

Extrait du El Correo

<http://www.elcorreo.eu.org/Coordinadora-de-sindicatos-del-Grupo-Luksic-desafiando-al-poder-de-la-Grande-Empresa-en-Chile>

Coordinadora de sindicatos del Grupo Luksic desafiando al poder de la Grande Empresa en Chile

- Les Cousins - Chili -
Date de mise en ligne : mardi 26 août 2003

Copyright © El Correo - Tous droits réservés

Por Luis Klener Hernández

[Punto Final](#)

Los trabajadores se reúnen en las oficinas del sindicato Banco de Chile, en empresas metalúrgicas, cerveceras, de pastas, telefonía, vino y hotelería, todas de propiedad de la familia Luksic. Saben que su trabajo tiene incidencia en el 25% del Producto Interno Bruto y que son un elemento clave para los bolsillos del capital nacional.

La Coordinadora de Sindicatos del grupo Luksic (Cosiluk) representa a quienes trabajan para uno de los grupos económicos más grandes y poderosos del país. Ese es el punto en común que los llevó a agruparse para ser más fuertes y potenciar su acción. Como organización, Cosiluk une lo diverso en un ejercicio de tolerancia y solidaridad que funciona para diez mil trabajadores de Lucchetti, Banco de Chile, Telefónica del Sur, Agromaule, Viña San Pedro, Hotel Carrera, CCU (Compañía Cervecerías Unidas), Madeco (Maestranzas del Cobre) y otras doce empresas. Esta forma de coordinación puede ser un 'mal ejemplo' para trabajadores de grupos económicos como Matte, Angelini, Edwards, Bezanilla, Molfino, y tantos otros.

La Coordinadora nació en un congreso -abril del 2001- en Costa Azul. Allí se reunieron ochenta trabajadores, en un momento en que las empresas del grupo Luksic ajustaban sus planes económicos. El Banco de Chile fagocitaba al Edwards y se despedían transportistas de CCU, Alusa (Aluminios Sociedad Anónima) y Madeco. Los trabajadores se dieron cuenta que en todas las empresas Luksic se estaba golpeando a los sindicatos, cuestionando los beneficios y despidiendo personal para recontractarlo con sueldos menores. Para los sindicalistas más antiguos era evidente que los lineamientos empresariales tenían por objetivo la concentración de capitales y que esto, afectaba a los trabajadores. ¿Por qué, entonces, no concentrar a los trabajadores y coordinar sus actividades ?

Hoy, la Coordinadora de Sindicatos del grupo Luksic tiene presencia a nivel nacional -desde los mineros nortinos hasta los trabajadores telefónicos de Aysén- y ha elaborado opinión propia sobre los más importantes temas nacionales. Además, sus contactos internacionales la han llevado a participar en el Foro Social Mundial de Porto Alegre. Las formas organizativas y el quehacer de la Cosiluk se basan en la simplicidad. Y todo cabe : desde reclamar por las condiciones de trabajo en una industria, hasta crear comisiones de trabajadores que visitan las distintas empresas Luksic. Desde preocuparse por el plan Auge, hasta invitar a dirigentes de gremios de la salud para que expliquen la transformación estructural del modelo de seguridad social. Desde organizar pichangas en el horario de colación, hasta dirigir campeonatos de fútbol para entretener a los trabajadores y llevarlos a obtener medallas como campeones. Pese a su breve trayectoria, sus integrantes cuentan valiosas historias, como la denuncia hecha desde el interior del propio conglomerado empresarial sobre las relaciones existentes entre Vladimiro Montecinos y Andrónico Luksic, en el caso Lucchetti. O el apoyo a la creación de otros sindicatos.

Abusos de Luksic

Una práctica pionera desarrollada por la Cosiluk son las visitas constantes a los centros laborales, donde se comparten experiencias y se examinan las condiciones de trabajo. *'Estas visitas permiten que los sindicatos y los trabajadores sepan que hay otros que se preocupan por las condiciones laborales y los sueldos que ellos tienen'*, afirma Luis Díaz, presidente del sindicato Alufoi, empresa que fabrica envases de aluminio en el Parque Industrial de La Reina.

Por su parte, el dirigente Santos Quintriqueo, de Plasco -filial de la CCU que se dedica a la fabricación de cajas plásticas para botellas- señala que las visitas han servido para que los trabajadores se interesen por sindicalizarse. Se asombraron cuando conocieron las condiciones laborales de los empleados de la Torre Entel. *'Trabajan como ratones, apretados, sin derecho a moverse ni a comer. Y eso, en un lugar símbolo de las modernas comunicaciones*

del Chile actual', acusa. En otra visita, la comisión de la Cosiluk llegó a Lontué, a una planta que fabrica envases para la Viña San Pedro. Constataron que los trabajadores deben ser reemplazados cada media hora, porque la inspección de los envases implica un trabajo tan fino que se nubla la visión. Los sindicalistas afirman que en la otra media hora se *'exprime'* al trabajador mandándolo a barrer o limpiar los baños. *'Se aplica la polivalencia, se aprovecha al máximo al trabajador pagándole el mínimo'*, señala Mario Ruiz, del sindicato del Banco de Chile.

'En una incursión a la fábrica Ecusa (Envases de Cervecerías Unidas), un trabajador de esa empresa se sorprendió cuando supo que andaban trabajadores de Nestlé. A los de Ecusa les decían que los de Nestlé hacían el trabajo mejor que ellos -pero no había forma de comprobarlo-, mientras a los compañeros de Nestlé les decían que los de Ecusa eran mejores. Cuando se encontraron dirigentes de las dos empresas, se dieron cuenta que se les hacía competir entre ellos. Eso demuestra la falta de vínculos que llegamos a tener', dice Mario Olivares, de CCU.

La Coordinadora realizó otra visita a Telefónica, donde vieron en terreno la precarización del trabajo. *'Observamos que cuando los trabajadores comienzan a tener dolencias en los tendones, se esconden de las inspecciones que realiza la Asociación Chilena de Seguridad. Eso, porque si la ACHS informa a la empresa de estas enfermedades profesionales, despiden inmediatamente al trabajador. Los empleados juntan plata para operarse cada dos o tres años, sin que lo sepan ni la empresa ni la mutual. Las operaciones cuestan casi un millón de pesos y hay trabajadores con hasta seis operaciones en las muñecas'*, señala un dirigente del gremio telefónico.

Las visitas también abarcan zonas rurales de la VI Región, donde el grupo Luksic tiene empresas frutícolas. La comisión de la Cosiluk verificó que en los pakings arrojan chorros de aire frío cada cierto tiempo. Los trabajadores se protegen con chalecos o frazadas, porque esas empresas no entregan ropa de seguridad a los temporeros que, por lo demás, apenas ganan veinte mil pesos al mes. La Cosiluk denuncia otra situación en Telecom, empresa situada junto a la torre Entel en un edificio que los trabajadores llaman *'Alcatraz'*, porque hay cámaras de vigilancia en todas las dependencias. En el baño, los visitantes de la Cosiluk se asombraron al descubrir un espejo con la inscripción : *'Este es el único responsable de tu salud'*.

Mario Ruiz, presidente del Sindicato N°1 del Banco de Chile, agrega que en los bancos que controla Luksic tampoco se protege al trabajador. Las empresas externas, que también generan utilidad al banco, imponen jornadas de hasta once horas seguidas, no pagan horas extraordinarias, ni dan de comer.

Hugo Hurtado, dirigente de Indalum, dice que falta conciencia entre los trabajadores de planta : *'Antes decían con orgullo que los trabajadores a contrata no podían entrar ni al casino, ni a los baños'*. Comenta que en muchas empresas sigue siendo normal que se discrimine al trabajador de empresas contratistas. *'Los mismos compañeros que nos prepararon para dirigentes nos dijeron que había diferencias entre el trabajador de planta y el que responde a un contratista. Hoy, rechazamos esas diferencias, porque todos somos trabajadores, generamos riqueza para alguien y tenemos los mismos derechos'*, precisa.

La Cosiluk ha dado gran importancia a la formación de nuevas generaciones de sindicalistas. Mario Torres, presidente del Sindicato N° 1 de Telefónica del Sur, de Valdivia, afirma : *'Hace diez años que presido este sindicato, y desde los inicios de la Coordinadora vengo planteando que es importante capacitar mediante la creación de una escuela sindical. Eso, porque nos vamos a morir y no hay recambio. El país necesita que se levante un movimiento de independencia sindical'*, advierte. Para este sindicalista bonachón, que se siente orgulloso de ser *'nacido y crecido en Valdivia'*, el contacto de la Cosiluk con el resto del mundo es vital. *'Como Telefónica, tenemos contactos semanales con gente de Suiza, Francia, Argentina, Brasil, Uruguay, México y Canadá. Hemos estado en varios seminarios internacionales y en julio organizaremos un encuentro internacional de trabajadores de las telecomunicaciones. Tocaremos temas como la capacitación para negociar. Es necesario que los trabajadores sepamos cómo se mueven la banca, las telecomunicaciones, el cobre o la pesca. Porque no es bueno que el sindicalismo esté encerrado en un solo rubro y, además, tenemos problemas semejantes que se agravarán cuando*

los trabajadores quieran jubilar', señala Torres. La Coordinadora también se ha preocupado de estudiar la tributación de las empresas mineras, especialmente del cobre ; la globalización ; la situación de los migrantes y el impacto del Tratado de Libre Comercio en México, tras ocho años de aplicación.

El trabajo de la Cosiluk avanza hacia el establecimiento de contactos con trabajadores de distintas áreas y segmentos políticos. Eso sí, siempre desde lo pequeño a lo grande. Cristián Camus dice que la Cosiluk está tratando de coordinar a una cantidad importante de trabajadores de industrias alimenticias como Nestlé, Soprole, Bresler, Best Food (de caldos Knorr), Carozzi, Calaf y Savory. En otra área, pretende agrupar a trabajadores de bebidas, cervezas, vinos y aguas minerales. Esto incluiría a los trabajadores de Pisco Ruta Norte, el '*chiche*' empresarial de Luksic, que nació como competencia a Pisco Capel cuando absorbió a Pisco Mistral y Tres R. A esta agrupación también han invitado a los trabajadores de la cervecera Kuntsman, de Valdivia, donde el 50% del capital está en manos de Luksic.

También podrían unirse a esta Coordinadora los trabajadores de empresas Luksic en el extranjero, que explotan cobre en Argentina o producen cerveza en Croacia.

La expansión de Luksic

Los inicios del grupo Luksic se remontan a alrededor de 1950, en Antofagasta, cuando Andrónico Luksic padre inició sus actividades comerciales en la minería. Desde 1960 se expandió hacia otros sectores, como el procesamiento de metales, la distribución de energía eléctrica, la manufactura, el transporte, la agricultura, los alimentos, la pesca y los recursos forestales. Según la página web institucional, entre 1970 y 1973 -gobierno de la Unidad Popular- el grupo se expandió a Argentina, Colombia y Brasil debido a que 'las actividades del sector privado se vieron restringidas, pero cuando las restricciones cesaron en 1974 el grupo Luksic renovó su interés en el país'. En esa nueva etapa, el grupo invirtió en áreas como manufactura de metales, agricultura y distribución de vehículos y se expandió a las telecomunicaciones, banca, alimentos, bebidas, hoteles, etc..

En 1996 el grupo reorganizó su estructura de propiedad. Sus inversiones financieras e industriales quedaron bajo el control de Quiñenco. Las inversiones en minería permanecieron bajo el control del conglomerado Antofagasta. Controla, además, el proyecto minero Los Pelambres, uno de los más grandes del mundo.

Duras críticas a la CUT

Hugo Hurtado tiene 37 años, es padre de tres hijos y trabaja en Indalum, en San Bernardo, única empresa de perfiles de aluminio de Chile. Es mecánico matricero y se encarga de la mantención de las máquinas. Es también presidente de la Federación Nacional Metalúrgica (Fenamet) y uno de los fundadores de la Cosiluk. Está siempre presente en sus asambleas y conoce parte importante de los intestinos de las empresas de Andrónico Luksic Abaroa. Por estos días, intenta recuperar su puesto de trabajo tras una sanción de la empresa que lo tuvo al borde del despido. 'Estar en un sindicato es como ser de la 'barra brava', hay que ser duro', afirma.

¿Qué se propone la Cosiluk ?

'En el congreso fundacional del 2001 establecimos una plataforma con una declaración de principios. Se plantea que el movimiento sindical está debilitado y debemos trabajar con sindicatos de empresas pequeñas, de contratistas y trabajadores sin beneficios. También definimos que los dirigentes sindicales deberían funcionar con las bases'.

¿Cuál es el perfil de los participantes de la Cosiluk ?

'El 80% son jóvenes que tienen mucha fuerza, pero les falta experiencia e historia. Los dirigentes viejos aportan su experiencia, pero hay que reconocer en ellos un fuerte desgaste. Por eso creo que los más jóvenes tenemos que hacer la tarea que hicieron Recabarren y Clotario Blest. Para eso, hay que creérsela'.

¿Cómo ha sido el crecimiento de la Cosiluk ?

'Grande, pero siempre partimos por cosas pequeñas. Si en una empresa no hay sindicato, empezamos a trabajar para que se forme uno. La empresa Eduardo Aldea -que trabaja al interior de la CCU- no tenía sindicato, entonces ayudamos a los trabajadores a negociar con la empresa. Así, ganaron bonos por horas extra y por trabajar los domingos.

La idea de una coordinadora nació hace años, y hubo tres intentos fracasados. El cuarto intento lo propugnó la Fenamet, que agrupa a los sindicatos de Madeco, Alusa y Jornada Continua.

Yo, como matricero que trabajo con grasa todo el día, no veía cómo me podía entender con un trabajador bancario que pasa todo el día con terno y corbata. Pero comprendí que tenía problemas parecidos. Existen apariencias distintas pero la explotación es similar'.

¿Qué puede existir de similar entre un trabajador metalúrgico, un bancario y uno de la industria de tallarines ?

'Como trabajador metalúrgico pensaba que si me juntaba con personas de la CCU y Lucchetti íbamos a hablar distintos idiomas. Me di cuenta que los bajos salarios, las amenazas y la persecución sindical corren para todos. En la medida en que las reuniones empezaron a ser más numerosas, nadie habló de su trabajo individual, o sea, de fabricar tallarines o perfiles de aluminio. Así, llegamos a un segundo congreso en Villa Alemana con 150 dirigentes. Hoy, la directiva de la Coordinadora tiene la idea de sacar un dirigente de cada rama -alimentos, envases, metalúrgica, etc.- y no elegir presidente, ni secretario, ni ningún cargo. Cuando el 2001 empezamos a ir a encuentros sindicales internacionales nos dimos cuenta que aún no había organizaciones sindicales creadas a partir de su relación con grupos económicos. Nuestro trabajo principal consiste en capacitar a los dirigentes sindicales en negociación colectiva y proyectos de ley. Por otro lado, vamos a visitar fábricas para conocernos entre nosotros'.

¿Cree que a personajes como Andrónico Luksic les afecta que existan organizaciones como ésta ?

'Nos hemos dado cuenta que el grupo Luksic tiene prácticas comunes en recursos humanos y estrategias de mercado. Si en una empresa están tomando contratistas, significa que lo van a hacer en todas. Nuestra intención es negociar con el dueño, y no con los gerentes.

Cuando se fusionó el Banco Edwards con el Banco de Chile, el compañero Mario Ruiz se reunió con Guillermo Luksic (hijo de Andrónico). El empresario llevaba un boletín de la Coordinadora para hacer notar que lee lo que están pensando los trabajadores. Eso sí, los empresarios no entienden la lógica de funcionamiento de una organización como ésta'.

¿Cree que éste podría ser un ejemplo para otros grupos económicos ?

'¡Por supuesto ! Hemos tenido acercamientos a Quimetal, del grupo Claro, con Nestlé, que es de una transnacional. Nos contactamos con trabajadores de cerveceras argentinas y tuvimos acercamientos con la gente de Lucchetti en Perú'.

¿Cuál es su postura política ?

'Tenemos una posición política de Izquierda, pero ninguna relación con partidos políticos. Nos cansamos de que el partido político se apropie de la lucha sindical. Somos autónomos, y hemos logrado que los trabajadores y dirigentes sindicales dejen al partido fuera de las reuniones'.

¿Qué piensa de la CUT ?

'Soy presidente de la Fenamet y mi organización participa en la CUT. Voy a cada uno de los Consejos de Federaciones y Confederaciones Nacionales (Confasin). Por estatutos, se supone que los dirigentes de la CUT no pueden decir nada que no se haya discutido en el Confasin. En el último Confasin dijimos que la CUT está en desacuerdo con el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos. ¡No queremos ese tratado ! Dos semanas después apareció el vicepresidente de la CUT, Diego Olivares, luego de un viaje a Washington, diciendo que la CUT está de acuerdo con el TLC, y que será un paso importante para los trabajadores chilenos.

En el Confasin también se dijo que los dirigentes de la CUT no hablarían ni con el gobierno ni con los empresarios respecto de cualquier tema que implicara flexibilización laboral. Más aún, que había que respetar la voz de los trabajadores contrarios a la precarización laboral. Pero a las tres semanas Arturo Martínez recibió un proyecto de flexibilización laboral del gobierno. Entonces, ¿cómo no vamos a criticar a estos dirigentes ?

En cada Confasin, la CUT plantea su refundación. Pero nunca se hace. Hoy, refundar la CUT significaría sacar a todos los dirigentes corruptos. Arturo Martínez habla de salarios justos y de una CUT para todos, pero la CUT es para ellos y sus partidos. Para mejorar la CUT habría que sacar a los dirigentes actuales, impedir que gobiernen los partidos y cambiar el sistema de voto ponderado. En la CUT, el 80% de los votos representa al sector público y el 20% al privado. En este 20% existe gran cantidad de sindicatos fantasmas, creados por dirigentes de la CUT para servir sus intereses. Muchos dirigentes sindicales no son trabajadores, una vez electos no trabajan más y se mantienen por años recibiendo sueldos y regalías.

La CUT se preocupa muy poco de las huelgas en las empresas, del porcentaje de cesantía, de quienes trabajan por años sin contratos, de la flexibilización horaria que implicará que el empleador podrá hacer trabajar de madrugada, en la mañana, en la tarde y en la noche'