

REUNION ORDINARIA MES DE JULIO 2021

Citaciones: Día 28 de julio 2021, de 15:11 a 16:35 y de 19:13 a 20:17 horas

- TABLA: 1. Acta reunión anterior.
 2. Reunión con Tomas Keller
 3. Varios

ASISTENTES:

1. Víctor Aguilera	2. Marilyn Alfaro	3. Miguel Alfaro	4. Juan Altamirano
5. Jorge Álvarez	6. Benedicto Alvial	7. Gilberto Arancibia	8. Leonel Arancibia
9. Javier Arancibia	10. José Arias	11. Michael Avendaño	12. Víctor Barahona
13. Alex Barrera	14. Rodrigo Barria	15. Jorge Barrios	16. Alfredo Bernales
17. José Bravo	18. Armando Burgos	19. Oscar Cádiz	20. Carlos Cantillana
21. Marcelo Carquín	22. Cesar Carrasco	23. Rodrigo Carvajal	24. Lorena Casanova
25. Ruth Castillo	26. Álvaro Castro	27. Jorge Cataldo	28. Freddy Celedón
29. Sergio Cerda	30. Luis Cerro	31. Anuhar Contador	32. Marcos Contreras
33. Luis Contreras	34. Manuel Coronado	35. Julio Cortez	36. Manuel Donoso
37. Silvio Espinoza	38. Natalia Espinoza	39. Joan Fernández	40. Álvaro Ferrada
41. Rodrigo Figueroa	42. Dave Flores	43. Julio Gamboa	44. Carlos García
45. Misael Garrido	46. Emeterio Garrido	47. Alex Gatica	48. Juan González
49. Ricardo González	50. Miguel González	51. Andrés Greene	52. Iván Gutiérrez
53. Exequiel Guzmán	54. Jorge Henríquez	55. Fabian Hermosilla	56. Daniel Herrera
57. Nicolas Ibacache	58. Guillermo Jara	59. Oscar Jeldres	60. Esteban Lazo
61. Juan León	62. Abel León	63. Iván López	64. Felipe Macaya
65. Sadrac Maldonado	66. Patricio Maldonado	67. Fabian Matamala	68. Rodrigo Medel
69. Juan Medina	70. Marco Medina	71. Milton Molina	72. Manuel Morgado
73. Patricio Moscoso	74. Gabriel Muñoz	75. Cristian Murillo	76. Mauricio Nail
77. Jaime Nieto	78. Sergio Nuñez	79. Leonardo Ojeda	80. Gino Oppiger
81. Luis Ortega	82. David Ortega	83. Roberto Padilla	84. Patricio Pizarro
85. Alfredo Ponce	86. Dagoberto Ponce	87. Manuel Ramírez	88. Javier Riffó
89. Nicol Ríos	90. Richard Riquelme	91. Segundo Riquelme	92. José Rivas
93. Mario Riveros	94. Cristian Roa	95. Mauricio Rocco	96. José Rojas
97. Alexis Saavedra	98. José Salamanca	99. Sergio Salamanca	100. Fabian Salas
101. José Saldívar	102. María Saldivia	103. César Salinas	104. Priscila Salinas
105. Carlos Salinas	106. Yorgin Salinas	107. Wladimir Sánchez	108. Jaime Sánchez
109. Benedicto Sandoval	110. Jaime Urrea	111. Pablo Urtubia	112. Anita Urtubia
113. Juan Valdebenito	114. Nelson Valdés	115. Jorge Valenzuela	116. Israel Varas
117. Héctor Veas	118. Iván Villagrán	119. Julio Villamán	120. Marco Villarroel
121. German Villegas	122. Ricardo Wallfiguer	123. José Zamora	124. Ramiro Zapata
125. Elderli Zuñiga	126. Juan Atan	127. Nélida Espinoza	128. Miguel Lazcano

1. Se informa que las reuniones están siendo grabadas y posteriormente son subidas en el grupo de Facebook como registro.
2. Acta anterior: ésta fue enviada junto con la citación y a la fecha no existen comentarios, observaciones u objeciones, por lo cual se da por aprobada. Prontamente será levantada en la página web junto con las otras de este año, ya que solo están las de los años anteriores.
3. Reunión con Tomás Keller. Participaron las directivas de los 5 sindicatos de Colbun que existen a la fecha, más Paula Martínez y Mauricio Abarza (subgerente de relaciones laborales). Se informa que se está conformando un nuevo sindicato por líneas de supervisión y DIP, al parecer le falta la redacción de los estatutos y la elección de directiva. Keller realiza una presentación de lo realizado y las proyecciones que tiene la empresa, los proyectos que se están desarrollando y aquellos donde van a invertir, también menciona los problemas que se tienen con el gas y el agua, no así con el petróleo. Finalizada ésta, cada dirigente presentó los problemas internos y/o roces que se han dado en cada instalación. El presidente del Sindicato Carena indicó el mal trato que se le ha dado después de la negociación. Nehuenco manifestó que no se cumplía la equidad/paridad de género, ya que en esa central se contrataron a 3 mujeres en el área de operaciones y no contaban con baños ni vestidores, se habilitó un container, pero no con los estándares de Colbún. También se manifestó que las relaciones en Carena y Nehuenco quedaron quebrantadas

posterior a la votación a huelga y la huelga efectiva. Se indica que los subgerentes no comunican más arriba lo que sucede en las instalaciones.

Nosotros manifestamos las situaciones de Aconcagua, como son: la diferencia en el trato, el favoritismo y los problemas internos en la supervisión, que finalmente repercuten en el personal. Solo el Sindicato 1 no hizo comentarios. Todos los demás planteamos quejas de diferentes indoles. Se puso de manifiesto que lo que dice la alta dirección muchas veces se pierde en el camino hasta llegar a los trabajadores. Incluso cuando se tiene algún problema en alguna central la Gerencia pregunta a los mismo involucrados (subgerentes) por ello y estos finalmente no manifiestan lo que realmente está ocurriendo en las instalaciones. Colbún ya no es lo mismo en la estabilidad o el gran lugar para trabajar, porque se ha visto que les interesa más el negocio, además están automatizando y esto lleva a disminuir costos en el personal. También se planteó que la evaluación ascendente sea realizada a la par con la evaluación de desempeño de los trabajadores, para evitar conflictos, porque como actualmente se hacen en fechas diferentes da para malentendidos, debido a que a veces se evalúa mal al jefe y el resultado es conocido por éste y con ello puede cobrársela de inmediato, tomar la revancha.

Incluso se indicó que si bien la encuesta Great place to work tiene un buen resultado, no tan solo deben fijarse en lo que sube sino en aquellos conceptos que se mantienen o han bajado, como: malas evaluaciones, remuneraciones, entre otros. Esta encuesta se vende como anónima, pero al entregar los resultados viene el desglose por central, por área y finalmente por grupo, incluso se puede determinar quién voto mal y eso podría provocar conflictos y es por ello por lo que muchos votan favorablemente para no tener problemas. Internamente se ha conversado si vale la pena contestarla, ya que no trae ningún beneficio votarla bien o mal, no pesa mucho, además se ha visto que se mantienen situaciones mal evaluadas y no se mejoran con el tiempo.

Otra situación que se planteó fue la implementación en equidad de género, si eso era sólo para cumplir, esto le molestó, ya que muchas de las actividades son para mostrar un indicador y no para tomar medidas o lograr mejoras. Lo mismo ocurrió con el taller de sesgo que se realizó hace algún tiempo y en el cual debimos participar todos, si esto era para cumplir o para mejorar, ya que han pasado algunos meses y no se ven cambios en situaciones que allí se mencionaron.

Se planteó que no se ha visto que el comité de ética dé el favor a la persona que ha hecho algún reclamo, porque en el caso particular de Aconcagua, existe una jefatura que ha estado por varias situaciones en ese comité y no se ha visto que se tome alguna medida, por último, una multa. Incluso en el caso de Carlos Luna quién estuvo en este comité por mal trato a las secretarías, finalmente renunció (quizás por ello), pero no se vio que la empresa realizará alguna medida disciplinaria. Estas situaciones son tomadas muy someramente y su funcionamiento ha sido deficiente. La idea era informar de ello a la gerencia para que después no dijeran que no conocían los temas, si es que llegará una denuncia por mal trato.

También se planteó que como Colbún ya tiene en desarrollo varios proyectos y visto otros para invertir, antes de producirse desvinculaciones, como es el caso de la salida inminente del personal de transmisión, se les dé la oportunidad a esas personas de postular a los cargos que allí se generen o directamente cubrirlos con el personal que se finiquitará.

Socio comenta que en Colbún existen juicios en que al trabajador se le ha finiquitado por necesidad de la empresa, pero que al mismo tiempo se está contratando a una persona con las mismas características de la que fue desvinculada, la empresa está incurriendo en falta. Se solicita que si tiene antecedentes nos los haga saber, porque los casos que se conoce por despido injustificado la empresa han llegado a acuerdo con el trabajador antes de que se declare sentencia. Se informa que los juicios laborales en los que ha estado involucrada la empresa se pueden encontrar en la web del poder judicial por el número de su rut. En estos casos Colbún usa la necesidad del trabajador, ya que al realizar la reserva de derecho retienen el pago del finiquito, situación que es ilegal. Incluso Colbún al personal sindicalizado los deja hacer reserva de derecho y a los otros no, como es el caso de Roberto Silva, quien demandó por despido injustificado y que el año pasado ya ganó la primera parte que es el 30%, pero continua su juicio ya que en su caso rompieron el finiquito al hacer la reserva de derecho. No se sabe si para el caso de transmisión se aplicaría esto, porque Colbún está pagando más y ha generado una salida mejorada para el personal desvinculado, y si un trabajador hace una reserva de derecho, quizás la empresa no pagará la salida mejorada sino de acuerdo con lo estipulado en el contrato colectivo, en esa instancia Colbún no es limpio con trabajador.

La reunión se extendió más allá de lo programado (2 ½ horas), y finalmente se nos indicó que tenía programadas otras actividades, con ello también se nos limitó y se censuró el no continuar planteándole situaciones. Algunas cosas se anotaron, ya que esta reunión no es resolutiva, y esperamos que se tomen medidas o soluciones para mejorarlas.

Esta es la primera vez que se le llevan muchas quejas a Keller, incluso se realizó una reunión previa entre los 4 sindicatos para coordinarnos y definir la postura que se tendría en esta reunión.

Asistente consulta si el resultado de la evaluación de desempeño debe firmarse, también manifiesta que ésta debería ser una entrevista personal para discutir punto a punto. Se indica que hace mucho tiempo no se realiza eso y solo se hace cuando se tienen observaciones a ella o no se está conforme. La jefatura por lo general entrega el porcentaje y luego la empresa realiza una encuesta para saber si se le realizó la retroalimentación, incluso por WhatsApp se entrega esa información. Esta situación es la que se ha pedido por años mejorar, que a mitad de año se le indique al trabajador como va y en que esta fallando para que mejore, incluso antes de la entrega de la nota de la evaluación se tenga la oportunidad de realizar los descargos.

Adherente comenta que las capacitaciones online que ha realizado no son técnicas y que no le aportan mucho (manejos extintores, RCP). Se informa que la capacitación técnica formal es definida por la jefatura directa, debe ser incluida en el presupuesto anual.

4. Varios:

- 1) Socio consulta como debe indicársele a la comisión de asistencia que uno asiste a la reunión, debe uno indicar "presente" en los comentarios o realizar algún comentario. Se indica que para el Complejo Aconcagua la comisión está conformada por Anita Urtubia y Esteban Lazo y como ellos tienen acceso a las listas de turnos y tarjetas de tiempo pueden saber en qué situación se encuentra el socio al momento de las reuniones. Para el caso de los socios del Sur, es el socio quien debe informar a Sadrac Maldonado y Nicolas Roa su situación al momento de la reunión (si está en turno, libre, vacaciones, licencia médica, otros)
- 2) Afiliado consulta si existen otras mejoras en la salida del personal de transmisión a las ya indicadas. Se manifiesta que se volvió a consultar a la empresa y ésta planteó que se mantienen las condiciones de salida que fueron indicadas en las reuniones pasadas con el personal de cada zona.
Asistente manifiesta que esta salida no es mejorada, porque se está cancelando de acuerdo con el contrato colectivo. Se manifiesta que lo único considerado por contrato colectivo es el pago con el 1,2, ya que los 3 meses de salud, la capacitación, son adicionales.
- 3) Implementos deportivos: se informa que el reloj deportivo (smartwatch) es considerado como implemento deportivo y pueden ser rendido por GO en "reembolso gym" y aparece en la liquidación de sueldo. Se recuerda que por este año producto de la pandemia se puede reembolsar por implementos. El valor mensual asciende a \$15000 brutos, Adherente consulta si en el caso del reembolso no lo ocupa completo, se puede realizar otro reembolso por el saldo. Se manifiesta que sí, ya que el valor del beneficio es mensual con un tope anual de \$180.000.- brutos, y si la compra es mayor a ese valor opera el tope y si es menor se reembolsa el gasto. A Pedro Ruiz se les pueden realizar las consultas para conocer si corresponde o no el reembolso de lo comprado.
Socio consulta si se puede solicitar el reembolso de la compra de una bicicleta en febrero. Se indica que realice el trámite para ver si es aprobada, si es rechazada habría que aportar más antecedentes indicando porque no había realizado la gestión.
- 4) Horas extras S/E las Tórtolas: Se informa que Mauricio Abarza indicó que ya se puso en contacto con Sergio Lobos para coordinar la fecha de la reunión. Despues de ella se verá el resultado y si no es acorde a lo solicitado se iniciarán las gestiones para una fiscalización por la DT por la modificación a la jornada excepcional de esa instalación.
- 5) Reestructuración del área Operaciones en Aconcagua: Envío de correo a Mauricio Orellana con copia a Paula Martínez, planteando que al asistente de operaciones le correspondía el pago del bono de zona y si por el cambio en las labores de los ayudantes y asistentes de operaciones habría una revisión de rentas. Se recalca que el pago del bono de zona para los asistentes fue por rebote ya que está contemplado en el contrato colectivo y como está redactado le corresponde a todo trabajador que desarrolle labores en la brigada de operaciones. La empresa no previó ello por lo cual se pagó retroactivo (junio/julio). En cuanto a la revisión de rentas la empresa solo contempló una revisión para las personas que ascendieron de nivel, ya que lo indicado por Mauricio Orellana es que para los ayudantes de operaciones y operadores de centrales no aplicaba una revisión de rentas porque, aunque fueron modificadas sus labores, algunas actividades fueron eliminadas y que no se les agregaron otras.
Lo anterior, ha traído como consecuencia molestia e inquietudes en esta área las cuales han sido manifestadas por correos de los socios, aunque el sueldo base de los asistentes no fue modificado, la incorporación de esta asignación les aumento la renta quedando más favorecidos que los ayudantes.
Se indican los pasos que se seguirán respecto a ello, primero se realizarán las averiguaciones con la inspección del trabajo para ver hasta qué punto la empresa puede cambiar las labores de los trabajadores unilateralmente y mantenerles la renta. Creemos que esta situación no debería darse porque supondría un menoscabo, pero se requiere una respuesta formal de la autoridad. Teniendo eso se le planteará a la empresa, para que revisen la situación y así evitar un tema legal, pero sino es aceptada esta revisión se hará una denuncia formal a la dirección del trabajo para una fiscalización. Esta situación sería para los ayudantes de operaciones y los operadores de central a quienes se les cambiaron o se les sumaron otras funciones y se les dieron otras y nuevas responsabilidades, a excepción de los ayudantes de operaciones que laboran permanentemente en BTA, BTB y Embalse Hornitos
Afiliado indican que a los ayudantes de operaciones que están en su turno se les está capacitando en trabajos que desarrollan los asistentes en casa de máquinas (limpieza pozos, movimiento válvulas/inyectores, llenado tubería, trabajos en patio AT entre otros), los cuales están siendo registrados.

Socio aporta que se les cambio el nombre en el correo electrónico y en el WhatsApp. Se manifiesta que el cambio de nombre WhatsApp puede ser solo local y no significa mucho, pero si el cambio es el correo corporativo podría servir de antecedente.

Adherente manifiesta que él años atrás realizó una consulta a la DT por el cambio de funciones, y le indicaron que la empresa no puede cambiar unilateralmente las funciones de un trabajador y que depende de este si las acepta o no.

Asistente manifiesta que, ya que no se tiene justificación para un aumento de sueldos para los operadores, pero si para una nivelación de sueldo en el mismo cargo, porque hay brechas significativas.

Socio aporta que no es tan cierto lo que indica la empresa, que no se les han aumentado las labores y que solo se les han disminuido, ya que de estar en una central con la reestructuración se han tenido que hacer cargo de 2 centrales (realizar las operaciones respectivas, visitas para inspeccionar, entre otros), y cuando piden permiso los compañeros se tienen que hacer cargo de 4 centrales. Agrega también que con el pago del bono de zona algunos asistentes pasaron a un operador de central.

Afiliado aclara que el sueldo base de los asistentes de operaciones se mantiene

Adherentes indican que los ayudantes de operaciones están siendo capacitados en trabajos que desarrollan los asistentes en casa de máquinas (limpieza pozos, movimiento válvulas/inyectores, llenado tubería, trabajos en patio AT entre otros), los cuales están siendo registrados, pero que no se les han modificados las rentas, ya que si realizan las mismas funciones deberían tener los mismos sueldos

Se indica que si los trabajadores realizan las mismas funciones no significa que ganen lo mismo, ya que Colbún aplica la banda, la cual es 20 para arriba y 20 para abajo, es decir, entre compañeros que tienen el mismo cargo y realizan las mismas funciones podría existir una diferencia de 40 puntos, ejemplo, el que tiene un sueldo de \$1.000.000.- podría tener una diferencia con el que gana menos de \$400.000.- y esto para Colbún está bien ya que está dentro de la banda. Se manifiesta que es la empresa quien determina el rango de aplicación y es por ello por lo que fue llevado como punto y tratado en la negociación pasada, considerando acortar el rango a 20 (10 para arriba y 10 para abajo), pero no fue considerado. Se informa que otras empresas del rubro también tienen el sistema de bandas, pero con la participación del sindicato y además tienen determinadas las empresas que realizan el estudio. Pero Colbún no ha dejado participar al sindicato en ello y nosotros legamente no podemos meternos en la administración de la empresa. Incluso se ha solicitado en varias oportunidades que la empresa realice una capacitación a todos los trabajadores respecto a las bandas que se aplica.

- 6) Socio consulta en que va el tema del trabajo pesado, ya que ve que se ha dejado y es un beneficio que abarcaría a bastante gente y que no es tan solo para el personal de turnos, ya que pude presentarse para la supervisión. Como se ha mencionado en reuniones anteriores, la gestión la está realizando la empresa y próximamente debería reunirse con el asesor que contrataran para el apoyo en la presentación del trámite. Se recuerda que la solicitud es por cargo y cada uno tendría su autorización específica y son acotadas al lugar donde desarrolla las funciones, debido a que no son las mismas condiciones en que se desempeña, por ejemplo, en Aconcagua tienen turno de 12 hora y en Bío-Bío 1 día trabaja 12 horas.
- 7) Afiliado pregunta por la consulta de la reunión pasada, que es el pago de las horas extras, ($\frac{1}{2}$ hora en el ingreso y salida del turno). Se manifiesta que no se ha hecho la consulta a la administración debido a que la semana pasada se estuvo de vacaciones y la semana anterior estuvo con vacaciones Mauricio Orellana, pero se compromete consultarla en el transcurso de la próxima semana.
Adherente informa que están registrando el horario en que están llegando y retirando,
- 8) Afiliados consultan por reajuste del rol de turno más lo retroactivo, si para el pago hay que hacer la solicitud en manera forma. Se manifiesta que el pago de la Asignación por rol de turnos corresponde este mes y considera los años en turnos. Por algunos inconvenientes se pagará el 02-08-2021 actualizada y retroactiva (de enero a la fecha). Los problemas que surgieron fueron que algunas fechas no coincidían y que 6 socios tenían un % mayor a lo que les correspondía, ya que por edad tenían un 7% pero con la nueva modalidad debían bajar a 5% porque llevaban pocos años en turnos. Se le recordó a la empresa que esa situación fue visualizada en la mesa de negociación y que se acordó que nadie perdía, lo cual fue ratificado por Patricio Troncoso en esa oportunidad. Se informa que existe un socio al que no se le paga el turno desde el año pasado y se le cancelará de forma retroactiva.
- 9) Juan Atan recuerda que si tienen licencia médica mayor a 15 días deben enviarla al sindicato para gestionar el pago. Las excepciones son por maternidad y accidente del trabajo. Se cancelan hasta 3 licencias por el mismo diagnóstico y el beneficio es de \$80.000.- por evento.
- 10) Socio consulta por uso del complejo deportivo (cancha/quincho). No se tiene una respuesta, pero como ha funcionado Colbún por covid-19, la impresión es que no se ve que podrían abrir este complejo deportivo, además que no se cree que deleguen el hecho de controlar el aforo. Aunque la solicitud sea por el sindicato, la responsabilidad sigue siendo de la empresa, pero se harán las consultas.

- 11) Jornada excepcional de turno de operaciones Aconcagua. Mauricio Orellana nos indicó que se realizó una encuesta en el área de operaciones del complejo y solo 1 persona no estaba de acuerdo. Como sindicato se respeta lo decidido por los socios ya que son ellos los que realizan los turnos y se iniciarán los trámites para renovar la jornada de turnos 4x4 modificada.
- 12) Asistente consulta por el cargo en S/E Las Tórtolas, ya que son asistentes de operaciones, pero trabajan solos. Afiliado plantea la misma situación, pero para el cargo ayudante operaciones. Se manifiesta que los roles o funciones de un cargo son definidos por la empresa y es ella la que les define el nombre y con ello no están cometiendo una ilegalidad. Se insiste que el tema de los nombres de los cargos es una condición de la empresa y es particular, por ejemplo: el cargo de operador de S/E no existe en Colbún y la nueva empresa que adquiere transmisión sabe lo que realiza cada trabajador, no va a venir a denigrar el cargo; antes existía, pero al pasar a Colbún se modificó el nombre, pero se mantuvieron las rentas. Tampoco sirve para el currículum ya que el nombre no pesa en otras empresas, sino lo que se realmente interesa es lo que realiza y lo que sabe hacer.
- 13) Aherente consulta si el tema de la falta de combustible (petróleo) está incluido en el factor para el cálculo del bono de desempeño. Se manifiesta que ese indicador fue sacado como factor para el cálculo, solo considera el Ebitda, disponibilidad, evaluación de desempeño individual. La indisponibilidad por causas externas no es considerada para el cálculo, solo las fallas atribuibles a la operación interna.
- 14) Socio consulta por entrega de bota térmica y a quien debe solicitarla. Esta es entregada dependiendo de la función que uno cumpla y las condiciones climáticas, reemplaza al cubre calzado. De acuerdo con el punto 13 del contrato colectivo ésta es a cargo para personal de mantenimiento, ayudante operaciones, asistente operaciones, transmisión y al personal que la empresa determine. Debe solicitarla a la jefatura directa. Se recuerda que la entrega del buzo térmico es cada 3 años, aunque no lo haya usado.
Afiliado aporta que en Complejo Bío Bío una jefatura indicó que era la empresa quién decidía a quien se le entregada, quizás en el otro sindicato está definido así y por eso la confusión.
- 15) Asistente consulta por la amplitud de funciones del área mantenimiento del Complejo Bío-Bío, ya que inicialmente fue contratado para Rucue, luego se sumó Quilleco y ahora se incluye Angostura, además existen anexos de contrato para el personal de mantenimiento Complejo Bío-Bío modificando ello, si esta situación es unilateral o es parte de tus funciones. En este caso se manifiesta que la empresa modifica la carga de trabajo, pero no la función, ya que las labores que el trabajador realiza son las mismas, pero en distintas centrales, en el caso de los asistentes de operaciones al trabajo que realizan se les suman otras funciones. Esta situación también se ha visualizado y se consultará a la dirección del trabajo.
- 16) Se consulta si en los Pinos se solucionó el tema del casino. Socios indican que el servicio no se ha cortado que la misma empresa les han continuado suministrando la alimentación.

MIGUEL LAZCANO C.
PRESIDENTE

JUAN ATAN G.
TESORERO

NELIDA ESPINOZA M.
SECRETARIA