

COMISIÓN INVESTIGADORA DE EVENTUALES IRREGULARIDADES OCURRIDAS EN JUNAEB, DURANTE LOS AÑOS 2014 AL 2015, CON OCASIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR EN DISTINTAS REGIONES DEL PAÍS.

57 PERÍODO LEGISLATIVO 364ª LEGISLATURA

**Acta de la sesión 7ª, ordinaria, celebrada el día miércoles 13 de abril
de 2016, de 09:06 a 10:29 horas.**

SUMARIO: La Comisión recibió al Director Nacional del Trabajo, señor Cristhian Melis Valencia.

ASISTENCIA Preside accidentalmente el diputado señor Matías Walker.

Asisten los siguientes diputados integrantes de la Comisión: la señora Marcela Hernando y señorita Camila Vallejo, y los diputados señores Miguel Ángel Alvarado, Claudio Arriagada, Bernardo Berger, Fidel Espinoza y Sergio Gahona.

Concurre como invitado el Director Nacional del Trabajo, señor Cristhian Melis Valencia.

Actúa como Secretario el Abogado señor Hernán Almendras Carrasco y como abogado ayudante, el señor Víctor Hellwig Tolosa.

CUENTA Se da cuenta de:

Una nota del Presidente del Tribunal de la Libre Competencia, señor Tomás Menchaca, mediante la cual excusa su asistencia a la presente sesión por encontrarse fuera del país.

- **Se acuerda invitarlo a una próxima sesión.**

ACTAS:

El acta de la sesión 4ª se da por aprobada por no haber sido objeto de observaciones. El acta de la sesión 5ª, queda a disposición de la Comisión.

ACUERDOS:

1.- Invitar a una próxima sesión al Presidente del Tribunal de la Libre Competencia, señor Tomás Menchaca,

2.- Que la Secretaría de la Comisión entregue, en la próxima sesión, un listado con la individualización de todas las empresas que aparecen involucradas en el Informe emitido por la Contraloría General de la República.

ORDEN DEL DIA

La Comisión recibió al Director Nacional del Trabajo, señor Cristhian Melis Valencia.

El desarrollo en extenso del debate se encuentra en el archivo del audio digital, según lo dispuesto en el artículo 249, inciso 1° del Reglamento de la Cámara de Diputados, y en la versión taquigráfica que se inserta al final de esta acta.

- Se levanta la sesión a las 10:34 horas.

MANUEL MONSALVE BENAVIDES,
Presidente de la Comisión.

HERNAN ALMENDRAS CARRASCO,
Abogado, Secretario de la Comisión.

**COMISIÓN INVESTIGADORA ENCARGADA DE ANALIZAR EVENTUALES
IRREGULARIDADES EN PROGRAMA DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR DE
JUNAEB EN DISTINTAS REGIONES DEL PAÍS**

Sesión 7ª, celebrada en miércoles 13 de abril de 2016,
de 09.06 a 10.29 horas.

VERSIÓN TAQUIGRÁFICA LITERAL

Preside accidentalmente el diputado señor Matías Walker.

Asisten las diputadas señoras Marcela Hernando, Marcela Sabat y Camila Vallejo y los diputados señores Miguel Ángel Alvarado, Claudio Arriagada, Bernardo Berger, Fidel Espinoza y Sergio Gahona.

Concurre como invitado el Director Nacional del Trabajo, señor Christian Melis Valencia.

TEXTO DEL DEBATE

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- En nombre de Dios y de la Patria, se abre la sesión.

El acta de la sesión 5ª queda a disposición de las señoras diputadas y de los señores diputados.

El señor Secretario dará lectura a la Cuenta.

-El señor **ALMENDRAS** (Secretario) da lectura a la Cuenta.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Ofrezco la palabra sobre la Cuenta.

Ofrezco la palabra sobre asuntos varios.

Doy la bienvenida a quienes nos acompañan habitualmente en el desarrollo de estas sesiones, sobre todo a las dirigentas de las manipuladoras de alimentos.

Esta sesión tiene por objeto abocarse al cumplimiento de su mandato, para ese propósito la comisión acordó invitar al Director Nacional del Trabajo, señor Christian Melis Valencia, a quien le doy la bienvenida, y al presidente del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, Tomás Menchaca Olivares, quien excusó su asistencia a la presente sesión por encontrarse fuera de Chile.

¿Habría acuerdo para reiterar la invitación?

Acordado.

El objeto de la invitación dice relación, básicamente, con la situación de las manipuladoras de alimentos respecto de las licitaciones.

El señor **ALMENDRAS** (Secretario).- Señor Presidente, ¿podemos suspender la sesión por 5 minutos? Hubo que sacar fotocopia a la exposición.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- ¿Habría acuerdo para suspender?

Acordado.

-Transcurrido el tiempo de suspensión.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Continúa la sesión.

Tiene la palabra el señor Christian Melis, director nacional del Trabajo.

El señor **MELIS**.- Señor Presidente, con la presentación vamos a demostrar cuál ha sido el accionar de la Dirección del Trabajo en relación al ámbito de las manipuladoras de alimentos, en materia de fiscalización.

Este sector ha sido un foco prioritario para la institución que dirijo, y hemos tenido varias reuniones con los y las dirigentes del sector y así planificar y realizar programas de fiscalización con miras a poder hacerlo adecuadamente.

En 2014, la Dirección del Trabajo realizó un total de 525 fiscalizaciones por programas al sector, correspondientes a 281 programas nacionales y 249 programas regionales, a empresas manipuladoras de alimentos que sirve contratos para la Junaeb, y que corresponde a un programa que se ejecutó en todo el país.

De acuerdo con un compromiso contraído en reuniones sostenidas con la dirigencia sindical del sector, de distinta empresas, se comprometieron 400 fiscalizaciones para un programa nacional en 2015, según los datos y la focalización aportada por las organizaciones sindicales. Finalmente, se realizaron 527 fiscalizaciones, con una tasa de infracción que bordea el 35 por ciento.

Las materias fiscalizadas corresponden, en primer lugar, a contratos de trabajo, en materias como cláusula referida al pago de gratificaciones, informalidad laboral y duración del contrato. En segundo lugar, en remuneraciones, se fiscalizó el pago de remuneraciones en meses de diciembre, enero y febrero, el fono para las manipuladoras de alimentos, la oportunidad de pago, gratificación, horas extras y asignaciones familiares. En

tercer lugar, respecto de jornadas y descansos, se fiscalizó el registro de asistencia. Finalmente, en higiene y seguridad, se fiscalizaron los elementos de protección personal, el reglamento interno, los comités paritarios y las condiciones sanitarias mínimas.

Desde el punto de vista del procedimiento de fiscalización, los fiscalizadores se contactaron con las dirigentes sindicales para llevar a cabo los programas de fiscalización, porque en este sector es muy necesaria la focalización de la fiscalización y así no llegar a ciegas a hacerlo, por lo que se requirió bastante coordinación.

En consecuencia, se ajustaron nuestros procedimientos de fiscalización a esta fiscalización especial y, obviamente, se diferenciaron, desde un punto de vista de los procedimientos y la aplicación de sanciones, a aquellos establecimientos que, en primer lugar, correspondían al sector particular subvencionado y dependiente de corporaciones de desarrollo municipal y, en donde se constató la infracción laboral o de higiene y seguridad, se sancionó en forma inmediata a la empresa concesionaria o al establecimiento educacional respectivo.

En el sector municipalizado se constató infracción laboral o de higiene y de seguridad, y se sancionó en forma inmediata a la empresa concesionaria y, por condiciones sanitarias, se oficia al alcalde respectivo y al contralor general de la República.

A continuación se observa un cuadro que establece una caracterización de las sanciones más frecuentes.

No llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo fue la sanción más aplicada.

A continuación, no pagar asignaciones familiares y/o maternas; no proporcionar los elementos de protección

personal libre de costo para el trabajador; no suprimir los factores de peligro en el lugar de trabajo; no mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias; no contener el contrato de trabajo las cláusulas básicas legales; no mantener en perfecto estado de funcionamiento los elementos de protección personal; no entregar comprobante de pago de remuneraciones; no escriturar contrato de trabajo; y no contar el vestidor con casilleros guardarropas.

Si ustedes se dan cuenta, en materia de infraccionalidad hay un fuerte componente relacionado con la seguridad y la salud en el trabajo, por lo que se convierte en un foco importante desde el punto de vista de la fiscalización.

En 2016 se dio curso a un requerimiento presentado por la Confederación General de Trabajadores Públicos y Privados, en el cual se solicitó iniciar procesos de fiscalización en las regiones del Maule, Aysén y Magallanes, de acuerdo al detalle que indico a continuación:

En la Región del Maule: fiscalización investigativa por posible incumplimiento de contrato colectivo.

En la Región de Aysén: no pago de bono de zonas extremas.

En la Región de Magallanes: no pago de bono de zonas extremas.

Paralelamente, y de acuerdo a los compromisos que la Dirección del Trabajo, durante el 2015 se realizó un programa de capacitación dirigido a las trabajadoras y dirigentes sindicales dependientes y/o asociadas e las empresas prestadoras de servicios de alimentación Junaeb en los establecimientos educacionales a nivel país.

Su objetivo fue, en primer lugar, dotar, a las trabajadoras y dirigentes sindicales del sector, de los conocimientos y habilidades necesarias para el ejercicio pleno de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes laborales. En segundo lugar, lograr una adecuada coordinación, regional y nacional, que posibilite una entrega de conocimientos generales dirigido a este sector, pero ajustado a la realidad regional.

Finalmente, quiero señalar que hay un caso especial que nos tocó fiscalizar en la Séptima Región, referido al caso de Dipralsa. Este es un caso muy particular porque hubo un cambio en la concesionaria, lo que produjo un problema muy complejo desde el punto de vista de la situación laboral de las manipuladoras. Su complejidad obedece no solo al cambio de concesionario, sino que no se había puesto término a los contratos de trabajo, por lo tanto, había un nivel de incertidumbre muy alto en las manipuladoras.

Además, surgió una situación muy particular y que debe destacarse como problemática. En ese caso particular se tenían dos opciones por parte de las trabajadoras: entendían que estaban despedidas e iban al tribunal a demandar por el despido, con el costo que ello supone en tiempo, en dinero, etcétera, o aceptaban el ofrecimiento que les hizo la empresa de terminar el contrato por mutuo acuerdo.

Al terminar el contrato por mutuo acuerdo, no hay indemnizaciones. Entonces, se negoció que recibieran un porcentaje de lo que les hubiese correspondido como indemnización legal, en este caso, por la vía de una indemnización voluntaria. Por consiguiente, tenemos el caso de terminación de un contrato, donde lo lógico hubiese sido que les pagaran las indemnizaciones completas en virtud de la causal necesidades de la

empresa, pero, al final, recibieron un menor monto por verse sometidas a la presión de tener que ir al tribunal versus aceptar ese acuerdo que, obviamente, por las necesidades económicas, la mayoría aceptó.

En este momento, estamos tratando de caracterizar qué porcentaje de esas trabajadoras quedó con el nuevo concesionario. Quiero destacar que este es un problema muy especial y característico del sector. Debido a que se trata de contratos comerciales que tienen duración limitada, de dos o tres años, es permanentemente la problemática de qué pasa con las trabajadoras una vez terminado el contrato con la empresa manipuladora de alimentos y la incertidumbre que supone para ellas saber si van a permanecer en su puesto de trabajo. Ese es un problema grave. Insisto, estamos tratando de caracterizar qué porcentaje de trabajadoras, al menos, en el caso de Dipralsa, quedó con el nuevo concesionario. Sabemos de muchos casos en que no quedaron y, por lo tanto, ahí hay una problemática y un nivel de incertidumbre muy serios.

Raya para la suma, ese sector tiene un nivel de bastante preocupación para nosotros, pues tiene tasas de infraccionalidad muy superiores a las normales y problemáticas estructurales que son bien complejas, particularmente, la situación de las trabajadoras una vez terminados los contratos de licitación.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Tiene la palabra el diputado Gahona.

El señor **GAHONA**.- Señor Presidente, tal como señaló el director de la Dirección del Trabajo, las problemáticas que arrojan las licitaciones fallidas o las situaciones complejas que vivimos el año pasado con empresas, como Sercomaule, no es la primera vez que suceden en la Junaeb. Situaciones como la ocurrida con Dipralsa también son complejas. Esa es una empresa que se había adjudicado

la licitación y que, más allá de las inversiones que haya hecho para poder enfrentar el contrato, después lo traspasó a la empresa que ganó el trato directo, pero con los trabajadores no ocurrió lo mismo. Es muy distinto traspasar activos, que trabajadores.

Por lo tanto, quiero consultar cómo se ha operado en todo lo que dice relación con el rol subsidiario del mandante. Hay fallos de la justicia que condenan a servicios públicos a responder por todo lo que no hayan respondido las empresas que prestan servicios para el Estado.

En este caso, uno podría colegir que si Dipralsa u otra empresa equis no cumple a sus trabajadores, la Junaeb debe responder a esos trabajadores y pagarles todos los emolumentos que correspondan, indemnizaciones y fueros, sobre todo por las otras dificultades prácticas que se producen, dado que cuando se cambia de empresa prestadora de servicios, normalmente, los dirigentes sindicales no son contratados por la nueva empresa. Las personas con fuero, por ejemplo, fuero maternal o licencia médica, tampoco son contratadas.

Entonces, ¿cómo la Junaeb se ha estado haciendo cargo de esos temas? ¿Cómo la Dirección del Trabajo ha estado fiscalizando? ¿Cómo la Dirección del Trabajo obliga al mandante a que cumpla sus obligaciones? La impresión que tengo, por todos los testimonios que he recogido de las manipuladoras de alimentos, es que la Junaeb no se hace responsable de la totalidad de los compromisos adquiridos por sus prestadores de servicio, que no han cumplido.

Básicamente, quiero saber qué ha hecho la Dirección del Trabajo respecto de indemnizaciones impagas producto de los traspasos y de lo ocurrido con los dirigentes sindicales que han quedado sin trabajo producto de esos cambios, con las personas con fuero maternal -en mi

región hay varios casos en que han quedado a la deriva, ni siquiera han recibido indemnizaciones y tampoco se les paga- que no se les respecta ni se les contrata después en la nueva empresa, y con las trabajadoras de Sercomaule. Sé que varias fueron traspasadas a Distal, pero muchas quedaron fuera.

En relación con la aplicación de la responsabilidad del mandante en el caso de la Junaeb, quiero saber si ello efectivamente se ha establecido. ¿Existen casos en que la Dirección del Trabajo ha obligado a que la Junaeb cumpla su rol subsidiario en las obligaciones que no cumplen los mandantes? ¿Qué pasa con los contratos colectivos? Desconozco si Dipralsa tenía un contrato colectivo con esas trabajadoras. ¿Qué pasa con la continuidad de ese contrato colectivo? Lo más probable es que se produce la desvinculación de las trabajadoras, pero Dipralsa tiene otros contratos, otras prestaciones de servicios en el resto del país.

Básicamente, quiero que se centre en los problemas que provocan las licitaciones mal ejecutadas e irregulares, con todos los problemas que hemos conocido, y en las situaciones fallidas de las empresas. Me refiero a qué ha pasado con los trabajadores y las manipuladoras, especialmente con los dirigentes sindicales y la gente que tenía fuero, y con la continuidad de los contratos colectivos.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Tiene la palabra el diputado Berger.

El señor **BERGER**.- Señor Presidente, por su intermedio, quiero saludar al director nacional de la Dirección del Trabajo.

En la línea de lo que comentó el colega Gahona, por supuesto que las situaciones irregulares y anómalas han

acontecido en muchas regiones de nuestro territorio nacional.

En la Región de Los Ríos, la empresa Ibasa S.A. prestaba servicios a la Junaeb y por situaciones irregulares y anómalas la Junaeb puso término a esa relación contractual.

Ahora, como se dijo en la sesión anterior, las manipuladoras quedaron dando vueltas. Ellas presentaron una demanda en contra de la empresa y también de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas. Estamos hablando de un número no menor de trabajadoras: 112 manipuladoras de la ciudad de La Unión.

Ahora, recientemente, 144 manipuladoras de la ciudad de Río Bueno demandaron nuevamente a la empresa Ibasa S.A. y, por ser solidariamente responsable, también a la Junaeb, porque no les han resuelto nada en relación con sus haberes, con todo lo que les correspondía que les cancelaran por sus servicios y con lo que la legislación exige.

Imagino que todos estos casos están en conocimiento de las direcciones regionales, dependientes de la dirección nacional. Por consiguiente, pido que se nos entregue un listado completo de las actuales empresas proveedoras del programa de alimentación escolar que tengan conflictos o demandas de las manipuladoras.

Creo que esa información, como Comisión, nos podría enriquecer, porque debemos defender el tema laboral, a pesar de que lo principal en esta investigación es la entrega de las raciones de los programas de alimentación. Sin embargo, quienes preparan los alimentos que se otorgan a través de esos programas son las manipuladoras.

También quiero consultar si en los procesos de licitación de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas existen algunos mecanismos o procedimientos que

obliguen a esta institución a solicitar a la Dirección del Trabajo antecedentes respecto de empresas que han concursado en licitaciones y que, a lo mejor, no han tenido muy buena suerte en seguir participando en las licitaciones de los programas de alimentación escolar.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Tiene la palabra el diputado Gahona.

El señor **GAHONA**.- Señor Presidente, para reforzar lo que señaló el diputado Berger, quiero preguntar si la Junaeb exige para el pago de las prestaciones del servicio los certificados de que no existan multas ni dificultades laborales como se hace en muchos servicios? Para los procesos de licitación, ¿se solicitan antecedentes a la Dirección del Trabajo respecto del comportamiento de los licitantes?

El señor **WALKER** (Presidente).- Tiene la palabra el diputado señor Claudio Arriagada.

El señor **ARRIAGADA**.- Señor Presidente, una experiencia parecida respecto de los trabajadores fue -Bernardo va a compartir conmigo- el tema de las licitaciones de la basura de los municipios. Sin embargo, como se fue acumulando un nivel de abuso impresionante terminó en un conflicto hace dos años atrás que llevó tanto a los municipios, al Parlamento, como al gobierno a buscar una solución intermedia. En un proceso de licitación se incorpora en las bases -se hizo en los municipios- una puntuación ponderada en el conjunto de la licitación para que aquellas empresas asumieran la incorporación de aquellos trabajadores cuya empresa dejaba de prestar servicio perdida la licitación, es decir, la empresa adjudicadora asumía esos trabajadores. Eso encarece la licitación, pero se asumió y se puso como un porcentaje importante en las bases de licitación. Si ve las bases generales y específicas, los municipios ponen que la

empresa que termina adjudicada se hace responsable de los trabajadores que están prestando servicio hasta ese momento y pierden la licitación.

Eso tuvo un costo inicial que el Parlamento llevo al gobierno a aprobar y que fueron 15.000 millones como aporte inicial. En las futuras licitaciones es de costo municipal. Pero está incorporado ese derecho, es decir, el mandante se hace responsable de esta precariedad laboral que se produce con estas licitaciones cada cierto tiempo.

Sería importante verlo porque una de las conclusiones tiene que apuntar a resolver el actual problema de aquellas trabajadoras que perdieron esos derechos, que fueron maltratadas, pero también resolver el problema para el futuro. El Estado tiene que asumir estos costos, no puede ser que el conjunto de trabajadores estén siempre sometidos a los vaivenes de precariedad tanto en la licitación como del tratamiento que dan las empresas a sus trabajadores. Ahí tenemos una experiencia concreta que sí puede resolverse.

Lo que me interesa que no está en el documento es la cantidad de juicios que hay por regiones -sería interesante ese dato- y el seguimiento que han tenido. ¿Qué respaldo han tenido los sindicatos? ¿Cómo se mueve la Dirección del Trabajo con respecto a respaldar al sector que es más débil que, claramente, son los trabajadores que es lo que nos interesa?

Señor Presidente, personalmente me motivan dos cosas en esta comisión. Por un lado que concluyamos con planteamientos que mejoren la gestión a futuro y por otro lado sobre todo mejorar la labor de los trabajadores porque estas cosas afectan a personas.

El señor **WALKER** (Presidente).- Tiene la palabra la diputada señora Camila Vallejo.

La señora **VALLEJO**.- Señor Presidente, quisiera sumarme a la preocupación con el tema laboral. Creo que aquí se cruzan al menos tres aspectos en la comisión investigadora que son permanentes. Lo primero es la precariedad laboral de las trabajadoras manipuladoras de alimentos, la inestabilidad laboral que conlleva más licitaciones de **3 años** y en ese periodo no sabe si las condiciones van a ser buenas o no, pero es un proceso constante de incertidumbre.

Lo segundo es entender el proceso de alimentación de los niños como parte del proceso educativo. Ya lo dijo el director de la Junaeb que es un elemento estratégico de la educación y no se puede separar aquello y estamos actuando muy mal como Estado en algo que es fundamental para el funcionamiento de una escuela.

Lo tercero tiene que ver con el modelo mismo de aplicación de parte de la Junaeb que hay un cuestionamiento de si ¿corresponde mejorar y modernizar el proceso de licitación? ¿O que haya un tratamiento distinto respecto de la entrega de raciones alimentarias por parte del Estado? Aquí ha habido opiniones al respecto.

En relación a la garantía de las condiciones laborales, hay varias observaciones y lo preguntó, por su intermedio señor Presidente, preguntó el diputado señor Gahona que se remite a Contraloría y al municipio. No sé qué diálogo e interacción se tiene con Junaeb. Por ejemplo, en el ámbito de medio ambiente cuando las empresas incumplen lo que está en el contrato que es básicamente un permiso ambiental que es la resolución de calificación ambiental, cuando hay ya muchas infracciones con su gravedad se puede solicitar la revocación de la calificación.

En este caso no sé, ¿qué pasa con los antecedentes de multas? ¿Son reiteradas? ¿Cómo afectan los contratos y por tanto el proceso posterior de licitación? No me queda claro que una interacción -del todo coherente- si se solicita a Junaeb o la misma dirección debe constatar ante el organismo correspondiente, más de Contraloría a la Junaeb.

Solicitaría una opinión respecto de lo tercero que mencionaba de tercerizar tanto una cuestión fundamental dentro del proceso educativo y que radica en permanente inestabilidad laboral. Estamos hablando de un sector y quizá sea un cuarto elemento que es preocupación nacional que es la incorporación creciente de la mujer al ámbito laboral. Las mujeres se desempeñan en labores con mayor precariedad, con inestabilidad, con contrato de corta duración y reciben muy bajas remuneraciones. Muchas son jefas de hogar y estamos hablando de un problema de género en el ámbito laboral que está agudizando en la problemática en la desigualdad en el ámbito de inserción laboral. Es de las preocupaciones del Ministerio del Trabajo, de la Inspección del Trabajo...

No sé si es claro y para el corto plazo debiese ser una buena iniciativa lo que señalaba, por su intermedio señor Presidente, el diputado señor Claudia Arriagada después de los tres años si la empresa no se ganó la licitación que se haga cargo de eso porque son millones de pesos. Lo señalaba el director, no es poca plata. La Junaeb destina mucha plata en el proceso de licitación y quizá es más conveniente para el Estado con esa misma plata o un tercio hacerse cargo directamente o las escuelas contratar. Sería más eficiente, con más estabilidad del contrato, más extendido como podría tener un profesor o un asistente de la educación. Quiero la opinión si perjudica realmente, con su visión que tiene desde lo

global. Si mantener la lógica de la tercerización en este caso ayudaría a resolver el problema que tenemos que es estructural.

El señor **WALKER** (Presidente).- Tiene la palabra el Miguel Ángel Alvarado.

El señor **ALVARADO**.- Señor Presidente, el modelo de Junaeb no es reciente, tiene muchos años. Entonces si tiene conocimiento el director de la historia previa, de la cantidad de infracciones de los años previos. Más allá de los nombres está la institución. Imagino que tiene que haber un historial.

¿Qué significa el 35 por ciento? ¿En comparación con modelos internacionales o nacionales? 35 por ciento de 10 significa casi cuatro. Eso respecto de las fiscalizaciones.

¿Tiene conocimiento...? Debería tenerlo por ser una empresa de este calibre ¿Tiene conocimiento de las infracciones cursadas por los trabajadores de propia iniciativa y no por fiscalizaciones? ¿Qué porcentaje? Pues se sumaría al de las fiscalizaciones. ¿Cuáles son las sanciones ya sea en el sector particular subvencionado, de corporación municipal o al sector municipalizado?

El señor **WALKER** (Presidente).- Tiene la palabra la diputada Marcela Hernando.

La señora **HERNANDO** (doña Marcela).- Señor Presidente, hay varias cosas que me causan inquietud. ¿Qué pasa con los finiquitos? Hemos hablado de salarios adeudados, pero el tema de los finiquitos no ha estado presente. Si bien los municipios pueden, a través de las bases de licitación, hacer algo respecto de los trabajadores de una empresa que pierde una licitación. Lo que se hacía en muchas municipalidades era recomendar o dar un mayor puntaje en las bases de licitación para aquel que

incorporara a los trabajadores de la empresa que se iba, pero eso también pasa por que el trabajador sea finiquitado y luego sea contratado por la nueva empresa; entonces, hay una suerte de traspaso. Sobre ese tema me guastaría que se refiriera.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Tiene la palabra el diputado Arriagada.

El señor **ARRIAGADA**.- Señor Presidente, reforzando la pregunta del diputado Alvarado, ese 35 por ciento en multas debería construir un historial de las empresas, aun cuando antes estábamos con un cambio de nombre permanente de empresas que quebraban o cometían una serie de fechorías; cambiaban el nombre, aunque eran los mismos dueños. Eso es muy importante, porque en el mismo ejemplo anterior, en el tema municipal, aquellas empresas con un historial de prácticas antisindicales de persecución laboral y de denuncias que terminaron en fallos en su contra, estaban inhabilitadas para volver a postular y si se lograba demostrar que estaban cambiando nombres de fantasía, también quedaban inhabilitadas. Por eso es importante para mí, por lo menos, saber las conclusiones, el historial, la cantidad de juicios, la cantidad de denuncias y en qué concluyo eso.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Quiero hacer cuatro preguntas muy precisas.

Primero, referido a lo que señaló la diputada Hernando, que me parece fundamental. El instrumento que tiene la Junaeb para producir un mejor pago de remuneraciones y el cumplimiento de la legislación laboral es asignándole al tema laboral un puntaje mayor en las licitaciones, cuestión que ha sido controvertida, porque no necesariamente eso coincide con la oferta económica más conveniente.

En ese sentido, quiero saber si con la nueva administración, en estos meses, ha habido algún trabajo de equipo con la Junaeb en que, a raíz de las denuncias que recibió la Dirección del Trabajo, se ha podido establecer cuáles son los criterios adecuados a incluir en las bases de licitación para incidir en esa dirección.

La segunda pregunta, es en relación con lo mismo. Quiero saber si hay una suerte de contrato tipo que ha establecido la Junaeb con la supervisión de la Dirección del Trabajo para los contratos de las manipuladoras de alimentos. Hemos tenido avances en la regulación en los últimos años, por ejemplo, a través del pago de las remuneraciones de los meses de verano, que antes no se pagaban, solo se pagaban 10 meses. Quiero saber si todo eso está incluido en una suerte de contrato tipo, que establezca, a su vez, cuál es la forma de poner válidamente término a la relación laboral de una trabajadora manipuladora de alimentos, en este caso.

Sabemos que, por aplicación del principio de primacía de la realidad, y esta es la tercera pregunta, los tribunales de justicia que, en materia laboral, siempre se adelantan al legislador, han establecido que, ya sea un contrato a plazo fijo, donde hay una norma expresa, o también en contratos por obras o faenas, rige el principio de primacía de la realidad; vale decir, si una empresa destina a un trabajador, en este caso a una manipuladora de alimentos, a distintas obras o faenas, que sean adjudicadas mediante las licitaciones y hay una suerte de continuidad de la empresa, por aplicación de ese principio, para todos los efectos legales, por la jurisprudencia, se entiende que ese contrato es indefinido; por lo tanto, la trabajadora tiene derecho a

recibir una indemnización por años de servicio ¿Cómo se ha visto ese tema?

A propósito, quiero recordarles que la Cámara de Diputados aprobó un proyecto de ley, que suscribimos varios diputados, para asegurar que los contratos por obra o faena, donde se cumplan estas condiciones y haya una continuidad, se entienda, para todos los efectos, que ese contrato se transforma en indefinido, en el caso del pago de la indemnización por años de servicio. Es un proyecto de ley que, lamentablemente, no ha sido visto en el Senado.

Respecto de la reforma laboral, nosotros incorporamos, tangencialmente, sé que no en todas las formas que hubiesen querido los trabajadores, una suerte de negociación colectiva simplificada respecto de los contratos por obra o faena, sobre todo en el caso de los contratos de la construcción ¿Cómo ustedes, como Dirección del Trabajo, observan que las nuevas normas podrían aplicarse o no al caso de las manipuladoras de alimentos, para efectos de fortalecer las negociaciones colectivas y, de esa manera, lograr mejores condiciones en los contratos de trabajo.

Tiene la palabra el señor Christian Melis.

El señor **MELIS**.- Señor Presidente, voy a tratar de contestar todas y cada una de las preguntas.

En primer lugar, respecto del rol que le cabe a la Junaeb, rol subsidiario o solidario, nosotros, como Dirección del Trabajo, hasta el momento, no tenemos ningún pronunciamiento que califique ese rol. Este es un problema parecido al que hemos tenido con el Ministerio de Obras Públicas, es muy parecida la figura y nosotros se lo preguntamos a la Contraloría. En materia de Obras

Públicas, lo que dice la Contraloría es que hay diferencias. Cuando el Ministerio de Obras Públicas actúa a través de concesiones no existe responsabilidad solidaria subsidiaria, no tiene la calidad de empresa principal para los efectos laborales y de la ley de subcontratación, pero sí la tiene cuando actúa a través de licitaciones, que es donde ella podría ejercer el control, porque la lógica de la ley de subcontratación es la posibilidad de que la empresa principal pueda ejercer, efectivamente, control sobre los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas; por lo tanto, ese es un parámetro que tiene la Contraloría.

Entiendo que en este caso, y ustedes mismos lo señalaron, hay varios fallos judiciales y algunos no están ejecutoriados todavía, pero ya tenemos fallos que han asignado responsabilidad, en algunos casos subsidiaria y en otros solidaria, a la Junaeb. Por lo tanto, naturalmente, corresponde quedarse con lo que determinen los tribunales.

La ley de subcontratación o la calidad de responsable subsidiario no se asignan por parte de la Dirección del Trabajo. La asignación de responsabilidades se ejerce en sede judicial. Si el tribunal lo pide, nosotros podemos informar respecto de las condiciones laborales, de las deudas, en algunos casos. Lo que hemos hecho, por ejemplo, para determinar el nivel de deuda es actuar como una especie de *peritus* para determinar el nivel de deuda que existe, pero se hace efectiva en sede judicial.

Recordemos que los derechos que tiene la empresa principal son: derecho a información; es decir, yo me puedo informar del nivel de cumplimiento de la empresa contratista, a través de los certificados que da la Dirección del Trabajo y que, normalmente, las empresas

los supeditan al pago de los emolumentos que tiene que darle a la empresa; es decir, se paga en la medida que traigan un certificado de que está al día en las condiciones laborales.

Desconozco si la Junaeb, en su procedimiento interno, utiliza este certificado, lo que sí sé es que ley de Compras del Estado establece la obligatoriedad de que, efectivamente, se establezca, pero habría que ver cuál es el procedimiento. Nosotros, damos un certificado que hoy, incluso, se puede ver en línea, ni siquiera hay que ir a la Inspección del Trabajo.

En materia de fueros, acerca de la situación de los trabajadores aforados, hay dos figuras que uno podría comentar. Si se tratase de una figura en la cual cambia la propiedad o la calidad en la cual una empresa ejerce una actividad productiva, uno podría hablar de un principio de continuidad, que está establecido en nuestra legislación; es decir, si en el futuro vendo mi empresa a un tercero, por la aplicación del principio de continuidad, los trabajadores pasan automáticamente, sin necesidad de hacer nada, con todos sus derechos laborales, individuales y colectivos a la empresa nueva, pero mi impresión es que en este caso es distinto, no es que la empresa nueva compre a la empresa anterior, si no que se gana una licitación respecto de un contrato distinto. En el fondo, el problema que tenemos es que no opera el principio de continuidad, pues cada vez que hay un término de contrato no hay un traspaso automático de los trabajadores a la nueva empresa.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Tiene la palabra el diputado Gahona.

El señor **GAHONA**.- Señor Presidente, entonces, ¿es un contrato de obras?

El señor **MELIS**.- No, lo que pasa es que laboralmente no se aplica este principio, por lo que si quisiéramos que hubiese algún tipo de continuidad de esos trabajadores, la vía normal para hacerlo, como ustedes han señalado muy correctamente, sería a través de las bases de licitación.

El señor **GAHONA**.- Entonces, en la práctica, el contrato de las manipuladoras ¿es un contrato de obras o de faena?

El señor **MELIS**.- Es un contrato de duración determinada. No obstante que, en la práctica, a lo mejor, muchas trabajadoras cuenten con contratos indefinidos, que era el mismo problema que teníamos en el caso de la basura, ya que, en ocasiones, teníamos contratos por obra y por faena, entonces, se entendía que ese período era lo que duraba la licitación. Sin embargo, tuvimos varios fallos, como usted decía, en los que los tribunales concluyeron al principio de forma negativa. Posteriormente, han concluido en algunos fallos que efectivamente no estamos en presencia de una obra o faena, por lo que si las empresas no se ganan la licitación, entonces, hablamos de un contrato indefinido, en cuyo caso esta tendría que despedir aduciendo necesidades de la empresa y, por consiguiente, pagar una indemnización, lo que debe prevalecer.

En el caso de Sercomaule, entiendo que es una de las empresas que tiene en su contra numerosas demandas interpuestas por los trabajadores, donde se ha ido determinando la responsabilidad subsidiaria o solidaria, en este caso, de la Junaeb para los efectos del pago de las prestaciones adeudadas e indemnizaciones. Por lo tanto, como principio general, efectivamente donde habría que poner el acento es sobre las bases de licitación que es donde, históricamente, en varios sectores...

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Para reiterar la pregunta. ¿No hay una suerte de contrato tipo al cual deban adherirse necesariamente las empresas que licitan?

El señor **MELIS**.- Señor Presidente, usted sabe que en derecho público podemos hacer solo lo que nos mandata la ley. No existe un contrato tipo, por lo menos, laboralmente.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- ¿Pero se podría poner como un anexo a las bases de licitación?

El señor **MELIS**.- Sí, es decir, no tenemos ningún problema en ello. De hecho, lo hicimos a propósito del caso de la basura, en el sentido de que establecimos cláusulas laborales que pensamos que debía tener toda base de licitación e, incluso, el mismo contrato de adjudicación. Tampoco hay ningún inconveniente en trabajar con la mismas dirigentas del sector los contratos individuales tipo, de manera de garantizar ciertos estándares laborales.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Son contratos privados con recursos públicos.

El señor **MELIS**.- Sí, claro y no hay ningún problema en hacer ese trabajo.

El señor **GAHONA**- Un anexo a las bases de licitación que estos son los contratos que tienen que cumplir las empresas.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Es una buena idea para las conclusiones del trabajo de esta Comisión Investigadora establecer aquello como recomendación.

El señor **MELIS**.- Señor Presidente, estamos disponibles a poder hacer el trabajo con estos sectores de manera eficiente.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Tiene la palabra la diputada señora Camila Vallejo.

La señora **VALLEJO** (doña Camila).- Señor Presidente, la discusión que tuvimos con relación al aumento de remuneraciones se hizo en el marco de las ponderaciones, porque se señalaba que era prácticamente inconstitucional exigirlo como mínimo, por lo que se ponderaba; razón por la que el que ofrecía algo mejor ganaba y, por ende, tenía mayor puntaje, pero no necesariamente le garantizaban. Entonces, mi pregunta, dado que ahora no lo pueden hacer, es si se nos permitiría hacerlo en términos legales o jurídicos. En el sentido de poner un contrato tipo mínimo donde quede establecido que si pierde en el proceso de licitación no se adjudica la continuidad, por lo que tiene que pagar indemnización. ¿Podríamos mandatarlo? Porque pensábamos en pelear esta situación, pero vimos en un momento que no se puede exigir ni montos precisos ni cuestiones con relación a las remuneraciones exactas, ya que todo eso tiene que ver con ponderaciones, puntajes, pero no con mínimos.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Señor director, para complementar un poco la pregunta de la diputada señora Camila Vallejo. Entiendo que las remuneraciones tengan que ponderarse en el puntaje, pero el tipo de contrato, la naturaleza jurídica del mismo y las obligaciones de continuidad podrían perfectamente establecerse en un anexo como un contrato tipo respecto de la naturaleza que debe exigirse.

Tiene la palabra el diputado señor Gahona.

El señor **GAHONA**.- Señor Presidente, lo que uno esperaría es que en un proceso de licitación que dura tres años, en términos de remuneraciones, las empresas incluyan todos los costos que ello implica. Dado los resultados que hemos tenido va haber que hacerlo, pero no tendría por qué el mandante decirle: "usted tiene que pagar indemnización", porque se supone que si el contrato

dura tres años tengo que considerar en mi estructura de costos, durante ese período, el pago de los servicios, de los fueros y de los reemplazos. Ahora, si desafortunadamente la evidencia práctica me demuestra que las empresas no lo cumplen, porque quienes se adjudican las licitaciones son las que cobran menos y, para hacerlo, apuestan a sacrificar algunos gastos, entonces, terminamos en la misma situación en que estamos. Por lo tanto, -y un poco apuntando a lo que decía la diputada Vallejo- da la impresión de que el Estado efectivamente no podría fijar la remuneración, porque limitaría la competencia. ¡No sé! Creo que tenemos que buscar una fórmula y en el proceso saber si han visualizado alguna que nos permita asegurar que las empresas contratistas cuando presenten una oferta se puedan establecer todos los gastos que ella implica.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Tiene la palabra la diputada señora Marcela Hernando.

La señora **HERNANDO** (doña Marcela).- Señor Presidente, desde mi punto de vista una parte de las bases de licitación podría dejar estipulada una serie de cosas en términos generales, sin embargo, la Contraloría ha hecho un ejercicio para la mayoría de los casos que se presentan en la administración pública de bases de licitación tipo y que, además, los usaba como marco legal para que fueran trámites exentos. Por lo tanto, hay una serie de licitaciones que se dejaron fuera de la toma de razón de la Contraloría precisamente porque se hacían de acuerdo a las bases de licitación. Entonces, ¿qué hacen algunos servicios? Utilizan estas bases, pero las modifican y, en ese caso, sí tendrían que estar en conocimiento de la Contraloría, sin embargo, se saltan ese procedimiento. ¿Ustedes han detectado alguna falla en relación a eso?

Por otro lado, ¿de qué manera, en términos generales, podría quedar estipulado que un trabajador no puede ganar menos de una cantidad determinada de sueldos mínimos y, a su vez, exigir una boleta de garantía hasta el final precisamente para asegurar el pago de derechos?

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Tiene la palabra el señor Melis.

El señor **MELIS**.- Señor Presidente, no tenemos competencia para determinar si efectivamente una empresa se ciñe o no a las bases de licitación o a los contratos tipo de la Contraloría.

Ahora, volviendo al tema en discusión, efectivamente, lo que se ha diseñado y la manera de hacerlo es a través de ponderaciones diferenciadas en materia de estándares laborales, cuya definición la hemos logrado con varios sectores productivos, por lo tanto, podemos colaborar con esos estándares a través de las puntuaciones. Probablemente el tema de la continuidad pueda hacerse a través de estos estándares o por la vía legal. En otras palabras, si esto tiene un componente o mandato legal, entonces, naturalmente tendría que ser obligatorio cumplirlo en las bases de licitación, en cuyo caso habría que ver cómo se arma ese componente.

En materia de certificados de pago y de comportamiento laboral -alguien me preguntaba al respecto- tenemos el historial de las empresas, por lo que les podemos enviar, previa identificación de todas ellas, el historial laboral de multas de los últimos 15 años.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- ¿Habría acuerdo para oficiar al señor Melis a fin de que nos pueda enviar esa información?

Acordado.

El señor **MELIS**.- Ahora, respecto de la cantidad de juicios por regiones no tenemos el dato, porque no somos parte en esos juicios. Ahora, si la Comisión lo estima pertinente, podemos hacer el esfuerzo de recabar información de aquellos que se encuentren pendientes, pero, insisto, no es una información que particularmente tengamos, pues tendríamos que sacarla del Poder Judicial.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Pero, hay sanciones administrativas y sanciones judiciales.

El señor **MELIS** (don Christian).- Respecto de las sanciones administrativas cuente con que las haremos llegar.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Si existe una base de datos, probablemente, tiene una estadística de las resoluciones judiciales. Sería pertinente que también la incorpore.

Tiene la palabra la diputada señora Marcela Hernando.

La señora **HERNANDO** (doña Marcela).- Señor Presidente, por su intermedio, sugiero que invitemos personal de los tribunales de trabajo, dado que son el organismo pertinente a quien hacer las consultas.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Eso lo podemos acordar al finalizar esta sesión.

Sé que hay una asociación de registrados, pero no sé si hay alguna sanción gremial de los tribunales del trabajo.

El señor **MELIS** (don Christian).- Sí hay acción gremial, pero la dificultad es que como son juicios locales no tienen coordinación para esos efectos.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Ellos no pueden referirse a causas judiciales específicas, pero sí a grandes rasgos de los criterios.

El señor **MELIS** (don Christian).- Sí, pero sin perjuicio de la información que podamos recabar.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- ¿Habría acuerdo para proceder de esa manera?

Acordado.

Tiene la palabra el señor Christian Melis.

El señor **MELIS** (don Christian).- Señor Presidente, también se preguntaba sobre este 35 por ciento de multa. Entendemos que es un porcentaje alto de infraccionalidad, pues normalmente el porcentaje promedio debe andar entre un 23 por ciento y un 25 por ciento. Claramente, es un porcentaje superior al estándar promedio.

Desde el punto de vista de la caracterización fiscalizadora, para nosotros es un sector de preocupación y de foco de atención porque tiene una tasa de infracción más alta que la normal.

La cita que presenté tiene que ver con los programas que se hacen y nosotros lo controlamos. Es decir, lo focalizamos y lo dirigimos, pero en esa cifra no están las denuncias que individualmente hagan los trabajadores.

Lo que podríamos hacer, como ya conocemos las empresas, es sacar la información y mandarla. Existen dos ámbitos, en primer lugar, las denuncias que se hacen cuando la relación laboral está vigente y nosotros fiscalizamos. En segundo lugar, los reclamos que se realizan cuando la relación laboral está terminada y el trabajador concurre a la Inspección del Trabajo. Es decir, fue despedido, concurre a la Inspección y hacemos un comparendo de conciliación.

Podríamos tratar de recabar la información sobre denuncias y reclamos del sector. Eso sería posible.

En materia de finiquitos el problema para nosotros una vez terminada la relación laboral, es que no somos competentes para calificaciones de causal. No podemos decir: "La causal que usted está invocando está bien o mal aplicada". Somos competentes para verificar el pago

de todas las prestaciones adeudadas, por ejemplo, de remuneraciones, concesiones previsionales, etcétera, pero no sobre la indemnización, porque dependen de la causal de terminación.

Por tanto, tenemos una cierta complicación. No obstante, en el caso de Dipralsa actuamos como ministros de fe en la firma de finiquitos de las trabajadoras que aceptaron ese porcentaje menor de indemnización por mutuo acuerdo.

También se habló del traspaso de trabajadores a otras empresas y señalé que en este caso la figura jurídica no es el principio de continuidad, es decir, no se aplica el artículo 4° del Código del Trabajo, pues frente a la compra de una empresa se aplica principio de continuidad.

Esa es una característica del problema, no es solo respecto del trabajador individual. Eso supone -lo conversamos con unos dirigentes antes de entrar- que frente a cada nueva licitación nuevamente se armen sindicatos y negociaciones colectivas, por lo que pierde continuidad y, además, es un esfuerzo enorme para estos trabajadores, considerando la dificultad que supone formar sindicatos.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Tiene la palabra el diputado señor Claudio Arriagada.

El señor **ARRIAGADA**.- Señor Presidente, este sector de trabajadores es uno de los más vulnerables de nuestro país, por lo mismo, quiero saber si tienen denuncias por tasas de accidentes entre el trayecto de la casa al trabajo.

También si tienen información sobre el rechazo de las entidades mutuales que estén adscritas a estas empresas. Ello supone un trabajo muy esforzado, pues los fondos de comida son enormes, lo sé porque me ha tocado ver dos mujeres levantando uno de esos fondos. ¿Existen denuncias

sobre eso y por el rechazo de licencias médicas? Si hay un alto nivel de posibilidad de accidente es para estas trabajadoras.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Tiene la palabra el señor Christian Melis.

El señor **MELIS** (don Christian).- Señor Presidente, eventualmente podríamos recabar antecedentes sobre denuncias en materia de accidentes de trabajo, no sobre la tasa de rechazo, porque eso lo ve la Superintendencia. No tenemos esa base de datos y tendríamos que pedirla a la Superintendencia de Seguridad Social.

Como ya señalé un foco importante de infraccionalidad en este sector tiene que ver con las condiciones de seguridad de salud en el trabajo, por tanto, es un tema importante.

El señor **ARRIAGADA**.- Señor Presidente, ¿podemos pedir la asistencia a la Superintendencia?

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Les parece que al final de la sesión acordemos estos temas.

Quedan cinco sesiones por celebrar, por lo que la secretaría propone realizar sesiones especiales. Además, el diputado Espinosa tiene una propuesta para citar a nuevos invitados.

Tiene la palabra el diputado señor Bernardo Berger.

El señor **BERGER**.- Señor Presidente, al comienzo de esta sesión hice la consulta sobre si existe un procedimiento para que la Junaeb requiera algunos antecedentes de las empresas que están postulando a una supuesta licitación. Ello para ver si esa empresa ha tenido o no algunos inconvenientes de legalidad contractual en oportunidades anteriores.

En otras palabras, quiero saber si existe el vínculo entre la Junaeb y la Dirección Nacional del Trabajo, para solicitar ciertos antecedentes sobre una situación seria

y responsable como es una licitación y, también, sobre los oferentes que estén participando.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Tiene la palabra el señor Christian Melis.

El señor **MELIS** (don Christian).- Señor Presidente, normalmente no existe un vínculo directo entre la empresa principal y la Dirección del Trabajo. Es decir, en este caso la Dirección del Trabajo no es la empresa principal que pide un certificado. Si bien podría hacerlo, pero normalmente la empresa principal exige al contratista acreditar el cumplimiento de las obligaciones laborales a través de certificados de la Dirección del Trabajo.

No obstante, a partir de la situación que se ha dado con este quiebre de empresas y con los cambios de empresas, hemos hablado con la Junaeb para establecer mejores mecanismos de comunicación de infraccionalidad directa. Es decir, hemos ofrecido la posibilidad de conocimiento de estas infracciones en tiempo real y, también, hemos conversado la posibilidad de focalizar programas permanentes de fiscalización a las empresas que trabajan para Junaeb, a fin de controlar mejor los estándares laborales.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).-Tiene la palabra la diputada señora Marcela Hernando.

La señora **HERNANDO** (doña Marcela).- Señor Presidente, quiero hacer una pregunta desde la más absoluta ignorancia. Me sorprendió saber que ustedes no son competentes para pronunciarse respecto de algunos temas.

¿La Dirección del Trabajo puede normar sobre qué elementos mínimos debe tener un tipo de empresa "X"? Es decir, ¿podría existir una empresa manipuladora de alimentos que solo tuviera un jefe, un administrador o un contratante? o existe un requisito mínimo, en término de que se exija un nutricionista y personas que trabajen

como auxiliares de servicios o para levantar peso, etcétera.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Tiene la palabra el señor Christian Melis.

El señor **MELIS** (don Christian).- Señor Presidente, la Dirección del Trabajo no tiene la facultad de normar nada, solo aplicamos la ley. Lo que sí, una empresa debe cumplir con los estándares laborales.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Perdón, pero pueden emitir dictámenes.

El señor **MELIS** (don Christian).- Sí dictámenes interpretativos de la ley.

Evidentemente, cualquier empresa en materia laboral debe cumplir con los estándares laborales propiamente tal y con los estándares en materia de seguridad de salud en el trabajo, que están normados en distintos cuerpos legales, por ejemplo, en el decreto N°594 del Ministerio de Salud que establece una serie de condiciones sanitarias y ambientales que la empresa debe cumplir y que nosotros si podemos fiscalizar.

Es decir, no tenemos la facultad para normar, sí existen normas que establecen cuáles son los requisitos que debe cumplir una empresa y, en virtud de ello, podemos sancionar.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Tiene la palabra el diputado Fidel Espinoza.

El señor **ESPINOZA** (don Fidel).- Más allá de entender el rol que juega la Dirección del Trabajo, así como las limitaciones que tiene ese organismo en diferentes aspectos, es importante que esta Comisión, al término de su trabajo, efectué proposiciones que sean susceptibles de ser recogidas y aplicadas por la Junaeb en los nuevos procesos de licitación.

Hago el alcance porque varias dirigentas de asociaciones de manipuladoras de alimentos me han dicho, tal como me lo ha ratificado una dirigente recién, que cada vez que hay un proceso de licitación lo único que se contempla para la participación de la empresa que postula es que esta no haya sido objeto de sanciones por prácticas antisindicales, pero hay muchas otras materias que sería importante incorporar en ese proceso.

Las proposiciones que haga esta Comisión deben ser un aporte para la defensa de los derechos de los trabajadores, los que muchas veces, tal como lo dijo el diputado Arriagada, dependen en gran medida del tipo de empresas que llega a un territorio para realizar su labor, porque hay algunas que se encuentran en condiciones bastante más favorables que otras, lo que genera discriminaciones odiosas en materia de seguridad, así como en muchos otros aspectos relacionados con la protección de sus derechos.

Por lo tanto, solicito que la Secretaría de la Comisión contemple la generación de un capítulo dentro de las conclusiones para la inclusión de recomendaciones en el ámbito laboral, aspecto que será muy importante para los futuros procesos de licitación.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Tiene la palabra la diputada Camila Vallejo.

La señorita **VALLEJO** (doña Camila).- No escuché si se respondió, pero había hecho una pregunta respecto de la opinión del director nacional de la Dirección del Trabajo respecto de la relación que hay entre tercerización, estabilidad y precariedad laboral.

El señor **MELIS**.- En abstracto, naturalmente uno siempre puede entender que un proceso de tercerización aleja al originalmente obligado del proceso de control, y eso uno lo observa en todo el ámbito de la subcontratación, más

allá de que se piense que un proceso de tercerización tiene que ver con disminución de costos laborales y precarización.

Desde el punto nuestro, en el ámbito de la fiscalización, cualquier proceso de tercerización aleja al originalmente obligado del control, y, por lo tanto, eso puede eventualmente suponer algún tipo de precarización, pero naturalmente eso es solo una opinión, porque el modelo está dado por la norma legal, así como por la posibilidades que ella establece.

Sin embargo, nuestra experiencia es que en los modelos de tercerización en general uno puede entender -reitero- que se aleja al obligado del control y que estos generan mayor precarización.

La señorita **VALLEJO** (doña Camila).- Por lo tanto, ¿las sanciones de fiscalización están más enfocadas en aquellos sectores tercerizados? Dentro del porcentaje total, ¿es un sector de gran preocupación el de las manipuladoras de alimentos? ¿A nivel global hay mayor concentración en ese sector?

El señor **MELIS**.- Por supuesto. Por ejemplo, en la minería, sector en el que los procesos de tercerización son muy importantes, uno puede ver estándares distintos respecto de trabajadores propios y de trabajadores subcontratados. Probablemente, buena parte de la demanda social de los trabajadores subcontratados tenga que ver con la comparación que se hace respecto de los trabajadores propios. Obviamente, ellos constituyen un foco importante de nuestra atención, puesto que mientras más alejamiento hay de la cadena, la precariedad y la infraccionalidad aumentan.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Me gustaría que pudiera referirse al porcentaje de negociación colectiva de las manipuladoras de alimentos, para saber

si cuentan con capacidad en tal sentido, y que nos señale cómo considera que puede mejorar esa la situación con la nueva reforma.

El señor **MELIS**.- No tengo el dato sobre el porcentaje de negociación de las manipuladoras de alimentos, pero puedo conseguirlo y enviárselos.

Tal vez las representantes de asociaciones de manipuladoras de alimentos que se encuentran presentes me podrán corregir, pero tengo entendido que negocian a nivel de empresa, lo que supone contar con sindicatos. Eventualmente, la otra posibilidad es tener grupos negociadores a nivel de empresa. Se puede utilizar cualquiera de las dos vías.

La reforma laboral mantiene ese modelo. La única innovación desde el punto de vista del nivel de la negociación es que eventualmente el día de mañana un sindicato interempresa podrá negociar colectivamente en forma obligatoria, lo que hoy no ocurre, razón por la que generalmente lo que se hace es formar un grupo negociador con sus socios y asesorarlo.

Con la reforma, los sindicatos interempresa deberán negociar obligatoriamente, pero lo hará en calidad de sindicato interempresa, en forma obligatoria, cuando haya más de cincuenta trabajadores.

El señor **WALKER** (Presidente accidental)- Damos las gracias al director nacional de la Dirección del Trabajo por su completa exposición, y le agradeceremos que quede a disposición de la Comisión para futuras consultas mediante oficios.

El señor **MELIS**.-Señor Presidente, quedamos a su plena disposición.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Se suspende la sesión.

-Transcurrido el tiempo de suspensión:

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Continúa la sesión.

El señor Secretario nos va a presentar una propuesta para las sesiones que restan, pero antes quiero consultar a la Secretaría si hemos solicitado a la Sala que autorice ampliar nuestro plazo de funcionamiento.

El señor **ALMENDRAS** (Secretario).- De acuerdo con el Reglamento de la Corporación, la prórroga se debe solicitar anticipadamente al término del plazo de la Comisión. Es decir, como el plazo de esta Comisión termina en 30 de mayo, días antes se podría solicitar. En todo caso, de acuerdo con las sesiones que tiene programada la Cámara de Diputados, solamente nos quedan cuatro sesiones ordinarias: 20 de abril; 5 de mayo; 11 de mayo, y 18 de mayo, lo que significaría que habría que agregar sesiones especiales, como la celebrada esta semana en Santiago, los días lunes en la tarde, y si aún fuera necesario más tiempo, antes del término del plazo de la Comisión se puede solicitar a la Sala la prórroga, la que adopta el acuerdo por mayoría simple, no requiere unanimidad.

Los posibles invitados pendientes son los siguientes: funcionarios de la Junaeb, los que entiendo que tienen una asociación; directores regionales de las zonas más afectadas; federaciones de manipuladoras de alimentos, como Femai, Femach, Fecemap y Fedema, entre otras; las empresas Verfrutti, Ibasa, Hendaya, Dipralsa y Merkén; los exfuncionarios de la Junaeb mencionados durante la investigación, señores José Miguel Serrano y Sebastián Pérez Torrejón; personeros de la Universidad de Chile y de la USACH, respecto del diseño del modelo de licitación; el fiscal de Alta Complejidad, señor Manuel Acuña; el señor Miguel Faúndez, auditor externo que elaboró el informe cuestionado, invitación solicitada por

el diputado señor Gahona; el señor Tomás Menchaca, que estaba invitado para hoy, pero que no pudo asistir, y el Presidente del Tribunal de la Libre Competencia.

Además, en la presente sesión se planteó la posibilidad de invitar a la asociación de funcionarios de los tribunales laborales y a la Superintendencia de Seguridad Social.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Tiene la palabra el diputado Sergio Gahona.

El señor **GAHONA**.- Señor Presidente, pienso que se requieren las sesiones especiales para terminar dentro del plazo, 30 de mayo, y no tener que dilatar el funcionamiento de esta Comisión.

Respecto a los directores regionales, no creo que sea necesario invitarlos porque en el tema de las licitaciones no tienen participación alguna, entonces, con la información que nos entrega el director nacional es suficiente.

A la Asociación de Funcionarios podría ser, pero a nivel nacional, y a las Federaciones de Manipuladoras de Alimentos, de todas maneras, las empresas inaudible (01.20.56) y agregaría a empresas como Ferbast, una de las que ha estado complejizadas con esta situación, y aunque los privados no están obligados a venir, a la conservera Osiris porque no perdemos nada con invitarlos.

Además, pido agregar a la jefa nacional del Programa de Alimentación Escolar, señora Amalia Cornejo, como parte de los funcionarios de alta jerarquía de la Junaeb que nos falta invitar, y al señor Darío Calderón, presidente de una asociación que agrupa a empresas proveedoras de servicios a la Junaeb que se llama NutreChile, al que me gustaría preguntar algunas cosas sobre su rol en las licitaciones de la Junaeb.

También, a los señores Sebastián Pérez y Miguel Serrano, que son los principales implicados en estos problemas, y, por supuesto, al fiscal de alta complejidad.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Tiene la palabra el diputado señor Claudio Arriagada.

El señor **ARRIAGADA**.- Señor Presidente, quiero pedir un reforzamiento de la secretaría sobre dos trabajadores.

Como esta investigación tiene tantos componentes, me interesa resaltar la situación de los trabajadores.

En ese sentido, quiero pedir que se confeccione un listado de las diversas situaciones a lo largo de Chile, que son distintas. En algunos casos hay fallo, en otros denuncia, hay pagos inconclusos, etcétera. Solo hemos escuchado algunos en relación con estas diversas situaciones y, aunque es probable que no alcancemos a escuchar a todos, pienso que es prioritario que esta Comisión ponga énfasis en escuchar a la mayor cantidad de organizaciones gremiales de los trabajadores.

Por ello, solicito que se confeccione un listado de cada zona, y cuáles son los conflictos y en qué situación están, porque es muy importante para establecer las proposiciones que debemos hacer al concluir esta Comisión.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Tiene la palabra el diputado señor Fidel Espinoza.

El señor **ESPINOZA** (don Fidel).- Señor Presidente, Tengo un listado de personas y organizaciones. Algunas ya han sido mencionadas por el señor secretario: José Miguel Serrano, director de la Junaeb; Raúl Morales, su jefe de gabinete; Sebastián Pérez Torrejón, el ex jefe jurídico de la Junaeb; Nelson Hadad, ex coordinador de compras y contratos de la Junaeb. También las empresas que aquí se

han mencionado, Hendaya e **inaudible** (01.23.37), y las federaciones unidas de manipuladoras de alimentos.

Esta es mi propuesta.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Tiene la palabra el diputado señor Sergio Gahona.

El señor **GAHONA**.- Señor Presidente, olvidé incluir a Carlos Tudela.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Quiero hacer presente la situación de las empresas, en particular.

Creo que hay que fijar un criterio, porque se debe determinar porque se invita a algunas y no a otras, para un tema de probidad en el funcionamiento de esta Comisión. Creo que debemos invitar a todas o invitamos a ninguna, porque en base a qué criterio vamos a invitar solo a algunas de ellas para que entreguen su versión. Francamente, me parece extraño. O establecer un criterio objetivo, o, por ejemplo, invitar a todas las empresas que aparecen mencionadas en el informe de la Contraloría. Ese sería un criterio objetivo. Pero, a dedo designar algunas empresas y no a otras para entregarles una tribuna pública cuando están siendo objeto de investigaciones de carácter penal y administrativa por parte de la contraloría, me parece delicado.

Por lo tanto, o fijamos un criterio, o las invitamos a todas. Esta es mi propuesta como diputado integrante de esta Comisión.

Tiene la palabra el diputado señor Sergio Gahona.

El señor **GAHONA**.- Señor Presidente, la lista propuesta de empresas a invitar no es antojadiza, son las empresas que están involucradas en las irregularidades investigadas por la Contraloría, las que están en Fiscalía, o las que han sido mencionadas en esta Comisión. Por eso se pide citar a esas empresas.

Comparto que podemos hacer una invitación abierta, porque puede que otras empresas deseen venir y manifestar su opinión sobre estos temas, pese a no estar involucradas en los hechos investigados. Esto es más amplio y me parece muy bien.

Pero la idea es hacer una economía de procedimiento, y citar a las empresas que están involucradas y que aparecen en los expedientes sobre las irregularidades.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Le parece a la comisión que pidamos a la Secretaría elaborar una minuta con las empresas que aparecen mencionadas en el informe de la Contraloría. Que el acuerdo sea invitarlas a todas y acordar la forma en que pueden comparecer voluntariamente. ¿Les parece que lo hagamos de esta forma, más que nombrar nosotros que empresas en particular, en la Comisión?

Tiene la palabra el diputado señor Sergio Gahona.

El señor **GAHONA**.- Señor Presidente, insisto en que no solo las que aparezcan en el informe de la Contraloría, porque en el caso de la empresa Dipralsa aparece con una irregularidad posterior, no en el informe de la Contraloría del año pasado.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- ¿Dónde aparece?

El señor **GAHONA**.- Señor Presidente, aparece aquí, en la Comisión. La empresa Dipralsa que fue sacada del servicio porque aparecía con una irregularidad en el informe Faúndez, y su testimonio es clave.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Esta bien, pero aparece mencionada en qué informe.

El señor **GAHONA**.- Señor Presidente, en el informe que hizo Junaeb para resciliar un contrato.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Por eso digo que fijemos un criterio.

Propuse uno, que todas las empresas que aparecen en el informe de contraloría. Si usted quiere agregar otros criterios, por ejemplo, a partir del informe que la Junaeb aportó, agreguemos todas las empresas que aparecen en el informe de la Junaeb, más que decidir nosotros, a dedo, que empresas sí y que empresas no, lo que me parece complejo.

¿Hay acuerdo?

Acordado.

Tiene la palabra el diputado señor Bernardo Berger.

El señor **BERGER**.- Señor Presidente, quiero reforzar lo que en parte solicité al director nacional, sobre el listado completo que se nos pueda hacer llegar de aquellas empresas que estuvieron o están en conflicto en la relación contractual con la Junaeb. Esa información, la más fresca, debe tenerla la Junaeb, y puede ser solicitada a nivel centralizado a sus direcciones regionales.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Entonces esas empresas deberían figurar en...

El señor **BERGER**.- Señor Presidente, es para tener un elemento de juicio de valor de que propuestas hacer en el informe final, de cómo mejorar la gestión de este organismo.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Lo que propongo, pueden estar de acuerdo conmigo o no, es establecer parámetros objetivos.

Tiene la palabra el diputado señor Fidel Espinoza.

El señor **ESPINOZA** (don Fidel).- Señor Presidente, insisto en lo que he planteado. Aquí, la idea central es circunscribirnos al mandato, que estipula claramente los procesos que hay que investigar. En esta, independientemente de la importancia de los invitados, es

necesario entrar con fuerza en la etapa en que trabajemos en el motivo de esta investigación.

Por eso, el listado de invitados que se ha determinado es de enorme relevancia para ese objetivo.

El señor **WALKER** (Presidente accidental).- Muy bien.

Por haber cumplido con su objeto, se levanta la sesión.

-Se levantó la sesión a las 10.29 horas.

ALEJANDRO ZAMORA RODRIGUEZ

Redactor

Coordinador Taquígrafos Comisiones