Sindicato Conservador de Bienes Raíces de San Miguel vota huelga legal con 95% de aprobación



Es conocido que ser conservador de bienes raíces es un cargo apetecido. Es prácticamente un cargo vitalicio que se ejerce hasta los 75 años y la ganancia está asegurada, ya que es un monopolio legal que cumple con la función pública -a pesar de ser privado- de mantener la historia de la propiedad raíz, junto a los diversos actos jurídicos que recaen sobre los inmuebles.Es decir, si una persona se quiere comprar una casa en la comuna de La Cisterna –comuna perteneciente a la jurisdicción del conservador junto a otras ocho- necesariamente, para ser dueño de esta, tiene que inscribir la compraventa de dicho inmueble en el Conservador de Bienes Raíces de San Miguel. El costo de los trámites asociados a dicha inscripción dependerá del valor del inmueble. Trámite que puede incluso superar los 500.000 pesos por gestión.

De acuerdo con los datos proporcionados por el conservador de bienes raíces, el ingreso mensual promedio de la entidad en los años 2016-2017 fue de 223 millones de pesos, de los cuales un 52% va para remuneraciones, un 17% para gastos operacionales y un 32% en utilidades del conservador, vale decir, el sr. Esteban Ejsmentewicz Figueroa tiene un ingreso/renta **mensual** promedio de 75 millones de pesos. Tal ingreso es 8 veces lo que gana el Presidente de la República, un Senador, un Diputado, los Ministros de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, el Fiscal Nacional y **268 veces** el sueldo base de la trabajadora peor pagada del Sindicato N°2 del Conservador de Bienes Raíces de San Miguel.

Sin embargo, la realidad de los trabajadores de dicha organización sindical es totalmente opuesta. El sindicato N°2 del Conservador de Bienes Raíces de San Miguel, que se encuentra en proceso de negociación colectiva, ha votado la huelga con un 95 por ciento de aprobación, debido al miserable aumento ofrecido. Teniendo en cuenta las cifras señaladas, es increíble que dentro de dicho proceso de Negociación Colectiva, el empleador ofrezca un reajuste escalonado de un 2% a un 10% en los sueldos bases.

Este ofrecimiento de reajuste,es la respuesta a solo **uno** de los **22**artículos de carácter económico que tiene el Contrato Colectivo presentado por la organización sindical. Los restantes 21 artículos fueron rechazados en plenitud. El costo para el conservador de implementar tal ajuste, para los 40 socios y socias del Sindicato, es de 24 millones de pesos al **año**. Es decir, el **costo total anual** de reajuste para todos los miembros de la organización sindical, le significan al sr. Ejsmentewicz, sólo un tercio de **un** ingreso **mensual**.Sumado a este bajo costo, se excluyen del reajuste a aquellos trabajadores que lleven menos de un año en la empresa y se exige que dicho aumento **no quede plasmado** en el instrumento colectivo, lo que trae las dudas obvias sobre su exigibilidad futura.

El proceso de negociación colectiva entre la empresa y el sindicato ha sido complejo, debido a la intransigencia por parte del empleador. Desde hace dos años que no se realiza un reajuste relevante en la empresa, siendo sólo operable el IPC. En la negociación colectiva anterior, que fue el año 2016, el promedio de reajuste fue un 3%

Por otro lado, es claro que el conservador no ha mostrado disposición a negociar, ya que pidió vacaciones para el periodo de Negociación Colectiva, y dejó a cargo a una comisión negociadora que no tiene facultades resolutivas, lo que obstaculizaba los avances. Paralelamente al proceso de negociación, el empleador, sr. Esteban Ejsmentewicz, fomentó

la creación de un grupo negociador en los días posteriores al pronunciamiento del nuevo dictamen[1] en la materia por parte de la Dirección del Trabajo, cerrando un acuerdo con dicho grupo de trabajadores, el día 20 de agosto del presente año, otorgándole beneficios superiores a los que ofreció a la organización sindical en las mesas de negociación. Y antes del dictamen, fomentó la creación de un departamento de bienestar, que otorga dentro de los beneficios, un seguro de salud que emula el seguro colectivo de la organización sindical, que tiene su origen en el convenio colectivo del año 2016.

Todas estas acciones buscan debilitar a la organización sindical, buscando que los trabajadores se desafilien debido al actuar antisindical del sr. Esteban Ejsmentewicz: es un empleador que se ha mostrado intransigente con la organización sindical, pero logra acuerdo en semanas con un grupo negociador. No es un problema de costos para la empresa (está claro el nivel vergonzoso de ganancias) es un tema de poder: el sr. Ejsmentewicz odia a los sindicatos, es un empleador que aún cree que se vive en un fundo, y que sus trabajadores son inquilinos y no sujetos ejerciendo derechos constitucionales, tal como es la libertad sindical.

[1] Dictamen ORD. N° 3938/33 de fecha 27 de julio de 2018 que cambia el criterio de la Dirección del Trabajo, reconociendo a los grupos negociadores, a pesar de que no están regulados en la legislación laboral