica porque no se están cumpliendo los plazos. A mediados de julio debe presentar su proyecto Colbun Talca, después en septiembre Nehuenco y nosotros en noviembre-20. Y entre medio debería negociar Canutillo que no se sabe qué pasa con ellos, si van a ingresar a algún sindicato, además la empresa no ha manifestado su posición respecto las negociaciones con mesas.
- 4.8. Afiliado consulta a que beneficios tiene derecho ya que se afilio en marzo-20, por ejemplo, la ropa. Se manifiesta que existen dos casos, si es del sindicato 1, desde el momento en que expira el contrato de ellos, es decir desde el 1-9-20 pasa a percibir los beneficios del contrato colectivo nuestro ya que se tiene la extensión de beneficios. Distinta es la situación cuando no pertenece a ningún sindicato y tampoco participó de las negociaciones pasadas, ya que desde el momento que se afilia obtiene los beneficios del contrato colectivo. En cuanto a la ropa debe recibir la convenida en el convenio de Colbun Talca.
- 4.9. Integrante consulta por la premiación por antigüedad que se realiza en el aniversario. Se harán las consultas a Andrea Gillet, pero también podría canalizarlo con el supervisor de su área. Generalmente la empresa está premiando por 20, 30 y 40 años de permanencia. Después de realizar las consultas con Santiago en el transcurso de esta reunión, la empresa indica que estos premios serán entregados por Tomás Keller una vez pase el tema de la pandemia.
- 4.10. Miembro pregunta si se sabe algo sobre la premiación de excelencia académica. No se tiene información al respecto, se cree que la empresa está evaluando la entrega del premio, ya que es un giftcard y por la situación nacional no se puede ir a comprar. Nicol Ríos indica que las giftcard y los diplomas serán enviados una vez que se retorne a las oficinas en Santiago. Después de averiguar de la misma manera que en el ítem anterior, la empresa indica que los premios por excelencia académica de básica y media serán enviados a las centrales para su reparto y por los universitarios se contactarán directamente por mail con los beneficiados para indicarles como se procederá. De todas formas se replicará correo enviado por María Magdalena Bustamante con el detalle de esta información.
- 4.11. Asociado consulta si la movilización escolar es para todos los trabajadores, ya que él está en Santa María. Esta asignación es mensual para el Complejo Aconcagua, para el resto de las centrales son 10 UF que se cancela en marzo cuando se entrega el certificado de estudios. Y es mayor a lo que tienen los otros convenios (5 y 6 UF) por ese concepto.

- 4.12. Se sugiere que cuando envíen documentación a Santiago, escanean la información e igual la remitan por correo electrónico al destinatario, ya que a la oficina no están yendo tan seguido para recuperarlos, así se agiliza el trámite.
- 4.13. Participante consulta si el sindicato entregará alguna ayuda social a sus integrantes. Se indica que no existe un argumento para realizar esta gestión, porque afortunadamente hemos mantenido nuestros puestos de trabajo, ya sea presencial o en teletrabajo, y la remuneración no ha sufrido merma y la estamos recibiendo mensualmente. La situación sería otra si los trabajadores hubiéramos tenido que acogernos al seguro de cesantía, cosa que Colbun no puede hacer ya que es una empresa de servicio esenciales, por lo cual se mantendrá la operación de ésta.
- 4.14. Socio consulta si se ha visto el tema de la entrega del menú fuera de la instalación del Casino. Se indica que como sindicato no se ha tratado, pero se supo que se les hizo saber esta situación a todos los supervisores de área. Sin embargo se notificará a administración, además del hecho que en la Central Hornitos no había agua.
- 4.15. Se recuerda el retiro de la ropa, cuyo plazo es hasta el último día hábil de mayo-20 por parte de Colbun. Esperamos no tener problemas este año con ese tema. En Complejo Aconcagua se definieron fechas para retirarlos.
- 4.16. Se recuerda a aquellos socios que no han entregado la ficha de negociación hacerla llegar a la brevedad.



MIGUEL LAZCANO C.
PRESIDENTE



JUAN ATAN G.
TESORERO



NELIDA ESPINOZA M.
SECRETARIA