

## **Sindicato de Montserrat logra negociación exitosa con la empresa**



El Sindicato Nacional de Empresa Supermercados Montserrat S.A.C. firmó días atrás una de las mejores negociaciones colectivas de la última década en la compañía. Este resultado se logró con el despliegue de una planificación estratégica que se prolongó por un año.

Los pasos principales de este proyecto fueron:

Constituir un grupo de trabajo que reuniera una masa crítica mínima con capacidad de despliegue eficiente en su propio contexto organizacional.

- Que esta nueva entidad alcanzara metas de coherencia y credibilidad que le acercasen a su mejor potencial.
- Establecer luego un plan de negociación y ejecutarlo rigurosamente, sorteando el medio ambiente inestable en que se operaba.

En la situación de partida (diciembre de 2010), se contaba con seis pequeños sindicatos interempresas surgidos de escisiones en un clima de disputas sindicales. Juntos sumaban poco más de un centenar de socios.

En la empresa existían, además de un sindicato de empresa antiguo, varios sindicatos interempresas. La empresa tiene una dotación cercana a las dos mil personas, con personal contratado bajo la fórmula de servicios transitorios que alcanza a un tercio del total. Las condiciones de remuneración y de beneficios de estos últimos han sido siempre inferiores a la planta propia de Montserrat. La suma total de sindicalizados es fluctuante pero supera 60% del total, sin incluir a los trabajadores que son externos, pero que, a nuestro juicio, deberían ser considerados internos, como ya veremos.



Las negociaciones colectivas han sido de larga duración. Las últimas dos fueron en enero de 2010 a 36 meses y en febrero de 2011 a 40 meses. Corresponden al sindicato de empresa y a los grupos negociadores del sindicato interempresas D&S y otros (aunque hoy no tenga socio alguno de D&S).

La primera decisión fue constituir un Sindicato de Empresa para lograr credibilidad y densidad organizacional. Así se hizo y hoy tenemos el Sindicato Nacional de Empresa Supermercados Montserrat S.A.C., con cinco dirigentes, trescientos socios (y creciendo rápidamente después de la negociación), integrado a la Confederación Coordinadora de Sindicatos del Comercio (con un dirigente en su directorio).

Los objetivos estratégicos de la planificación fueron.

- Lograr la homologación completa de beneficios en la empresa. No se debía aceptar las diferencias existentes producidas por las distintas negociaciones colectivas. Sólo dos ejemplos: los socios del sindicato de empresa tuvieron 3% de reajuste en sus sueldos base (enero 2010) y los grupos negociadores obtuvieron 10% (febrero 2011). Los primeros cobraban una gratificación garantizada de \$11.250 inferior al sindicato interempresas D&S. Otro interempresas (de la bodega) obtuvo en febrero 2011 3,5% de incremento del sueldo base. Tampoco debía tolerarse la situación de los trabajadores "transitorios" que representaban además un peligro creciente para la estabilidad laboral de la planta de Montserrat.
- Mejorar beneficios y condiciones de la negociación respecto de las existentes para constituir un modelo de trabajo.
- Constituir un poder sindical que ejerciera un liderazgo positivo para contribuir a eliminar malas prácticas que por años han perjudicado los intereses de los trabajadores.

Lo primero se logró plenamente. Se alcanzó la homologación de todos los beneficios. El texto del contrato colectivo recoge las cláusulas contenidas en los demás instrumentos colectivos y las garantiza para nuestros socios. Así se



aseguraron derechos que desaparecieron de los que se firmaron en el verano de este año. Nos referimos, como ejemplo, a que el tiempo de colación es parte de la jornada de trabajo o a que los beneficios y no solo el sueldo base se incrementen por IPC semestralmente.

Los beneficios de la negociación se extendieron a todos los socios, incluyendo a quienes estaban en instrumentos colectivos vigentes. Respecto a los trabajadores de servicios transitorios, la empresa inició la internalización, proceso que continuará luego de la firma del Contrato Colectivo. La empresa entregó al sindicato una Carta Compromiso en que señala que todos los trabajadores presentes en la negociación, podrán incorporarse a la planta de Montserrat sin discriminaciones de ninguna especie. Como se comprenderá, la maniobra que se efectuó en esta materia fue integrar al sindicato a estos trabajadores para disputar administrativa y judicialmente la existencia de subterfugio en la contratación de estas personas. El saldo final de esta operación es que se reducen los servicios transitorios a lo que indica la ley.

Respecto de lo segundo, se alcanzaron todos los beneficios con una vigencia de dos años. El bono de término, de \$275.000.00, es parejo para todos, sin importar antigüedad ni jornada de trabajo. No está sujeto a descuentos por licencias médicas u otros como ha ocurrido en oportunidades anteriores. Como es obvio, el bono tiene mayor valor porque es el mismo que se entregó a mucho más plazo en 2010 y 2011. Todos los beneficios se actualizaron y por ello sus valores son más altos, además del reajuste semestral que antes no existía para todos los beneficios.

Sobre el cumplimiento del tercer objetivo estratégico ya se explicó la existencia y las condiciones del nuevo sindicato nacional. Esta organización sindical será protagonista en las luchas futuras de los trabajadores de Montserrat. En CETRA estamos orgullosos de este nuevo deber cumplido.