

Entrevista con el Presidente del Sindicato Nacional de la Viña San Pedro-Tarapacá, Mario Olivares.

por Andrés Figueroa Cornejo.

La Compañía de Cervecerías Unidas, CCU, nació en Chile, en 1902. En la actualidad, la empresa es una de las industrias del grupo económico Luksic, el más poderoso del país, y que extiende la producción, circulación y venta de sus mercancías y servicios por casi todo el cono sur de Latinoamérica (Argentina, Bolivia, Colombia, Paraguay, Uruguay). Sus intereses más conocidos están ligados a la especulación financiera y al extractivismo primario exportador. El grupo empresarial controla negocios mineros, financieros, energéticos, TV, forestales, alimenticios, ferrocarriles, que le reportan ganancias de cifras siderales. De hecho, el dueño del holding, Andrónico Luksic, ocupó en el 2018 el número 80 de los individuos más ricos del planeta que publica la revista Forbes, con una fortuna que asciende a los 16.300 millones de dólares, más de un 60% sobre lo contabilizado el año anterior (10.100 mil millones de dólares).

El Sindicato Nacional de la Viña San Pedro-Tarapacá hace parte de la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Holding CCU-Heineken, fundada en mayo de 1959, y que agrupa a 20 sindicatos, más del 60% de los asalariados organizados de la corporación. El presidente del Sindicato San Pedro-Tarapacá, Mario Olivares, señala que la proliferación de sindicatos “se debe a una estrategia jurídica del gran capital en general, y de la firma en particular. Desde hace tiempo, como una forma de contrarrestar la fragmentación de los empleados, la Federación ha ido implementando de manera parcial, negociaciones conjuntas entre varios sindicatos, presentando el mismo proyecto de negociación colectiva al mismo tiempo. De este modo, nuestra política primero funde en los hechos agrupaciones sindicales distintas, y luego de los procesos colectivos, en sus aspectos jurídicos. Por ejemplo, los sindicatos que representan a los empleados de la Comercial CCU actualmente están presentando unidos un mismo proyecto colectivo o petitorio. Lo mismo ocurre con los dos sindicatos más importantes del área de producción de las plantas de la CCU (Quilicura y Temuco). Nuestro sindicato se agrega a esta táctica, levantando prácticamente en fechas similares, el proyecto de demandas. El objetivo es caminar hacia la unidad en todos los planos. Ello conlleva a que, ante la eventualidad de una agudización del conflicto, seamos capaces de constituir una fuerza social que golpee más fuerte en la relación antagónica de capital y trabajo”.

-¿Qué hace diferente la actual negociación respecto de las anteriores?

“Se han afiliado a nuestro sindicato muchas personas de otras entidades (existen 7 sindicatos en la empresa) porque ven a nuestra organización con una orientación leal a sus propios intereses y derechos colectivos. Ello es resultado de la práctica inequívoca y sin vacilaciones de lo que durante largo tiempo nosotros hemos entendido como labor sindical. Lamentablemente, aquello que debería ser lo habitual, en gran parte del sindicalismo chileno es la excepción. Y me refiero a los directorios corruptos que convierten la vocación sindical en una oportunidad de beneficiarse personalmente. Son ese tipo de comportamientos las que más dañan la organización eficaz y necesaria de los intereses del conjunto de las y los trabajadores desde que tengo memoria.”

-¿Cuáles son las demandas fundamentales de las y los trabajadores de la Comercial CCU?

“El área comercial de la CCU está formada principalmente por su fuerza de ventas, y tiene como reivindicación central la modificación del método que usa la empresa para establecer la parte variable del salario. Los trabajadores carecen de toda injerencia en el segmento variable de su renta, que, por lo demás, es su fracción mayor en relación a la parte fija. Se trata de un tema cardinal, toda vez que el riesgo asociado a la comercialización de las mercancías recae por completo en el vendedor y no en la compañía.”

-¿De qué manera?

“A través de las metas y las variables que define unilateralmente la firma. Ello atenta directamente contra los salarios.”

Co-participación y fin del traspaso del riesgo empresarial al trabajador

-¿Pero cómo funciona el salario variable?

“Existen una suerte de tablas, pero que concretamente no operan como comisiones. La empresa estructura variables ligadas a la venta, sin embargo, a las y los vendedores no se les paga por lo que venden, sino de acuerdo a si cumplen o no ciertos índices, y cada uno de ellos tiene una puntuación distinta. Entonces, para que los vendedores alcancen a fin de mes un salario medianamente “razonable”, deben cumplir con el conjunto de ítemes donde algunos de ellos no tienen que ver con la gestión del trabajador, sino, por ejemplo, con la situación del mercado; del tiempo de la distribución de las mercancías; o de las estrategias

de la competencia. En otras palabras, al vendedor se le asigna un puntaje que no puede controlar a través de su quehacer laboral, pero que sí redonda contra su sueldo. En consecuencia, lo que demandamos es que las y los empleados seamos partícipes del diseño de las variables y puntajes mediante propuestas bien concretas. Buscamos co-diseñar con las áreas comerciales de la empresa un sistema más justo, y donde no se transfiera el riesgo de la empresa a nosotros. Contrario a lo que pueda pensar alguien respecto de lo que ganan los vendedores del holding CCU, su salario mensual promedio es de alrededor de \$600 mil pesos (943 dólares).”

-¿Y qué productos comercializan los vendedores?

“Una cartera de bebestibles que comprende cerveza, vino, pisco, bebidas de fantasía, agua mineral, y sólo para la venta del mercado interno.”

La explotación de los operarios productivos

-¿Y cuáles son las reivindicaciones del área productiva de la firma?

“Básicamente consisten en el mejoramiento de las condiciones laborales para que los operarios dejen de trabajar como hace 200 años atrás. Los empleados de las plantas productivas están laborando entre 12 y 14 horas diarias sin parar, intentando incrementar su remuneración. Entonces, con el fin de que los asalariados agrícolas tengan tiempo para vivir, estar con su familia, recrearse, estamos exigiendo que se reduzca la cantidad de tiempo de explotación, manteniendo los mismos sueldos. Las tecnologías incorporadas a las líneas productivas de las viñas de la CCU son de última generación. Así y todo, los obreros tienen que reventarse en jornadas brutales para llegar a un salario mensual que, en promedio, se encuentra en los 400 mil pesos (639 dólares). Ello significa un daño sanitario feroz. Entre los operarios hacen fiesta el estrés y la depresión.

-Una planta productiva no se detiene nunca...

“En efecto, y como funciona las 24 horas, todos los días, los empleados deben hacer turnos rotativos. ¿Pero qué sucede? Si algún operario no llega a trabajar en la hora de su turno debido a una licencia médica, por ejemplo, el trabajador que viene de una jornada de 12 a 14 horas es obligado a quedarse en la planta para sustituir el trabajo de su compañero que se ausentó por enfermedad.”

Los procedimientos

-¿Cuáles son los tiempos de la negociación colectiva?

“Están sometidos a la legalidad vigente de la Reforma Laboral del gobierno nacional anterior. Los proyectos colectivos ya se presentaron a la empresa y luego a la inspección del trabajo, dependiente del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Nosotros entregamos el proyecto de negociación el viernes 11 de mayo, y desde esa fecha la compañía tiene 10 días para realizar una contrapropuesta (22 de mayo). Allí es cuando realmente comienza la negociación colectiva entre las partes: la que representa a la firma y la comisión que representa a los trabajadores sindicalizados. Desde ese momento, acordamos entre las partes en qué tiempos y cuántas veces a la semana nos reuniremos a negociar, durante los 45 días que dice la ley que contamos para esos efectos.”

-¿Qué ocurre si las y los trabajadores, luego de los 45 días de negociación, no están de acuerdo con los términos del proyecto colectivo, o no comparten la respuesta a sus demandas entregada por la empresa?

“En ese caso, las y los empleados deben votar esa última “oferta” empresarial. Si votan que sí están conformes, finaliza el proceso bajo esos términos. Pero si votan que no, significa que estamos por utilizar el recurso histórico del trabajo: la huelga. Ella tiene 5 días para hacerse efectiva. En esos 5 días continuamos negociando, e incluso la empresa tiene la facultad legal de solicitarnos otros 5 días más de negociación, si es que los empleados acceden. Y luego de pasado ese tiempo, se puede llegar a la figura de la “mediación”, que es una instancia situada en la dirección del trabajo, y que persigue conciliar un acuerdo entre las partes en conflicto. Y si en ese espacio no nos “allanamos” a un acuerdo, simplemente nos queda hacer efectiva la huelga”.

Las relaciones de fuerza y la incertidumbre frente a la Reforma Laboral

-¿A nivel de los trabajadores organizados y no organizados del país, cuáles serían las consecuencias del éxito o no de la negociación que hoy protagonizan?

“Nosotros hemos analizado algunos de los últimos conflictos sindicales en Chile, especialmente el de la aerolínea Latam, y a nuestro juicio los compañeros dirigentes de los asalariados de Latam cometieron algunos equívocos. Si bien la Reforma Laboral contiene conceptualmente algunos principios consagrados en la Carta Universal de los Derechos

Humanos, como el derecho a negociar colectivamente, el derecho a huelga, a la titularidad sindical; sin embargo, esos principios no se concretizaron en un articulado basado en las negociaciones reales. Debido a ello, los principios mencionados no están regulados ni normados, cuestión que permite a la patronal, que es la parte más fuerte hoy entre el capital y el trabajo, utilizar la Reforma Laboral para custodiar sus intereses privados.”

-Los factores de fuerza e incertidumbre son clave en el actual proceso de negociación...

“De hecho, desconocemos si, producto de los ocurrido en los conflictos laborales más bullados del último tiempo y que se han resuelto en un fracaso para las y los trabajadores, la CCU del Luksic adoptará la misma conducta. Como nos contamos entre los primeros sindicatos que luchan bajo la nueva Reforma Laboral, enfrentamos grandes interrogantes.”

-¿Qué dificultades han encarado antes de la propia negociación?

“Por un lado, que con la complicidad de un directorio pro empresa de la CCU, la compañía extendió los beneficios al resto de los trabajadores de la unidad corporativa que representa ese sindicato, lo que atenta directamente contra las organizaciones de los empleados que sí luchamos por los intereses genuinos de la clase trabajadora. ¿Por qué? Porque si lo obtenido en una negociación se extiende a funcionarios no organizados, entonces se aminora la fuerza de la propia condición sindical.

Por otro lado, nosotros ya ganamos en la dirección del trabajo que la CCU no es una “empresa estratégica”, lo que significa que no es preciso que hayan empleados que, en la eventualidad de una huelga, tengan que seguir trabajando, hecho que debilitaría a la huelga misma.”

A la hora de publicar la presente entrevista [miércoles 23 de mayo], la primera respuesta de la empresa a la propuesta de proyecto colectivo de las y los trabajadores fue rechazar cada una de las demandas sindicales.

Video

Comparte esto:

Haz clic para compartir en Twitter (Se abre en una ventana nueva)

Haz clic para compartir en Facebook (Se abre en una ventana nueva)

Haz clic para compartir en Telegram (Se abre en una ventana nueva)

Haz clic para compartir en WhatsApp (Se abre en una ventana nueva)

Chile. Trabajadores enfrentan dura negociación con el grupo Luksic, el más poderoso del país [+Video]. | 6

[Haz clic para compartir en Skype \(Se abre en una ventana nueva\)](#)

[Haz clic para enviar por correo electrónico a un amigo \(Se abre en una ventana nueva\)](#)

[Haz clic para imprimir \(Se abre en una ventana nueva\)](#)

[Más](#)