

REDACCIÓN DE SESIONES

1

COMISIÓN INVESTIGADORA SOBRE FISCALIZACIÓN LABORAL EN SUPERMERCADOS

Sesión 4ª, celebrada en lunes 16 de abril de 2007,

de 16.08 a 18.13 horas.

(Audiencia pública)

VERSIÓN TAQUIGRÁFICA

Preside el diputado señor Carlos Montes.

Asisten los diputados señores Sergio Aguiló, Julio Dittborn, Tucapel Jiménez, Patricio Melero y Carlos Recodo.

Concurren, como invitados, los señores Rafael García López, presidente Sindicato Nacional Santa Isabel; Claudio Sagardías Yáñez, presidente Sindicato Nacional Cencosud Supermercados; Luis Moreno Uribe, presidente Sindicato Santa Isabel Interregional; Juan Arriagada Saldías, presidente Sindicato Local 040, Santa Isabel, Chillán; José Rodríguez Medina, presidente Sindicato DAL Norte; la señora Carmen Bustos, presidenta Sindicato DAL Concepción; el señor César Fonseca Pérez, presidente Sindicato Empresa Montecarlo Administradora; la señora Hilda Marianela Fernández, presidenta Sindicato Montrone Pla; el señor Isaac Ferrada Hernández, sindicato Interempresas Mercaderistas-Reponedores y Activistas Conexas de la Provincia de Ñuble; Raúl Morales Riquelme, presidente Sindicato Foster, y diversos dirigentes nacionales y regionales del sector supermercados.

TEXTO DEL DEBATE

El señor MONTES (Presidente).- En el nombre de Dios y de la Patria, se abre la sesión.

En primer lugar, agradezco a nuestros invitados su presencia y colaboración con esta investigación, que es un tema de interés para el Congreso Nacional, para ustedes y para el país.

Esta es una Comisión Especial Investigadora que ha constituido la Cámara de Diputados, con el objeto de analizar la situación laboral de los trabajadores

REDACCIÓN DE SESIONES

2

en los supermercados. Queremos saber qué ha ocurrido con las normas y con la labor de la Dirección del Trabajo respecto de las relaciones laborales en los supermercados.

En una Comisión de esta naturaleza es muy importante establecer con claridad cuáles son los principales problemas en las relaciones laborales. Y para eso, nada mejor que la visión de los propios trabajadores respecto de sus condiciones laborales.

Ésta es la primera audiencia pública que realizamos. En la primera sesión de trabajo, nos reunimos con la directora del Trabajo; en la segunda, con abogados y profesores de derecho laboral que conocen esta materia, y en esta audiencia nos interesaba reunirnos con los trabajadores.

Queremos iniciar la ronda de intervenciones con Cencosud y sus filiales, para conocer cómo esta empresa está tratando a sus trabajadores y cuál es la relación laboral que existe al interior de ella.

Disponemos de una lista de dirigentes que intervendrán, quienes serán llamados por el señor Secretario de la Comisión.

Les informo que la Redacción de Sesiones registrará esta sesión y elaborará una versión de la misma y, además, que será filmada y transmitida por el canal de televisión de la Cámara de Diputados.

Me acompañan los diputados Tucapel Jiménez, del PPD; Patricio Melero, de la UDI; Sergio Aguiló, del Partido Socialista, y Julio Dittborn, de la UDI. Quien les habla es Carlos Montes, del Partido Socialista.

Algunos diputados no han podido asistir debido a que deben participar en una sesión de la Comisión Mixta de Presupuestos.

El señor Secretario llamará al primer dirigente sindical para que intervenga.

El señor MUGA (Secretario).- Invito al señor Rafael García López, presidente del Sindicato Nacional de Santa Isabel.

El señor GARCÍA (don Rafael).- Señor Presidente y señores diputados, muy buenas tardes.

Nuestra organización sindical nació en 2001, junto con la entrada en vigencia de la nueva ley laboral.

Respecto de la solicitud del Presidente de la Comisión, puedo señalar que, durante el 2001 y 2003, efectuamos 64 denuncias en contra de Santa Isabel, con anterioridad a que Cencosud tomara posesión de los supermercados Santa Isabel. Del total de denuncias, 56 correspondían a despidos de trabajadores y las ocho restantes corresponden a temas relacionados con las horas sindicales.

En 2004, con la compra de Santa Isabel por Cencosud, se produce un fenómeno bastante especial. Al interior del sindicato, creamos un sistema de trabajo que nos permitió designar delegados a lo largo de todo Chile en los distintos locales.

REDACCIÓN DE SESIONES

3

Partimos con una campaña de filiación que nos permite contar con 3.477 trabajadores a la fecha, desde Arica a Puerto Montt. En ese año no se realizó ninguna denuncia por prácticas antisindicales.

En 2005, se realizaron dos denuncias por prácticas antisindicales, por despidos de trabajadores con fuero, causas que hoy se encuentran en tribunales.

Respecto de cómo es hasta la fecha la situación de los trabajadores, puedo decir que ha ido mejorando la relación laboral. En ese sentido, por parte del directorio del sindicato, se han implementado medidas para evitar que al interior de la empresa ocurran irregularidades.

El mejor aval que tiene nuestra organización sindical no son sus dirigentes sindicales, sino la cantidad de socios que la componen. Los trabajadores eligieron libremente afiliarse a un sindicato nacional, porque realmente se sienten representados y porque hemos podido darle soluciones reales a sus problemas.

En cuanto a la relación entre los trabajadores y la empresa, puedo manifestar que cuando hicimos el sindicato nacional, en el centro de distribución de la empresa, los trabajadores tenían jornadas de hasta dieciocho horas diarias. Además, los enviaban a la casa cuatro horas, y si no volvían a trabajar, los despedían. Actualmente, esa situación no existe. Los trabajadores tenían jornadas de trabajo con entre cuatro y seis horas de colación, lo cual generaba, dentro de la jornada de trabajo, una extensión del horario de descanso, situación que también ahora ha mejorado.

Como organización sindical, también hemos tenido la capacidad de crear un sistema de trabajo que nos permite incluso negociar con la empresa hasta los despidos y, por lo tanto, hemos tenido la posibilidad de reincorporar a trabajadores, porque hemos logrado demostrarle a la compañía que estaban mal despedidos.

No tengo mucho más que decir respecto del tema, porque nuestro trabajo lo pueden corroborar nuestros socios.

Muchas gracias.

El señor MONTES (Presidente).- Agradezco la participación del señor Rafael García.

¿Algún diputado quiere hacer alguna consulta?

Tiene la palabra el diputado Tucapel Jiménez.

El señor JIMÉNEZ.- ¿Cuántas personas componen su sindicato?

El señor GARCÍA (don Rafael).- Son 3.477 personas que cotizan mensualmente, pero el sindicato reúne a alrededor de 4.200. Hay trabajadores que por distintos motivos no pagan su cotización, ya sea porque están sobregirados o con licencias médicas, etcétera, y, por lo tanto, no se les puede hacer el descuento. Pero cotizan mensualmente 3.477 personas.

El señor JIMÉNEZ.- ¿Y qué porcentaje es ése respecto del total de trabajadores?

El señor GARCÍA (don Rafael).- La empresa señala que hay 12 mil trabajadores, por lo que ascendería a más o menos el 25 por ciento del total de la mano de obra. Sabemos que son sólo 9 mil trabajadores, pero la empresa públicamente dice que son 12 mil.

El señor MONTES (Presidente).- Usted dijo que se estableció un procedimiento de conversación permanente con la empresa, más allá de la negociación colectiva. ¿Cuál es ese procedimiento y qué temas se tratan en esa instancia?

El señor GARCÍA (don Rafael).- Señor Presidente, previo a la negociación colectiva que se realizó con Cencosud, dentro del proceso de negociación colectiva establecimos una cláusula que tendía a regular las relaciones laborales. Cuando establecimos dicha cláusula, lo hicimos con la intención de mantener reuniones constantes con la empresa, lo cual permite levantar los temas que hay al interior de la compañía. Obviamente, igual se cometen irregularidades. Hay gerentes de tiendas que no cumplen bien con lo que establece la ley. Esos temas los tratamos primero con la empresa, y si no hay una solución, levantamos las denuncias. Así damos cumplimiento a lo que indica el propio contrato colectivo. Sin bien es cierto la negociación colectiva es un paso importante, se produce cada dos o cada cuatro años, pero nosotros necesitamos una solución a los problemas permanentes. Eso está incluido en el contrato colectivo.

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra el diputado Patricio Melero.

El señor MELERO.- Señor Presidente, de la exposición del señor García queda la impresión de que las relaciones entre trabajadores y empleadores andan bien, que se conversa cuando hay conflictos y que, desde el momento en que Cencosud tomó la propiedad del supermercado Santa Isabel, el número de denuncias se ha reducido de 64 a 2 en 2005.

Entonces, de su exposición se desprende que hay un bajo nivel de conflictos, asunto que me parece muy bien; ojalá en todas partes fuera igual.

Ahora quiero preguntarle por algunos problemas que se presentan en los supermercados, como situaciones vinculadas a los reponedores de mercadería, especialmente entre los externos y los internos. También me interesa saber si hay dificultades entre los vendedores asignados por el proveedor –por ejemplo, los vendedores de cecinas- respecto de los trabajadores del supermercado.

En cuanto a los servicios subcontractados, como de aseo o de otros, ¿percibe algún tipo de manejo distinto en las políticas de personal respecto de quienes son empleados del supermercado Santa Isabel y quienes tienen esta calidad de trabajadores transitorios, de reponedores de mercadería o que trabajan para alguna firma que presta servicios dentro de los supermercados?

Por otra parte, dado que en otras partes hemos visto la figura de sindicatos de empresas con distinto RUT, según el establecimiento o supermercado de que se trate, ¿los trabajadores son representados por un solo sindicato dentro de la región o entre regiones?

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra el diputado Julio Dittborn.

El señor DITTBORN.- Señor Presidente, en primer lugar, quiero saber si tienen un sindicato a nivel nacional o una estructura sindical por supermercado.

Segundo, jurídicamente hablando, se ha acusado a muchos supermercados de tener al interior de cada establecimiento distintas sociedades, jurídicamente hablando, en el sentido de que una sociedad estaría a cargo, por ejemplo, de fiambrería, otra de las verduras, etcétera. ¿Esta figura la tienen actualmente o la tuvieron alguna vez en el supermercado Santa Isabel?

Tercero, también se ha acusado a algunos supermercados de ciertas prácticas, que personalmente condeno, por ejemplo, respecto de las cajeras, a quienes se les hacen descuentos de sus sueldos cuando se equivocan en los vueltos.

Y, finalmente, ¿cuál es la política respecto de los niños que ayudan a empacar? Como en todos los supermercados, ¿esos niños viven sólo de las propinas o hay algún trato especial con ellos?

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra el señor Rafael García.

El señor GARCÍA (don Rafael).- Señor Presidente, respecto de la consulta del diputado Patricio Melero, la situación que ocurría antes de entrar en vigencia la ley de subcontratación era que los trabajadores externos eran polifuncionales. Por ejemplo, el trabajador externo de cecinas San Jorge vende cecinas de todas las marcas. Una vez que entró en vigencia la ley de subcontratación, cada trabajador, que tiene reposición externa, vende o repone sólo para su empresa. Ésa es una disposición de la oficina central a cada uno de los locales.

En cuanto al trato que tienen los trabajadores con el supermercado, lo que ocurre en la práctica es que los trabajadores responden a las condiciones que dieron origen a su contrato. Es decir, los trabajadores externos no son empleados del supermercado Santa Isabel, por lo que están regidos por las condiciones de su contrato individual con la empresa externa.

En cuanto a los vendedores, no trabajan al interior de los supermercados, ya que sólo hacen la venta y luego se retiran. Por lo tanto, también están bajo las condiciones de su contrato individual de trabajo.

Respecto al RUT, Cencosud Supermercados S.A. es un *holding* que ha comprado distintas empresas. El sindicato que represento pertenecía al supermercado Santa Isabel desde antes de su compra, con el RUT 84.671.700-5. En Cencosud no se da la figura de tener varios RUT dentro de la empresa, lo que ocurre en los supermercados Líder y Unimarc. Esto lo conozco bien, porque hicimos una campaña de afiliación y la persona que paga tiene un RUT, el que entrega la ropa tiene otro RUT; en fin, existen alrededor de 27 empresas en cada supermercado. En el caso del supermercado Líder, cada local es una empresa diferente, y en el supermercado Unimarc, cada área es diferente.

En cuanto a las consultas del diputado Julio Dittborn, dentro del contrato colectivo del sindicato nacional existe una cláusula que se relaciona con las cajeras, que reciben un pago de 823 pesos diarios por cada día efectivamente trabajado, por concepto de pérdida de caja. Por ejemplo, si la cajera tiene una pérdida superior a los 20 mil pesos mensuales, con todos los días efectivamente trabajados, será responsable de los dineros que manipula en su caja dentro de su horario de trabajo. En ese caso, sí se produce el descuento.

Respecto de si existen sociedades distintas dentro de un supermercado, no las hay.

En relación con los niños que trabajan en empaque, reciben sólo las propinas de los clientes.

Por último, quiero señalar que el sindicato de nuestra empresa representa a todos los trabajadores contratados bajo el RUT 84.671.700-5, que es el RUT único de Santa Isabel, de Arica a Puerto Montt.

El señor MONTES (Presidente).- Quiero destacar que se ha incorporado a la audiencia pública el diputado señor Carlos Recondo, que viene desde muy lejos.

Tiene la palabra el señor Claudio Sagardías, presidente del Sindicato Nacional de Cencosud.

El señor SAGARDIAS.- Buenas tardes, señor Presidente, señores diputados y compañeros.

En primer lugar, voy a contar la realidad de nuestro sindicato al interior de Cencosud, que está presente desde Curicó hasta Puerto Montt. También tenemos unos pocos socios en Viña del Mar y Valparaíso.

El sindicato del supermercado Santa Isabel, que toma el nombre de Sindicato de Cencosud Supermercados S.A., nace en 1988 con cobertura local, es paralelo al que preside Rafael García, Sindicato Santa Isabel, pero ambos son de supermercados Santa Isabel.

Hemos pasado por diferentes empresas: Gigante, Multimarket, Santa Isabel -cuando era dueño el señor Eduardo Elberg-, Disco, hasta llegar a Cencosud.

En 1988, éramos 25 socios, ya que era muy difícil hacer sindicalismo, pero después de 1990 comenzamos a avanzar. Recién en 2004 ó 2005, después de que nos comprara Cencosud, la mayoría de los sindicatos tomamos la decisión de unirnos en una sola organización, que hoy conduzco.

En 2004, si bien se notó la diferencia entre la relación con la empresa Disco y con Cencosud, no es menos cierto que los problemas han continuado.

Si bien hay una muy fluida comunicación con los ejecutivos de la empresa, también es cierto que todavía existen prácticas antisindicales, persecución, tal

vez no como acciones sistemáticas de la empresa. Ellos lo niegan, pero yo tengo una visión totalmente distinta, porque existen.

Aunque no es política de la empresa perseguir a los trabajadores o realizar prácticas antisindicales, es verdad que existen. De hecho, el 2006 presentamos algunas denuncias por estas prácticas, que ganamos y hemos logrado el retorno de algunas personas. De manera que, desde mi punto de vista, dentro de las malas, quizás es la menos mala.

También mantenemos relaciones interpersonales entre los sindicatos presentes, aunque con algunos son mejores que con otros. Debemos reconocer que gracias a los sindicatos -que hoy están presentes- de la cadena Santa Isabel, las normas se cumplen. Si esos sindicatos no estuvieran denunciando permanentemente ante la Dirección del Trabajo el no pago de horas extras, el no pago de bonos, etcétera, estaríamos muy mal y seríamos una empresa muy parecida a D&S o a Unimarc. Pero gracias a los que están presentes es mucho mejor la relación.

Respecto de los derechos laborales, la empresa los cumple casi al ciento por ciento, pero existen estos problemas puntuales. Se tiene una política hacia fuera, pero hacia adentro no es así, porque las jornadas laborales no son de siete horas y media –como nos gustaría que fuera-, sino que, normalmente, sobrepasa las 7 horas y media, alcanzando las doce o trece horas, debido a que nos dan dos horas de colación y, durante ese tiempo, también estamos a disposición de la empresa.

Ya me referí a la situación de las horas extras, realidad que, si no denunciáramos constantemente, pasaría inadvertida.

Otro grave problema que tenemos es la rotación. En Cencosud existe una rotación bastante amplia. Cuando llegan los meses de marzo y diciembre, los trabajadores se preocupan mucho, porque en esos meses se producen los despidos masivos.

Otro aspecto que nos preocupa –éste es un llamado directo a los legisladores presentes- es el trato que se nos da, como a personas de segunda categoría.

Hace unos años, se promulgó la ley N° 19.973, en la cual se reconocen los días 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero, pero en los supermercados la gran mayoría de los trabajadores deben trabajar igual. Es por ello que aprovecho de pedirles a los legisladores presentes que le pongan hartos ahínco al proyecto de ley que acaba de presentar nuestro gobierno, el miércoles recién pasado, porque el 1 de mayo tiene que ser libre para los trabajadores, al igual que el 25 de diciembre, el 18 de septiembre y el 1 de enero.

Esto es lo que tenía que decir respecto de nuestro sindicato.

El señor MONTES (Presidente).- Muchas gracias, don Claudio Sagardías.

Tiene la palabra el diputado Patricio Melero.

REDACCIÓN DE SESIONES

8

El señor MELERO.- Señor Sagardías, cuantos afiliados tiene su sindicato.

El señor SAGARDÍAS.- En mi sindicato somos 1.500 personas cotizantes.

El señor MELERO.- Veo bastante similitud entre la exposición de los dos sindicatos en cuanto a que la empresa es una empresa que, en términos generales, cumple -como usted muy bien dijo- en casi un ciento por ciento con las leyes laborales.

Además, usted se refirió a la alta rotación. Para tener una dimensión adecuada de lo que considera alta, ¿tiene cifras o porcentajes al respecto?

El señor SAGARDÍAS.- Normalmente se habla de 5 ó 10 por ciento de rotación, lo cual es considerado harto para una empresa como la nuestra. Es más, como ustedes saben, ahora existen las jornadas parciales: las denominadas part time. Esa modalidad le ha hecho mucho daño a nuestra organización, porque equivale al “tres por uno” –nosotros la denominamos la “santa yapa”-, porque se va un trabajador full time y llegan dos o tres part time, por el mismo sueldo, lo cual debilita al movimiento sindical.

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra el diputado Tucapel Jiménez.

El señor JIMÉNEZ.- ¿Cuántos sindicatos existen en Santa Isabel?

El señor SAGARDÍAS.- Creo que somos muchos, pero representativos debe haber alrededor de seis o siete.

Me explico. están Santa Isabel; Cencosud Supermercados S.A.; Montecarlo -una de las últimas compras de cadenas, que tiene un sindicato grande-; DAL de Puerto Varas, que debe tener alrededor de 400 socios; DAL de Concepción, que tiene 400 ó 500 socios; el que preside Rafael García, que tiene aproximadamente 3.400; el nuestro y los que se acaban de integrar, como Economax, que también tiene sindicato.

Un señor DIPUTADO.- ¿Sólo en Santa Isabel?

El señor SAGARDÍAS.- Sólo en Santa Isabel.

Esto también nos debe llevar a reflexionar respecto de que quizá debiéramos conformar un solo sindicato, porque si somos varios, menos fuerza tenemos; si fuéramos uno o dos, la situación sería distinta.

Asimismo, tenemos que reconocer algunas culpas, porque no podemos culpar solamente al enemigo que tenemos al frente, que es el empresariado. Nosotros también somos responsables.

De pronto nos tiramos piedras con el sindicato vecino: “Te quito un socio; tú me quitas otro”. Entonces, también tenemos que reflexionar sobre esas situaciones. Es cierto que tenemos un claro enemigo, que es el holding Cencosud, pero

entre nosotros nos peleamos y nos hacemos “chanchadas” por detrás, para tener un socio más. Debieran erradicarse ese tipo de prácticas.

El señor JIMÉNEZ.- Me gustaría conocer su opinión respecto de la situación de los reponedores. Usted dijo que durante el 2006 hubo denuncias y no especificó cuántas.

También mencionó que los despidos se producían en marzo y diciembre, en circunstancias de que diciembre es un mes en el que generalmente se necesita más fuerza de trabajo, por la Navidad. Incluso, se ha denunciado que hay abusos respecto de los horarios que se les exige a los trabajadores. De hecho, el año pasado presentamos un proyecto de ley enfocado a ese punto.

Entonces, me llama mucho la atención que en ese mes se produzcan más despidos.

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra el diputado Carlos Recondo.

El señor RECONDO.- Entendí que el señor Sagardías hizo un planteamiento respecto de las prácticas antisindicales. Efectivamente, persistían y había prácticas antisindicales al interior de la empresa y mencionó que han denunciado algunos casos puntuales de prácticas antisindicales y que algunos de ellos los han ganado. Me gustaría que nos explicara qué tipo de prácticas antisindicales son las que específicamente han sido denunciadas y cuáles han sido ganadas.

El señor SAGARDÍAS.- Después del 14 de enero, si bien es cierto la empresa ha tratado de cumplir al ciento por ciento en lo que respecta al funcionamiento de los reponedores externos, en el sentido de que entren a la hora que corresponde, de no mandarlos a hacer doble función, sino que repongan o vendan sólo su producto en, por ejemplo, las cecinas, todavía existen problemas con esa figura, porque el tema es complejo.

Muchas veces hemos visto que, por ejemplo, si usted va a comprar productos San Jorge, lo atiende el chico de San Jorge, pero los clientes quieren que, además, ese trabajador le venda queso Colón, etcétera. Existe una discusión bastante fuerte, pero se está conversando con el Gobierno sobre ese tema. En todo caso, debemos ser honestos en reconocer que se ha tratado de cumplir con lo que establece la ley. Hay que ser honestos y, por lo tanto, se debe decir lo que se hace bien.

Además, el rol de la Dirección del Trabajo ha sido bastante arduo y han multado como corresponde. Hemos visto esa actitud, no solamente en el rubro supermercados sino también en el área bancaria. Por ejemplo, hasta el año pasado trabajamos con la empresa Deco, que suministraba cajeras, pero cuando estaba por salir la ley, tales empresas fueron desapareciendo.

En cuanto a los despidos de marzo y diciembre. Normalmente los despidos se producen en estas fechas y esto es común en casi todas las empresas, situación que conozco pues también soy presidente de la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio. Normalmente, en esas fechas es cuando más nos duele ser despedidos. No sabría explicar por qué ocurre en esos meses, pero así ocurre.

La semana pasada estuvimos en Concepción y los trabajadores nos decían que les daba miedo participar, porque les tocaba negociar pronto, porque se sienten impotentes frente a esas medidas, que no sé si se adoptan para una reconversión o para ajustar las plantas a finales o a principios de año. No ocurre todos los años, pero es lo normal. Puedo estar equivocado con algún local o sindicato, pero es lo que generalmente sucede.

La última muestra de prácticas antisindicales ocurrió en Concepción. Específicamente, se despidió a doce o trece personas, y una de ellas fue injustamente despedida -no recuerdo los detalles del caso-, pero finalmente se ganó la pelea. No llegamos a los tribunales, puesto que nos sentamos a conversar con los representantes de la empresa y llegamos al acuerdo de restituir a ese trabajador, para que siguiera trabajando.

Normalmente, son escuchadas las denuncias que hacemos frente a la empresa, lo que es positivo. Nos sentamos a conversar con los ejecutivos de recursos humanos y les explicamos lo que nos pasa; posteriormente, se hace una investigación y nuevamente se nos escucha. En todo caso, no siempre ocurre, porque, lamentablemente, cuesta mucho probar las situaciones. Por ejemplo, si a un ejecutivo lo señalo que en el local 116 no pagaron 20 horas extras, él me contesta que todas las horas están marcadas como corresponde. Sin embargo, el trabajador sabe que arreglaron la UCA, el sistema de marcación. Entonces, es muy difícil probar esas acusaciones; cuesta mucho.

El señor MONTES (Presidente).- A la Mesa ha llegado la información de que hay algunos dirigentes que no quieren hacer uso de la palabra por el hecho de que está presente el abogado representante de la empresa.

Al respecto, quiero decirles que es propio de un organismo como el Parlamento, donde hay distintas visiones de las cosas, que otra persona –en este caso, el abogado- pueda escuchar lo que ustedes expongan. Si ustedes tienen interés, podrán escuchar a los representantes de las empresas. Por lo demás, esta audiencia pública será transmitida por el canal de televisión de la Cámara de Diputados. Por lo tanto, todos los que quieran tendrán acceso a verla y escucharla.

En consecuencia, solicito a los dirigentes que no pensaban intervenir que hagan uso de la palabra, porque el contenido de esta reunión se conocerá de todas maneras.

El señor MUGA (Secretario).- A continuación, tiene la palabra el señor Luis Moreno Uribe, presidente del sindicato Santa Isabel Interregional.

El señor MORENO.- Señor Presidente, soy dirigente de la Octava Región y sería mejor que me hicieran las consultas en forma inmediata, ya que, por lo que he observado, así se ha procedido.

Sin embargo, por algunas intervenciones que he escuchado, como dirigentes, nos damos cuenta de que esa no es la realidad general que sucede en los supermercados Santa Isabel. No estamos hablando de empresas como D&S o Unimarc, sino de Cencosud, por lo que me extraña que algunos dirigentes digan que tienen muy buenas relaciones con la empresa, en circunstancias de que desde el 6 de

agosto de 2006 estoy esperando una entrevista con el gerente de recursos humanos. ¡No sé de qué estamos hablando!

Es bueno decir en qué parada estamos con la empresa, pero no nos guardemos opiniones.

Yo fui la persona que preguntó por qué estaba presente el abogado de la empresa, ya que podía inhibir la opinión de algún compañero. Ahora, si el diputado Montes me hubiese dicho con antelación que podía asistir a esta audiencia pública con mi asesor, desde luego, habría asistido con nuestros asesores y abogados. No crean que estamos tan desamparados.

Es muy importante el trabajo que se está dando hoy día. Por ejemplo, el diputado Tucapel Jiménez preguntó con respecto a los trabajadores reponedores. En nuestra empresa hay reponedores a quienes se les han violado sus derechos. Por ejemplo, en la noche, algunos compañeros prácticamente tienen que desnudarse porque un gerente o un guardia les han preguntado “¿qué llevan ahí?”. Y los tienen más de una hora esperando para salir. Entonces, me pregunto en qué supermercado o empresa estamos trabajando.

Esta empresa tiene varios sindicatos con diferentes RUT. Por ejemplo, en Concepción hay dos sindicatos de un holding, que es Cencosud: de Las Brisas y de la empresa DAL, y sin embargo somos compañeros de trabajo de la misma empresa Santa Isabel, porque hoy llevan el mismo logo.

Por otro lado, conozco muy bien la realidad de nuestras compañeras. Por ejemplo, el año pasado, en Navidad, era tanto el trabajo que había dentro del local, que dos compañeras le decían a su jefa de caja que tenían la necesidad de ir al baño, pero ésta les contestaba que se esperaran un poquito. Y en ese juego de peticiones de permiso y de esperas, ¡las cajeras se orinaron en los pantalones! Y recién ahí la jefa les dijo que qué esperaban para ir al baño.

Pero algunos dirigentes nacionales, con 2 mil o 3 mil trabajadores asociados en todo el país, no saben lo que está pasando con sus socios.

(Aplausos).

Como dirigente sindical represento más o menos a unos cien trabajadores. Hice un mal negocio con algunos compañeros, pues tratamos de hacer un solo sindicato a nivel de zona sur, pero a veces mete su mano el empresariado y empieza a correr plata, nos bajamos los pantalones.

Como ejemplo de prácticas antisindicales, quiero decir que, el año pasado, en un sindicato de Concepción hubo varios despedidos y a la Inspección del Trabajo llegaron el último día, cuando la empresa tenía que pagar la multa o a dar a conocer por qué estaba sucediendo dicha situación, los compañeros, después de una reunión con la gerencia, fueron a retirar la denuncia, que significaba una multa para la empresa y, además, aprovecharon de levantar una fiscalización que nosotros habíamos hecho.

Entonces, es complicado escuchar a los dirigentes nacionales lo que están diciendo de la empresa, pues aquí también hay bastantes abusos, con las cajeras, con los reponedores, por los sueldos, que apenas suben mil pesos en el año. El único producto con índice de precios al consumidor negativo, como dice el INE, es el gas, que es -3,6 por ciento, pero todo el resto de las cosas han subido. ¡Y nos conformamos con mil pesos!

Eso es cuanto puedo informar.

Espero que me efectúen preguntas.

El señor MONTES (Presidente).- Muchas gracias, por su intervención.

Me parece muy importante su preocupación por la asistencia de sus asesores. Por esa razón, vamos a considerar la posibilidad de hacerles una invitación especial, ya que a ellos les corresponde sistematizar bastantes temas, por lo que sería muy interesante escucharlos. Atención, esto es válido para todos los presentes que quieran enviarnos por escrito su visión de la situación en sus respectivos lugares de trabajo u organizaciones.

Tiene la palabra el diputado Patricio Melero.

El señor MELERO.- Señor Presidente, es importante que todos los dirigentes presente sepan que el objetivo de esta Comisión es fiscalizar a la Dirección del Trabajo, con respecto a la forma en que está ejerciendo su labor frente a los supermercados en el país.

Ustedes deben saber –si no lo saben, entonces es positivo decirlo– que la Cámara de Diputados no tiene facultades fiscalizadoras sobre las entidades privadas. No podemos fiscalizar si una empresa está o no cumpliendo con las leyes laborales. Para ello está la instancia que el Estado se ha dado: la Dirección del Trabajo.

De manera que los antecedentes que nos entregan son los que después utilizaremos para verificar si la Dirección del Trabajo está desempeñando bien o mal sus funciones. Eso, sin que ello obste al juicio que cada parlamentario pueda formarse respecto de una u otra cadena de supermercados. Señalo lo anterior para que entiendan que nuestro trabajo se acota a eso. En ese sentido, pareciera que la realidad de algunos supermercados de regiones es distinta a la de la Región Metropolitana.

Al respecto, ¿han percibido buena disposición a recibir denuncias de parte de las autoridades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo de la Octava Región? Obviamente, ese organismo debe dar garantías a los trabajadores y a los empleadores. Aquí no puede haber una suerte de ánimo preestablecido a favor o en contra de alguno de ellos, por cuanto su función es fiscalizar el cumplimiento de la ley.

Es muy fuerte el testimonio que nos ha entregado el señor Moreno respecto de las trabajadoras que se han visto enfrentadas a una situación tan extrema como la que nos ha relatado. Quiero entender -salvo que ustedes me digan algo distinto- que se trató de una situación excepcionalísima, pero si ustedes nos dicen que es una situación frecuente, que se repite semanalmente o regularmente, más allá de los

períodos de mayor venta, como en la Navidad, estamos ante una cuestión preocupante. Entonces, cabe la pregunta: ¿Lo han denunciado en la Dirección del Trabajo de la Octava Región? ¿Ha sido motivo de alguna investigación y eventual sanción en contra de la empresa?

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra el diputado Sergio Aguiló.

El señor AGUILÓ.- Señor Presidente, a raíz de la intervención del señor Moreno, me he dado cuenta de que la existencia de tantos sindicatos no se debe a que la actual ley permita la división de éstos, sino a una razón histórica. Me interesa confirmar si esta hipótesis es cierta, especialmente considerando que el señor Moreno es dirigente de regiones. Al parecer, Cencosud ha comprado supermercados preexistentes, como los Santa Isabel, pero éstos han mantenido sus sindicatos históricos. Incluso, acaba de nombrar un par de supermercados que hace tres o cuatro años eran independientes, pero que hoy son Santa Isabel o, al menos, tienen su rótulo, porque han sido comprados por Cencosud, pero sus sindicatos han querido mantenerse.

Si los supermercados Santa Isabel duran unos cuantos años más, a lo mejor se va produciendo un proceso natural de conversación entre sus dirigentes sindicales para unir fuerzas ante problemas que se deben resolver.

Al respecto, quiero que describa, en la forma más objetiva posible, cuáles son los tipos de abusos o transgresiones a las normas del trabajo que se producen en su realidad laboral. ¿A qué se refiere exactamente cuando dice que existen prácticas antisindicales?

Asimismo, me he dado cuenta de que usted proviene de un sindicato anterior y, por consiguiente, de una empresa anterior. Al respecto, ¿cuál es la evolución que ha mostrado esa empresa en las relaciones laborales después de ser comprada por Cencosud? ¿Tenían una mala relación con el empleador anterior? ¿Había mucho abuso laboral? ¿Mejoraron las relaciones ahora, aunque se mantengan ciertos abusos? ¿O empeoró esa relación laboral?

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra el diputado Carlos Recondo.

El señor RECONDO.- Señor Presidente, nos ha tocado participar de muchas comisiones investigadoras sobre los derechos laborales. De hecho, hace un mes, concluyó su trabajo una comisión que, precisamente, investigó graves denuncias de atropellos laborales en la industria del salmón. En esa Comisión, se reiteró muchas veces la denuncia de prácticas antisindicales. Sin embargo, en el transcurso de la investigación y de los testimonios de los actores, si bien se pudo constatar que en los tribunales fueron acogidas algunas denuncias de prácticas antisindicales, no había fallo en ninguno de los casos. O sea, finalmente, ninguna de esas denuncias concluyó en una sanción.

En consecuencia, pido que tanto el señor Sagardías como el señor Moreno, nos especifiquen qué tipo de prácticas antisindicales se han producido, porque me pareció que no se describieron con claridad, y si las han denunciado ante los

tribunales y si ha habido algún fallo. Además, me pareció entender que, producto de negociaciones entre los trabajadores afectados y la empresa, se ha logrado revertir la situación.

El señor MONTES (Presidente).- Quiero precisar que esta Comisión tiene por objeto investigar la labor desempeñada por la Dirección del Trabajo, para saber si las normas corresponden a su trabajo, si su interpretación de la ley es la adecuada, etcétera, a la luz de un elemento central: la realidad, esto es, lo que ocurre con ustedes en sus lugares de trabajo.

En consecuencia, para nosotros es fundamental que esa realidad aparezca. O sea, si hay un caso de humillación contra un trabajador, nos preocupa mucho, y si esa situación se repite en muchos casos, nos preocupa más.

Sabemos que el tema de las prácticas antisindicales es tremendamente difícil de fundar, pero si en sus lugares de trabajo es frecuente que suceda que quien trata de constituir un sindicato sufre persecución y lo cambian de una sección a otra, aunque sea difícil de llevar al tribunal, es importante conocerlo.

Repito: nos interesa conocer esa realidad y la diversidad que presenta, porque tenemos claro que existen distintas visiones.

Para responder las consultas, tiene la palabra el señor Luis Moreno.

El señor MORENO.- Señor Presidente, en primer lugar, me voy a referir a la labor desarrollada por la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo ha señalado que el proyecto de ley que permite contratar más personas que fiscalicen a las diferentes empresas duerme el sueño de los justos en la Cámara de Diputados. En consecuencia, no hay muchos inspectores fiscalizadores en esa Dirección. Ojalá, alguna vez tengamos más fiscalizadores. Por ejemplo, en la comuna de Talcahuano, con fecha 12 septiembre del año pasado, pedimos una fiscalización para los locales de Santa Isabel de las comunas de Talcahuano y Concepción, a la que fueron fiscalizadores. Uno de ellos no encontró problemas, el otro determinó que había problemas con las remuneraciones, pero no hubo multa, y un tercero estableció una multa bastante fuerte. Una de ellas fue de 200 mil pesos, lo cual es verdaderamente insignificante para la empresa. Sin embargo, sí le dolió la última, de febrero, por 1 millón 933 mil pesos.

Quien habla le dijo al director regional, señor Ponce, que todos tenemos jefe, hasta la Presidenta de la República.

Como decía, se cursó una multa de casi 2 millones de pesos. Luego de que el subgerente de recursos humanos, don Reinaldo, supo esta noticia, le solicité una entrevista, a la que accedió. Nos íbamos a juntar en Concepción, pero esa entrevista nunca se concretó.

Respecto de las prácticas antisindicales, por lo que he escuchado, ellas no sólo afectan a Concepción. Nuestra ciudad se hizo famosa a raíz de una noticia que dio a conocer radio Bío-Bío en contra de Cencosud, lo que nos sorprendió a todos, puesto que en Concepción no podemos hacer una denuncia pública en contra de un

supermercado o de una empresa determinada, porque esa empresa castiga al medio de comunicación que divulga alguna noticia que la afecte, a través de la publicidad, ya que ésta deja mucho dinero. Por eso, es muy difícil hacer denuncias públicas.

Por otro lado, es difícil que tengamos una buena recepción en la Dirección del Trabajo si hay tres funcionarios -porque el resto del personal está de vacaciones o con licencia médica- para más de 4 mil empresas. Por ejemplo, la empresa Lucerna, de Concepción, es la que tiene mayores fiscalizaciones por prácticas antisindicales. No se puede fiscalizar más, porque en la Dirección del Trabajo falta gente.

El señor MONTES (Presidente).- ¿La empresa Lucerna también forma parte de la cadena Cencosud?

El señor MORENO.- No. La cité sólo para ejemplificar lo que sucede con la cantidad de fiscalizaciones la Dirección del Trabajo.

Ahora, respecto al trabajo infantil, hay muchos niños que trabajan al interior de la empresa Cencosud y de otros supermercados. Muchas veces, los dirigentes sindicales son incapaces -me considero una excepción, porque lo he planteado en diferentes oportunidades- de decirles a los gerentes que no obliguen a los niños a lavar los carros porque, mientras lo hacen, pierden la posibilidad de ganar dinero. Muchos gerentes y dirigentes sindicales, que son jefes de área del sector de cajas, no se preocupan del rendimiento escolar de los niños. Me he encontrado con niños que tienen muchas notas deficientes y los he enviado a sus casas a estudiar. Me he puesto de acuerdo con las jefas de cajas para que los niños primero estudien en sus casas y sólo vuelvan a trabajar cuando tengan buenas notas. De esa forma hemos logrado que varios niños hayan subido sus notas. La preocupación por los niños también forma parte del trabajo sindical.

Por otra parte, en enero de este año ingresaron 53 nuevos socios a nuestro sindicato, y pasamos de cien a ciento cincuenta asociados, con lo que quedábamos relativamente bien. Sin embargo, en el documento me equivoqué en la fecha de ingreso y en lugar de poner 2007 escribí 2006. La empresa no acogió nuestra petición, porque los socios ya estaban inscritos en otro sindicato en esa fecha. Así perdimos 53 nuevos socios. Me dirigí a la Dirección del Trabajo para platearles el error y reconocer mi responsabilidad, pero no hubo caso. En todas las cosas debe haber tino, tacto y criterio, pero en este caso faltó el último.

Con respecto a la consulta de si existen más sindicatos históricos en nuestra empresa, debo señalar que hay tres sindicatos presentes: Sindicato Local 40, de Chillán, proveniente de la empresa Santa Isabel, que ahora forma parte de un mall, y hoy es Cencosud-Santa Isabel; el antiguo sindicato gigante de Santa Isabel, hoy Sindicato Nacional Cencosud, y nosotros que pertenecíamos al ex sindicato Multimarket, hoy Santa Isabel de la empresa Cencosud. Ésos son los tres sindicatos históricos dentro de la empresa. Los otros son de empresas que han ido apareciendo, como Economax, o los jóvenes que en 2001 se acogieron a la ley dictada por el Presidente Lagos, ya que, de lo contrario, habrían sido perseguidos.

También me preguntaron si se han conformado mesas de trabajo con dirigentes sindicales. Efectivamente, se han hecho. Fui dirigente de la Confederación

Nacional de Trabajadores del Comercio y, en la actualidad, soy dirigente de la CUT provincial de Concepción. Quizás, sería bueno hacer un trabajo por zonas, porque tenemos diferentes realidades. Supongo –digo supongo, porque no conozco esa realidad- que en Santiago habrá más fiscalizadores, aunque sólo puedo hablar de lo ocurre desde Concepción a Puerto Montt, debido a mi trabajo como dirigente. Actualmente, la empresa se centra en la compra de diferentes supermercados en la zona centro norte y norte del país.

Muchas gracias.

El señor MONTES (Presidente).- Le reitero mi petición de que nos haga llegar una minuta con la información y con el nombre de los asesores.

El señor MUGA (Secretario).- Tiene la palabra el señor Juan Arriagada, presidente del Sindicato Local 40, de Chillán.

El señor ARRIAGADA.- Señor Presidente, nuestro sindicato agrupa a 43 trabajadores.

Leí el documento que nos enviaron, que se refería bastante al supermercado Líder y al final a Cencosud. Todo lo que se menciona en ese documento también ocurre en los locales de Santa Isabel, pero de otra forma.

Nuestro sindicato ha sufrido en carne propia las prácticas antisindicales y sabemos de qué se trata; de hecho, tengo en mi poder una carpeta llena de documentos, que entregaré a la Comisión.

Es extraño escuchar a los representantes de los sindicatos nacionales decir que no hay problemas, en circunstancias de que hemos sido perseguidos por los sindicatos nacionales. Santa Isabel quizá fue más astuto que Líder o que Unimarc, ya que ellos contrataron dirigentes sindicales para hacer un sindicato Cencosud. La idea era terminar con todos los sindicatos chicos, como el nuestro; pero como tenemos corazón, soportamos el chaparrón. Por eso, quedamos muy pocos.

La empresa los contrató para terminar con todos los sindicatos desde Santiago a Puerto Montt. Quedan muy pocos sindicatos por allá. Solamente quedamos nosotros de interregional. Para mí, eso es práctica antisindical. Claro, la figura la hicieron muy bien; pusieron dinero. Cualquier trabajador que está en un sindicato, si le ofrecen 10 mil pesos, se va a cambiar de sindicato, porque la necesidad es grande, ya que los sueldos son bajos. Y los sindicatos quedan disminuidos inmediatamente.

El señor DITTBORN.- ¿Es común que se ofrezca plata para que la gente se cambie de sindicato?

El señor ARRIAGADA.- Es común.

El señor MONTES (Presidente).- No siempre es plata. A veces es un puesto de trabajo; esto es, cambiarse de un sector a otro.

El señor ARRIAGADA.- Y con respecto a la libertad sindical, ésta ya no existe, porque hay dos sindicatos nacionales que se pelean la plata de los

trabajadores. Si un trabajador se cambia de sindicato, el otro también le cobra cuota sindical. Entonces, el trabajador está pagando dos cuotas sindicales y, a veces, hasta tres. Eso coarta la libertad sindical; ya no hay libertad sindical. El trabajador no puede cambiarse de sindicato -por ejemplo, al de nosotros- porque ya le están descontando dos cuotas sindicales. Hay denuncias sobre los descuentos ilegales. Lo que más sufre el trabajador son los descuentos ilegales, y eso está ocurriendo todos los días. Se le denomina asimilación.

Cuando el socio de un sindicato se cambia a otro, tiene que pagar el 75 por ciento.

-Hablan varios invitados a la vez.

El señor MONTES (Presidente).- Por favor, pido que dejen terminar al dirigente que está interviniendo.

El señor ARRIAGADA.- Me extraña que un dirigente que pertenece a un sindicato nacional no lo sepa. Cuando un trabajador se desafilia de un sindicato e ingresa a otro deja de pagar a uno y solamente le paga al último.

-Hablan varios invitados a la vez.

El señor MONTES (Presidente).- Pido a los presentes que no interrumpan la intervención del señor Arriagada. Él tiene la posibilidad de expresarse, así como la han tenido los demás dirigentes.

El señor ARRIAGADA.- Aquí hay tres figuras. Aparecen dos sindicatos nacionales y el otro actor es la empresa, porque ellos hacen el descuento. Pero la empresa no hace la práctica antisindical. La hacen los dirigentes, los sindicatos, porque la empresa dice que el dirigente le informó que tenía que hacer el descuento, porque la ley así lo dice.

Tengo un dictamen donde sale todo. El dirigente que habló debería preocuparse de buscar un dictamen de la Inspección del Trabajo, donde sale eso. No dice que se tenga que pagar dos cuotas sindicales; no tiene por qué pagar dos cuotas, sino sólo una. Tenía que decir esto.

Por otro lado, estoy de acuerdo con lo que dice Claudio Sagardías sobre el tema de la jornada parcial, en el sentido de que los parlamentarios tienen bastante responsabilidad en esa materia, porque legislaron. Está provocando un daño enorme a los trabajadores. Todo lo que los trabajadores han ganado hasta esta la fecha con las negociaciones y las luchas sindicales, lo van a perder con la jornada parcial, porque en algunos locales ya hay hasta 80 por ciento de trabajadores con jornada parcial. Y los full time estamos desapareciendo. El sueldo es muy bajo.

Algunos trabajan 30 horas semanales y otros 20 horas semanales, con un sueldo de 80 mil pesos mensuales y otros con un poquito más de 100 mil. ¿Quién vive así? Nadie.

Eso estaba bien al principio, porque dijeron que era para los estudiantes, pero quienes están trabajando no son estudiantes. Ahora se está tomando

como algo general, para todos. Entonces, las luchas que hemos dado todos estos años se van a perder. Por lo tanto, tiene que terminarse con esa normativa.

El señor AGUILÓ.- ¿A la gente que está con jornada completa la despiden y la contratan con ese sueldo o contratan a nuevos trabajadores?

El señor ARRIAGADA.- Me refiero a gente nueva. La gente que se va de Santa Isabel no vuelve nunca más.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Y a honorarios?

El señor ARRIAGADA.- No; contratados por Santa Isabel.

Señor Presidente, ésta era mi intervención.

El señor MONTES (Presidente).- Señor Arriagada, agradecemos su aporte a la Comisión.

El señor MUGA (Secretario).- A continuación, le corresponde el turno al señor José Rodríguez Medina.

El señor Rodríguez señala que no va a intervenir.

Entonces, hará uso de la palabra la señora Carmen Bustos, del Sindicato DAL de Concepción.

La señora BUSTOS (doña Carmen).- Señor Presidente, muchas gracias por la invitación.

Con respecto a los colegas que ya expusieron, no concuerdo con sus afirmaciones, en el sentido de que Cencosud tiene un solo RUT. Yo pertenecía anteriormente al ex Supermercado Las Brisas, que en febrero de 2004 fue comprado por Cencosud.

A nosotros se nos asigna el nombre de Distribución y Administración Limitada, pero nuestra imagen corporativa, nuestra vestimenta y nuestro uniforme es de Santa Isabel. Tenemos otro RUT, el N° 78.072.360-2, muy diferente al de otros, aunque todos pertenecemos a la misma empresa, obviamente, con diferencias de sueldo, en negociaciones colectivas, porque no se nos asimilan los mismos beneficios aludiendo a que somos una empresa nueva, sin importar que los trabajadores lleven 20 ó 30 años en la empresa anterior. Para ellos somos una empresa nueva. Siempre hemos dicho a nuestros colegas que somos sus hermanitos pobres.

También tenemos denuncias por prácticas antisindicales. Nuestro sindicato es relativamente nuevo. Lamentablemente, cuando éramos Las Brisas nunca pudimos generar un sindicato dentro de nuestro local porque, a la voz de que se iba a crear un sindicato, automáticamente -el gerente siempre tenía sus lacayos-, al día siguiente eran despedidos nuestros colegas. Por ende, nunca pudimos conformarlo.

En 2005 nace nuestro sindicato a raíz de algunos chascarros que nos pasaron, que no voy a comentar, porque no viene al caso. Hoy tenemos 384 socios,

pero, lamentablemente, se han ido varios, porque también hemos tenido despidos. Tenemos gente en San Fernando, Talca, Concepción, Los Ángeles y Temuco.

Hay muchos abusos de parte del supermercado, y hemos conversado sobre esta situación. Tenemos dos locales, en Los Ángeles y en Temuco, que están momentáneamente cerrados por remodelación, por lo que esos trabajadores han sido distribuidos en otros supermercados Santa Isabel, pero los gerentes de esos locales, aprovechando la llegada de gente de Las Brisas -nosotros siempre vamos a ser de Las Brisas para ellos-, decían que solamente había que “sacarles el jugo”; o sea, hay que hacerlos trabajar.

Tenemos dos colegas que entran a las 22 horas, trabajan toda la noche, hasta las 3 de la tarde del día siguiente, con prohibición de marcar, porque ellos –como decía nuestro colega Claudio- manejan la UCA; por lo tanto, al día siguiente, el administrativo del local le genera las horas que correspondan. Así han estado varias semanas. Tenemos una colega que se enfermó de depresión y que en dos oportunidades ha intentado suicidarse. Ésa es la realidad que se vive en Los Ángeles; en Temuco es similar. Ha habido casos en que nuestros compañeros son acusados de robos por los guardias y a uno de ellos le hicieron sacarse el pantalón delante de todas sus compañeras, quedando solamente en ropa interior. ¡Estas situaciones las hemos visto!

Don Horst Paulmann es la imagen corporativa de Cencosud. Él piensa que todos sus gerentes están haciendo el trabajo como corresponde y que no hay abusos en contra de los trabajadores; pero lamento tener que decir lo contrario: hay muchos abusos.

Claudio comentaba que también nos afecta bastante que estén despidiendo a los *full time*, que es el personal de planta, y en su lugar estén contratando uno o dos trabajadores *part time* o *peak time*. Esto nos afecta bastante y ya hicimos las denuncias del caso.

Como él señaló, en diciembre, marzo y abril tenemos despidos masivos. En el local de Concepción, el 2005, se cursaron catorce despidos en un solo local, que fue el nuestro. En Concepción, hay un local DAL, porque nos tienen separados: no juntan peras con manzanas. Nosotros somos DAL, que antes éramos Las Brisas, pero también somos Cencosud y Santa Isabel. Hacemos el mismo trabajo.

Si soy tesorera y me traslado al local Top 107, que es Santa Isabel, voy a ejercer el mismo trabajo, porque manejo las mismas situaciones. Pero lamento decir que mi salario es muy diferente al de las demás personas que ocupan este mismo cargo ahí. Tenemos diferentes beneficios y la empresa todavía no es capaz de entregar beneficios unitarios para todos los trabajadores. Siempre algunos van a estar en desmedro. Si ejercemos el mismo trabajo, deberíamos tener el mismo sueldo.

Con respecto a los contratos *part time*, esas personas trabajan por menos horas. Se supone que despiden a muchos trabajadores *full time*, por necesidades de la empresa –ése es el fundamento que se entrega en la Dirección del Trabajo-, pero, posteriormente, muchos *part time*, que vienen apitutados de la jefatura –lamento decirlo-, después de un determinado tiempo pasan a ser *full time*. Entonces, no me explico ese argumento de “necesidades de la empresa”.

Agradezco la intervención que hizo el colega Luis Moreno, porque la situación que se dio con las cajeras que se orinaron en las cajas, lamentablemente, sucedió en el local en que yo trabajo, en Concepción. Lo anterior demuestra que sí existen abusos y muy fuertes.

Cuando Cencosud compra el supermercado Las Brisas, automáticamente es despedida la jefatura. Solamente traen personal del supermercado Santa Isabel para ocupar los cargos de jefaturas. Un guardia decía lo siguiente: "Sólo venimos a Las Brisas a cortar cabezas", y así fue cómo vimos que mucha gente fue despedida.

A nosotros se nos asignó una jefa de cajas, quien, en un momento determinado, hizo unos horarios que obligaba a las cajeras a pasar todo el día dentro del local. Casi todas están con los denominados horarios cortados, con dos horas para colación. Por lo tanto, entran a las 10 u 11 de la mañana y se van a las 9 ó 10 de la noche. Lamento decirles que en Concepción nuestro local está en pleno centro, por lo que tenemos mucho movimiento porque, cuando el comercio cierra, mucha gente pasa a comprar al supermercado, por lo que las cajeras tienen un horario cortado, que deberían retirarse a las 19.30, 20.00 ó 20.30 horas no pueden irse a esas horas porque no se puede cerrar la caja y tienen enormes filas, por lo que deben aguantar no más.

Alguien se refirió al manejo de la UCA. Efectivamente, muchas de mis colegas han hecho sobretiempo, pero resulta que cuando llega fin de mes, jamás tienen una hora extra. ¡Jamás! Y como bien se ha dicho, es muy difícil probar esa irregularidad, por la marcación de la UCA. La funcionaria administrativa van a tener los resultados la semana siguiente, pero ella sí puede manipular la UCA. El único comprobante que nos queda a nosotros es un papelito donde aparece nuestra marcación. Algunos colegas han juntado bolsas enteras para corroborar las marcaciones como corresponde, pero ni siquiera con eso hemos podido apelar que nos deben horas. Y cuando podemos comprobarlo, nos dicen que al mes siguiente nos van a pagar un par de horas más. Pero esto sucede todos los días; es constante.

Por tanto, existe abusos por parte de la empresa. Tendríamos que ser muy ciegos para no darnos cuenta de que efectivamente existen abusos.

Lamento mucho que algunos de mis colegas que se encuentran presentes se pongan del lado de la empresa. Es verdad que hemos tenido conversaciones con la empresa y que se han podido arreglar algunos problemas, pero hay otros que se arreglan un tiempo, pero después se vuelve a caer en lo mismo. Dicen que no hay peor ciego que el que no quiere ver.

Eso es todo.

-Aplausos.

El señor MONTES (Presidente).- Muchas gracias, señora Carmen Bustos.

El señor MUGA (Secretario).- A continuación, tiene la palabra don César Fonseca, presidente del Sindicato Empresa Montecarlo Administradora.

El señor FONSECA.- En primer lugar, agradezco a los señores diputados por esta oportunidad, como también a mis colegas sindicales del holding Cencosud.

Quiero señalar que nosotros, como sindicato, no consideramos a la empresa Cencosud un enemigo, pero sí un mal empleador. Tengo que decirlo.

Comparto con mi colega la idea de que, aparte de luchar por los derechos de los trabajadores de la empresa, además tenemos que hacerlo en contra de otros sindicatos que no representan a los trabajadores. En la actualidad, nuestro sindicato tiene 1.200 socios, de catorce locales Santa Isabel y un Jumbo.

He escuchado a mis colegas del sindicato nacional, y realmente no sé en que mundo viven, porque ésa no es la realidad de Cencosud. Por ejemplo, yo no juego a la pelota con los gerentes, ni tampoco me interesa. Soy un dirigente elegido por los trabajadores y me debo a ellos, independientemente de lo que la empresa me diga o haga. Por tanto, en este ámbito tengo que decir la verdad y una de ellas es que se están produciendo problemas muy graves, que no podemos esconder. Ésta es la oportunidad de hacer un cambio.

Nuestro sindicato, que lleva más de dos años de funcionamiento, siempre se ha dado por completo a los trabajadores. A nosotros, que somos 1.200 en la actualidad, en menos de 2 años, se nos han despedido a 800 trabajadores de nuestro sindicato. Si eso no es una práctica antisindical, no sé qué es. Debiéramos ser más de 1.900 trabajadores.

Además, tuvimos que hacer una huelga para evitar que no nos quitaran los beneficios que habíamos ganado con anterioridad por la Empresa Montecarlo Administradora, porque Cencosud nos quería quitar todos los beneficios. Tuvimos que estar cinco días con nuestros compañeros para luchar por sueldos dignos.

Por eso, me da mucha pena escuchar que aquí no pasa nada. Aquí pasan cosas demasiado graves. Algunas cajeras, especialmente las que trabajan en el Jumbo de Pajaritos, ni siquiera pueden ir a almorzar porque la empresa privilegia que sigan trabajando para que no se formen colas. Eso no puede ser. Está bien que seamos trabajadores, pero también deben respetarnos nuestros derechos.

Voy a dar a conocer algunos ejemplos para que se den cuenta y me digan si son o no abusos. Tenemos un local con 180 funcionarios, pero un día el gasto por colación fue de 33 mil pesos, de manera que habría que preguntarse qué clase de comida se dio con esa plata a las 180 personas que trabajan en ese local.

Como Cencosud está reemplazando a los trabajadores de tiempo completo por personal *part time*, en algún momento en los supermercados de su cadena los empleados *full time* desaparecerán.

Tal como aquí se ha dicho, es muy positivo que esa empresa dé bastante trabajo, pero también es importante que los empleos sean de buena calidad, porque no se saca nada con tener 150 mil puestos de empleo y pagar el sueldo mínimo, porque ese salario apenas alcanza para vivir. Es mejor compatibilizar las dos cosas y pagar sueldos dignos, acorde con lo que hacemos.

Los trabajadores cumplimos bien con nuestras responsabilidades y la mayoría estamos comprometidos con lo que hacemos, razón por la cual a veces permitimos que se cometan abusos en contra nuestra. Creo que eso no puede ser. Debemos proyectarnos para tener sueldos dignos. No podemos cegarnos por el hecho de que Cencosud dé mucho trabajo y dejar de considerar la calidad de los empleos.

La compañera de Economax que habló hace algunos momentos contó que cuando Cencosud compró el supermercado en que trabajaba lo primero que hizo fue echar a muchos trabajadores. Creo que eso no corresponde a una buena empresa, porque si el anterior propietario podía funcionar con esa planta, Cencosud también lo podría haber hecho.

¿Por qué se explota a los trabajadores? ¿Por qué en la actualidad en nuestros locales estamos trabajando con la planta justa y hay personas que deben trabajar doble turno? Eso ocurre porque no hay suficiente personal. Las licencias médicas de los trabajadores de Cencosud han aumentado en 20 ó 30 por ciento. Si lo que digo no es cierto, que el abogado de Cencosud que se encuentra presente -el señor Canales-, me contradiga y me deje de mentiroso.

Agradezco que él esté aquí, pero me encantaría que estuviera presente también el señor Horst Paulmann, porque jamás lo he podido ver.

(Aplausos).

Independientemente de que no sepa algunas cosas, el señor Horst Paulmann es la cabeza visible de Cencosud y debiera preocuparse de sus trabajadores, quienes, como parte de esa empresa, necesitan que se les respeten sus derechos.

Formamos parte de un sindicato que pelea por sus trabajadores, motivo por el que los representantes de la empresa no se dignaron a recibirnos durante cinco meses para hablar respecto de los temas que ahora estamos tratando, lo que no puede ocurrir en una compañía que se considera modelo. Adoptaron esa actitud con nuestro sindicato porque decimos las cosas de frente; y no me da miedo hacerlo. Tal como lo hago con ustedes, a mis colegas siempre les diré la verdad.

Mis compañeros y quien habla no tenemos problema alguno con Cencosud ni animosidad en su contra. Al contrario, agradecemos que la empresa nos dé trabajo; pero también exigimos que nos respete como trabajadores.

Me encantaría que Cencosud tuviera la disponibilidad de escucharnos, porque nuestros problemas deben solucionarse de alguna forma.

Nuestro sindicato ha presentado cinco denuncias por prácticas antisindicales que, como han escuchado, se reiteran en el tiempo. Tengo la certeza de que hay mucha gente de otros sindicatos a la que le gustaría unirse.

Nosotros, con los sindicatos Economax y Foster, formamos una coordinadora, pero nos gustaría que otros sindicatos también se unieran, porque creemos que las cosas no están funcionando bien. Sin embargo, hay sindicatos que piensan lo contrario. No soy quién para decir cómo debiera ser el manejo de su

directorio, pero conozco a socios de esos sindicatos que no están de acuerdo con la labor que ellos han realizado. Me encantaría que existiera la libertad para que algunos reconocieran que nuestro sindicato sí apoya a nuestros asociados y que el suyo no hace nada. Lo digo porque he escuchado esas opiniones.

Al momento de asumir como dirigente sindical, me comprometí con mis compañeros a luchar en favor de nuestra causa, independientemente de con quién tuviéramos que hacerlo. Lo hemos tratado de hacer vía Dirección del Trabajo, pero vemos que las multas que se han cursado a la empresa a causa de nuestras denuncias no la afectan en absoluto, pues obtiene millones de dólares en utilidades; de modo que pensamos que ésta no es la solución para nuestros problemas.

Necesitamos contar con herramientas para manifestar nuestros puntos de vista, discrepantes de los de la empresa. De hecho, el diputado Aguiló fue testigo de que en una oportunidad, cuando fuimos a poner una denuncia, ninguno de los canales de televisión que nos entrevistó fue capaz de dar la noticia de que pasaba algo malo, porque el poder económico le estaba ganando a los derechos de los trabajadores, lo cual no puede suceder.

Uno debe levantar la voz cuando hay cosas malas, y en este caso hay situaciones muy negativas, que se deben cambiar, de modo que no debemos taparnos la vista frente a ellas, porque nos hacemos daño a nosotros mismos.

Si escondemos lo que pasa, ¿con qué moral podemos decir a los trabajadores que los estamos ayudando? Si no denunciamos lo que está pasando ante una instancia como ésta, no podemos decir a los trabajadores que estamos defendiendo sus intereses y buscando solución a sus problemas. Nuestro deber como dirigentes sindicales es decirlo ahora, cuando podemos hacerlo. No tenemos que cegarnos y evitar hacerlo porque queremos quedar bien con la empresa. Aquí no se trata de quedar bien o mal con la empresa, sino de que existen problemas delicados al interior de las empresas en que trabajamos.

Me gustaría que los señores diputados nos pudieran ayudar, porque representan una instancia muy importante para nosotros, debido a que hemos tocado muchas puertas y nadie nos ha podido ayudar.

Hay sindicatos pequeños que piensan igual que nosotros, que nos consideramos un sindicato más o menos grande, por lo que nos sentimos muy representativos de los trabajadores del supermercado Santa Isabel. Y nosotros estamos en total desacuerdo con lo que aquí han señalado algunos compañeros, en el sentido de que aquí no pasa nada.

Me gustaría que esto se investigara a conciencia. Todas las denuncias que hemos interpuesto ante la Dirección del Trabajo han sido ratificadas y se ha reconocido que existen irregularidades. Pero, ¿qué sacamos con eso? De nada sirve que se curse una multa a la empresa si las situaciones que hemos señalado seguirán ocurriendo. De modo que los cambios que se deben efectuar requieren de otro tipo de acciones. Debemos sensibilizarnos y unirnos para que las cosas cambien.

No queremos que Cencosud quiebre, sino sólo que se respeten nuestros derechos. Lo mínimo que podemos pedir como trabajadores es la posibilidad

de elegir a nuestros representantes, con el objeto de que peleen por lo que queremos y no tener que estar separados en 30 mil razones sociales distintas, porque eso impide que nos unamos y ser fuertes para denunciar las cosas malas.

Creo que los señores diputados nos pueden ayudar mucho a efectuar esos cambios necesarios, para contar con la libertad de decir que queremos un cambio y que se nos trate dignamente y que estas situaciones no se vuelvan a repetir.

Queremos que Cencosud crezca, pero no a costa de sus empleados. Recuerdo que hace años era un lujo entrar a trabajar al Jumbo, porque pagaba excelentes sueldos; pero la situación del supermercado Santa Isabel es muy distinta.

Sé que como consecuencia de lo que digo me echaré a la empresa encima. No tengo problemas ni temores en ese sentido, porque en realidad estoy siendo honesto conmigo mismo. No puedo mentir y no me interesa que los representantes de la empresa no me vuelvan a recibir, pero no voy a claudicar en lo que estoy diciendo, al igual que mis compañeros.

Nuestro sindicato representa verdaderamente a los trabajadores y no me da miedo decir las cosas por su nombre; y lo diré donde tenga que hacerlo.

Quiero insistir en que me gustaría que los señores diputados investigaran como corresponde nuestras denuncias y que comprobaran que nuestro sector no es un jardín de rosas, ya que hay problemas muy delicados. Espero que los ejemplos que he dado a conocer les hagan reconocer que en realidad suceden cosas extrañas, que no ayudan a la buena convivencia entre la empresa y los trabajadores.

Muchas gracias.

-Aplausos.

El señor MUGA (Secretario).- Tiene la palabra la señora Hilda Marianela Fernández, en representación de los trabajadores de Montrone Pla.

La señora FERNÁNDEZ (doña Hilda).- Mi nombre es Hilda Fernández, dirigente del Centro de Trabajadores y secretaria de la Federación de Supermercados a nivel nacional y presidenta del Sindicato Montrone Pla. Nosotros fuimos comprados el 22 de agosto de 2006.

Permítanme mostrarles un gráfico. En él pueden apreciar que la cadena de supermercados Líder concentra el 37,5 por ciento de las ventas y Cencosud el 29,9 por ciento.

En el momento en que nuestro supermercado fue comprado por Cencosud, la empresa despidió a 500 trabajadores en Navidad, aunque el señor Paul Paulmann es católico.

Segundo, tenemos un duopolio entre Líder y Cencosud. Es decir, existe un problema grave que afecta a la Constitución y a los convenios suscritos con la OIT, especialmente el 122, relativo a la política del empleo. Después se que mis

compañeros fueron despedidos por Cencosud, no van a poder encontrar trabajo en este sector. ¿Por qué? Porque ya vienen de estas cadenas.

Como aquí existe un problema duopolio, el caso lo tomó el fiscal económico, señor Enrique Vergara, con quien estuvimos trabajando durante dos meses el tema del desempleo en el sector.

Se hace necesario modificar, primero, el decreto N° 211 en el tema de las fusiones. Se ve el tema de los proveedores, de los clientes, pero no el de las condiciones de empleo. Al respecto, tenemos graves problemas, porque se vienen 261 despidos. No me pregunten cómo lo sé, pero tengo la información. Ya despidieron a 500 trabajadores, y ahora lo harán con otros 261.

¿Qué va a pasar con los 500 trabajadores despedidos? Es difícil que encuentren trabajo, por lo que probablemente serán contratados como mano de obra barata o como subcontratados. Realmente, tenemos un problema grave con los supermercados. Cencosud y Líder se están adueñando del mercado laboral de nuestro país. Ahora, Cencosud quiere comprar otro supermercado. Por lo tanto, estos trabajadores no van a tener otra opción de encontrar trabajo en Chile.

Repito: estamos ante un problema que afecta directamente a lo que señala la Constitución, que garantiza que los chilenos podemos optar libremente a un trabajo. Pero el duopolio de Líder y Cencosud lo impide. Además, existen problemas laborales.

Hace dos semanas, presentamos algunas denuncias por graves hechos de prácticas antisindicales y de violación de derechos humanos. Al respecto, creemos que hay dos cosas diferentes: uno, los problemas laborales de Cencosud, muy comunes ahora. Por ejemplo, voy a nombrar uno que motiva a risa. Nos juntamos con Fabiola Parra y con el señor Canales, presente en la Sala, quien nos preguntó: “¿Pueden retirar la denuncia por prácticas antisindicales?”. Y con mi compañera le respondimos que no. Y entonces nos dijo: “Entonces, aténganse a las consecuencias”. Ésas fueron sus palabras. ¡Y estoy hablando del abogado de la empresa! En todo caso, las denuncias fueron interpuestas en la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo nos ha ayudado bastante en el tema de fiscalización. Pero éste no es un problema de fiscalización, porque Cencosud saca su chequera y paga las multas. Para las empresas Líder y Cencosud, las multas no son un problema.

Al Easy de Temuco se le ganó un juicio por práctica antisindical. Pero, ¿saben de cuánto fue la multa? De 600 mil pesos. Para Cencosud, esa cifra no es nada. Y el problema persiste. Esta empresa domina en el país y las multas no sirven.

La Dirección del Trabajo nos ha ayudado bastante y ha cumplido su función. Pero, como dije, las multas no son la solución para una empresa que domina más del 63 por ciento del mercado laboral. En Argentina, es el 73 por ciento. Y después vendrá Colombia y Perú.

Estoy de acuerdo en que Chile funciona con las empresas. Pero, ¿cómo debe funcionar?

Al señor Horst Paulmann se le concedió la nacionalidad chilena por gracia. ¿Por qué? Porque da empleo. ¿Pero alguna vez se consultó a los trabajadores o a los dirigentes sindicales? Nunca.

Si se le concede la nacionalidad por gracia a algún empresario, nos interesa que se consulte a los dirigentes sindicales. Tenemos pruebas de sobra de que ese caballero no ofrece trabajos decentes.

Hemos denunciado a esa empresa en la Cepal, en las Naciones Unidas, en Amnistía Internacional, en Argentina, en las Comisiones Obreras, etcétera.

El señor ministro y la Central Unitaria de Trabajadores me eligieron para asistir a un encuentro sobre diálogo social en España, entre octubre y noviembre del año pasado, justamente para aprender sobre el diálogo social en la empresa. Pero ahora veo que ello no sirve, porque existe mucha diferencia: me siento como David ante Goliath. ¿Cómo voy a sentarme a una mesa de diálogo si las condiciones son tan diferentes entre Cencosud y yo? No se cumple el objetivo.

Pueden despedirme, para después subcontractarme como mano de obra barata. Un trabajador recepcionista de Economax percibe un sueldo mensual base de 190 mil pesos. Si un recepcionista gana 441 mil pesos en Economax, el empresario lo despide y luego lo contrata por un sueldo de 180 mil pesos. Es decir, por el valor de un trabajador que gana 400 mil pesos, pueden contratar a dos trabajadores. Se están especializando en contratar mano de obra barata.

En los supermercados anteriores no trabajábamos por esos sueldos. Pero en los actuales trabajamos por sueldos de hambre. Según la canasta familiar, para mantener a una familia en Chile se debe percibir una renta superior a 450 mil pesos. En mi caso, con lo que me paga Cencosud, ni siquiera me alcanza para pagar el arriendo.

También me gustaría mencionar los problemas laborales y las prácticas antisindicales.

Con Fabiola Parra hemos debido salir de los locales y hemos sido tratadas como hombres. Pero en la televisión aparece como que el dueño de Cencosud es universitario, educado y que paga los mejores sueldos. Para nosotros, Cencosud es un elefante, y este elefante nos puso sus cuatro patas encima.

Como dijo anteriormente César Fonseca, teníamos cerrado el acceso a los medios de comunicación. ¿Vieron el Festival de Viña? El carro del supermercado Santa Isabel andaba por todos lados. Y nosotros no teníamos ni cómo llenar un carro, porque ganamos 141 mil pesos mensuales, es decir, un sueldo de hambre.

El supermercado Santa Isabel explota a sus trabajadores, y los explota bien. Despidió a 500 trabajadores –aquí tengo la lista- que tenían buenos sueldos: de 500 mil o 400 mil.

Además, nos encontramos con problemas gravísimos: tenemos un casino espectacular. Pero nos encontramos con que Cencosud no pierde utilidades. Les da mermas a sus trabajadores. Todo el azúcar cuyo envase se rompe en la sala se da a los trabajadores; lo mismo ocurre con las comidas. ¿El señor Horst Paulmann come

mermas? Creo que no. Entonces, ¿por qué debo hacerlo yo? Ni a mi perro le doy mermas; le compro comida para perros en la feria o en el supermercado. Pero el señor Paulmann les da mermas a sus trabajadores, porque en los supermercados nada se pierde.

Economax era el único supermercado en Chile que no trabajaba en horarios nocturnos. El sindicato era muy chico, con aproximadamente 100 sindicalizados, pero no se trabajaba de noche. Era un privilegio, un trabajo decente. Sin embargo, el señor Paulmann le dice a los panaderos que trabajen de noche, porque no tienen nocheros. Ellos tienen todo asegurado; no pierden nada. Los coloca a trabajar de noche y con llaves, para que les produzcan. De esa manera logra su rentabilidad en el país. Está bien que Chile crezca con la empresa. Pero, ¿a costa de quiénes?

En el tema de los derechos humanos, hemos tenido un grave problema con las mujeres. En este sector, el 80 por ciento de los trabajadores son mujeres. A él no le gusta trabajar con mujeres. ¿Por qué? La respuesta es muy fácil: porque no las puede mandar a la bodega, no pueden hacer fuerza, tienen hijos y presentan licencias. Entonces, somos menos productivas.

Hago responsable al señor Horst Paulmann, porque no ha dado la cara y él es el que manda. A la persona que pierde dinero, o a la que quiere echar, la pone en un diario mural, igual que en los tiempos de los pistoleros, en que se ponía un aviso que decía "Se busca". Entonces, se hacía que la cajera se fuera sin indemnización. Y éste no es un caso aislado. Nosotros fuimos a Cencosud a reclamar. ¿Creen que me recibieron? No lo hicieron. En mi sindicato hay 250 socios y estamos creciendo, pero no fuimos recibidos ni tomados en cuenta.

En cuanto a los desnudos de las cajeras, puedo señalar que ésa es una práctica común y corriente en los supermercados. Se desnuda a las cajeras para que nada se pierda. Esto no se podía difundir a los medios de comunicación. Pero ahora sí lo vamos a hacer. Se han presentado denuncias en la CEPAL y en las Naciones Unidas y diremos que el señor Horst Paulmann no ofrece trabajos decentes. Además, se ha denunciado la situación en Alemania, en Francia y en España. Ésta es la única manera de que aquí los trabajadores podamos ser escuchados.

Como prácticas antisindicales, podemos señalar las siguientes: nos han sacado el diario mural, nos han echado de los locales, nos han echado a los Carabineros, etcétera. Hemos sido afectados directamente.

Además, el contrato colectivo no fue respetado, ya que, aunque todavía no termina, igual nos quitaron nuestros derechos. Hemos perdido todo con esta empresa.

Recuerdo que colegas se alegraban y decían que por fin íbamos a ser comprados por una empresa que respetaría nuestros derechos laborales, pero tanto Cencosud como Líder han sido una decepción. Es una vergüenza.

El señor Paulmann no merece la nacionalidad chilena; no merece ser empresario chileno. En Argentina, domina más del 73 por ciento del mercado y, además, pretende comprar en locales en Colombia y en Perú. ¡Pobre gente!

Realmente, necesitamos una reforma laboral. El martes entraremos a negociar colectivamente y ni siquiera nos han entregado los balances financieros – pregúntele al abogado de la empresa aquí presente-, por lo tanto, aún no sabemos cómo vamos a negociar colectivamente si no nos entregan esa información. ¿Le puedo preguntar al abogado por qué aún no nos entregan esa información?

El señor MONTES (Presidente).- No, señora Hilda Fernández. Continúe con su intervención.

La señora FERNÁNDEZ (doña Hilda Marianela).- Si no nos entregan los balances, ¿cómo vamos a negociar colectivamente?

Nos entregaron una revista que señala que somos la familia Santa Isabel. Aparece el señor Thomas Keller, que tiene un buen currículum, que dice que va a respetar nuestros derechos laborales; pero eso no ha sido cierto.

Además, como lo muestran los documentos que voy a entregar a la Comisión, tenemos razones sociales diferentes. En ese documento aparece el holding Cencosud y todas las empresas que lo integran. Pero nosotros somos trabajadores de segunda clase.

En cuanto al tema de las subcontrataciones, debo decir que, en Apoquindo, una empresa de supermercados abre una sucursal con trabajadores subcontratados, que parecieran estar de planta, porque despidieron a todos. Es lo que hacen.

En relación con el trabajo infantil, esos niños pagan por el territorio, por trabajar en ese lugar, alrededor de 300 pesos. Es imposible dar a conocer esa información a través de los medios de comunicación porque tienen todos los canales y los diarios comprados; por lo tanto, no tengo acceso, los medios están cerrados para nosotros.

El señor Horst Paulmann conoce los problemas y las denuncias. Nos reunimos con el señor Javier Madrid, el gerente corporativo de Chile y de Argentina, pero no se resolvieron los problemas. En la reunión ni siquiera anotó lo que le decíamos. Lo único que le interesaba era que debíamos cuidar la imagen de Santa Isabel, pero no hubo ninguna respuesta a nuestros requerimientos.

Por otro lado, llamaron a la coordinadora a una mesa de diálogo, para que no ensuciáramos a la empresa Cencosud en los medios de comunicación. Estamos dispuestos a conversar, pero queremos que en esa mesa esté presente los señores Horst Paulmann, Javier Madrid y Thomas Keller, los responsables, porque son quienes dan las órdenes.

No vamos a aceptar que continúen los problemas laborales ni las prácticas antisindicales. Sabemos cuál es su talón de Aquiles; ya lo descubrimos y no nos vamos a arrepentir.

-Aplausos.

El señor MONTES (Presidente).- Agradezco su intervención, señora Hilda Fernández.

Lamentablemente, tenemos un problema de disponibilidad de tiempo, porque en el Congreso Nacional los tiempos son muy precisos. Por lo tanto, les vamos a dar cinco minutos a cada una de las personas que van a intervenir.

El señor MUGA (Secretario).- A continuación, tiene la palabra el señor Isaac Ferrada Hernández, presidente del Sindicato Interempresas de Mercadistas y Reponedores.

El señor FERRADA.- Señor Presidente, en cierta forma me siento como el convidado de piedra, porque al precer soy el único representante de los mercadistas reponedores.

En relación con el sindicato al que represento, puedo decir que llevamos sólo ocho meses de funcionamiento. Hemos tenido diálogos con algunos de los administradores de supermercados de Chillán. Soy de esa ciudad y laboro en el local 40. El sindicato de dicho local también me ha dado su apoyo.

La idea de este sindicato es reivindicar el trabajo del reponedor, porque siempre hemos sido pasados a llevar y no nos han incluidos en una legislación laboral exclusiva para nosotros.

Hace aproximadamente un año, escuché al presidente de la CUT en una entrevista televisiva y me di cuenta de que los reponedores estábamos a la deriva, hasta antes de la nueva ley de subcontrataciones, porque esta normativa nos ayuda bastante en términos de regularizar nuestra documentación y los contratos. En ese aspecto, ha sido favorable, pero siempre hemos sido el patio trasero de los supermercados. Somos considerados lo peor. Incluso, hasta antes de esa ley, hasta el último pasillero quería darnos órdenes.

Entonces, producto de todo eso, nace la determinación de hacerles ver que el reponedor externo es quien levanta el supermercado día a día, lo quiera reconocer o no el personal interno.

Hemos sido sagaces para crear este sindicato en Chillán, ya que pasó mucho tiempo antes de que se lograra, porque hay colegas que pertenecen a los sindicatos de su empresa y les conviene estar en ellos para lograr beneficios. Pero se están acercando otros que van a ser simpatizantes y socios colaboradores, para crecer poco a poco.

Desde hace aproximadamente tres años estoy en un local, y después de ese tiempo –debido a que soy el presidente del sindicato–, comienzo a tener relaciones con los trabajadores administrativos, lo cual considero positivo.

Se han demorado mucho en respondernos, pero nuestras peticiones las hacemos de manera correcta, con documentación, para poder pelear con razones ante la gerencia.

La mayor cantidad de inquietudes del reponedor externo se refieren a las comodidades para desempeñar su trabajo. Por ejemplo, trabajamos con escalas amarradas con pitas. Cuando recién llegué a un local me enfermé -tengo una discopatía de columna- porque durante cinco meses tuvieron un montacarga que no funcionaba y teníamos que bajar y subir la mercadería a pulso.

En todo caso, en el local 40 se entendió que debía hacerse una mantención diaria, lo que no se hacía porque la empresa sanciona a un determinado local por gastos excesivos. Los problemas no se producen en la sala, sino que también vienen de más arriba.

Entiendo que el administrador trate de regularizar y cuidar los gastos, porque de lo contrario es castigado desde arriba.

Asimismo, no tenemos los casilleros adecuados para guardar nuestra ropa. Me ha tocado volver a mi casa con la casaca empapada en agua sucia porque la encuentro tirada en el suelo. Los guardias ocupan gran parte de esos casilleros y debemos dejar nuestros bolsos en cualquier parte. De esa manera trabajan los reponedores externos. Sé que los reponedores no nos hemos apoyado mutuamente, lo que ha dado pauta para que no se nos respete.

Realmente, somos muy vejados. Ahora nos respaldamos con esta nueva ley de subcontrataciones, ya que anteriormente -violando incluso nuestros derechos humanos- no podíamos ni ir ni siquiera al baño. Nuestro supermercado está en un mall y, por lo tanto, teníamos que salir del local e ir a los baños del mall. Si al salir del supermercado para ir al baño me accidento, ¿quién responde? Lamentablemente, pertenecemos a una empresa externa.

Al salir la ley de subcontrataciones, se lo hice ver al administrador y le señalé que eso nunca debió haber ocurrido.

Queremos respetar la ley. A los miembros del sindicato les digo que si ellos no cumplen los códigos internos y reglamentos del supermercado, simplemente deben retirarse de ese local, pero también les hago ver que no pueden permitir que abusen con ellos.

Hemos nacido como sindicato de diálogo, aunque he puesto la cabeza con mi jefatura. Expuse que me interesaba levantar un sindicato y que no teníamos la intención de dar problemas a la empresa, sino reivindicar nuestra función como reponedor externo. Así lo entendió y me dio todo el apoyo. Yo sabía que corría el riesgo de ser finiquitado, pero gracias a Dios no ha sido así.

Con respecto a las prácticas antisindicales, lamentablemente, en Cenconsud siempre se han cometido. Hace una semana, pusimos la primera denuncia a un jefe de sala de un supermercado en Chillán, lo cual me complicaba porque este jefe de sala a su vez es dirigente sindical. ¿Y qué hace este dirigente? Persigue a los trabajadores.

Primero se planteó la situación en la Dirección del Trabajo y después hice llegar la denuncia al presidente del sindicato al que pertenecía esa persona. Lo primero que hizo fue realizar una reunión con los reponedores externos, lo cual ya

constituye presión. Luego preguntó pasillo por pasillo si estaban o no en el sindicato. Eso es presión. Además, se presiona a los reponedores con expresiones como la siguiente: “Si tú estás, trabaja, porque te estaré vigilando”. Esa actitud no corresponde, sobre todo de un par. Eso es lo que más me molesta.

Conversé con él –vive en mi barrio- y se lo dije; incluso, hice hincapié en que el tema era laboral y no personal. Lamentablemente, hasta el día de hoy no se ha entendido así.

Cuando venía hacia este lugar, me llamaron y me dijeron, de muy buena fuente, que esa persona estaba elaborando una lista con toda la gente que pertenece al sindicato. Me pregunto: ¿qué estamos esperando? Mis colegas ya no quieren entrar al sindicato. Merecemos respeto. Somos pocos –se nos dijo que éramos veinte “pelagatos”-, pero tengo detrás a quinientas personas; no somos “pelagatos”. Es cierto que somos nuevos, pero queremos trabajar en conjunto.

Lo que más me molesta es que ese dirigente sindical, al responder nuestra carta denuncia, ni siquiera la firma, aunque sabemos que él es dirigente de ese sindicato.

Gracias por darme la posibilidad de hacer uso de la palabra.

El señor MONTES (Presidente).- En esta Comisión existe una particular preocupación por la situación de los reponedores. Por eso le pido que nos envíe por escrito el conjunto de observaciones, problemas y dificultades, tanto relativas al trabajo, a la organización sindical como a la negociación colectiva.

El señor MUGA (Secretario).- Finalmente, le corresponde intervenir al señor Raúl Morales Riquelme, presidente del Sindicato Foster.

El señor MORALES.- En primer lugar quisiera agradecer la invitación de los compañeros del Sindicato Montecarlo.

Soy presidente del sindicato Foster, empresa que en septiembre del año pasado fue comprada por Cencosud. En el poco tiempo que llevamos dentro de Cencosud, estamos levantando una Coordinadora, porque efectivamente los derechos laborales son vulnerados de manera reiterada por la empresa. De esto doy fe porque tenemos dos juicios por prácticas antisindicales y Cencosud perdió los dos casos. Ahora, independientemente de haber ganado las dos causas por prácticas antisindicales -corroboradas por diferentes fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo-, éstas no nos han servido de nada, simplemente porque la empresa paga la multa y listo. Por lo tanto, la sanción no sirve. Es decir, las sanciones y la ley, que los señores diputados votan y modifican cada cierto tiempo, no nos ayudan.

Como sindicato, hemos visto a Cencosud recurrir a diversas artimañas para alargar los juicios. El último juicio que ganamos fue en diciembre de 2006, por la práctica antisindical de no descontar el 75 por ciento de la cuota sindical a los trabajadores que les habían extendido el beneficio. La empresa llegó hasta el final del juicio y el tribunal sancionó en su contra, con el objeto de que cumpliera las normas laborales, pero ya estamos a 16 de abril y la empresa todavía no cumple. Han pasado cuatro meses y la empresa aún no cumple un fallo judicial de diciembre de 2006.

Adicionalmente a eso, en junio de ese mismo año, la empresa tuvo una sanción por no cumplimiento de una denuncia hecha por nosotros. Y hasta el día de hoy la multa no ha sido cancelada. Eso también es práctica antisindical de parte de Cencosud.

Con otros compañeros hemos tratado de levantar la Coordinadora. Llevo poco tiempo en Cencosud, pero veo que los fallos y las multas, tal como están establecidas actualmente, no nos sirven. Como dirigente sindical, no soy partidario de que los tres dirigentes sindicales negociemos las prácticas antisindicales con la empresa.

Las prácticas antisindicales, conforme a lo que dice la ley, deben ser sancionadas por los tribunales y por las fiscalizaciones correspondientes. Eso es lo que corresponde. Nosotros somos representantes de los trabajadores y nos corresponde denunciar; no llegar a acuerdo con la empresa, porque en ese caso estamos en tierra de nadie, en tierra oscura, y sabemos que hay muchos dirigentes que, con un poco de plata en la mesa, se venden.

En la Coordinadora que estamos creando, en nuestra declaración de principios, tenemos como pilar fundamental el velar por el cumplimiento y respeto de los derechos de los trabajadores al interior de Cencosud. Debemos cumplir con nuestro rol en defensa de los trabajadores y, además, debemos denunciar a aquellos dirigentes proempresa, que también existen.

Un diputado señaló que esta era una Comisión Investigadora de la labor de la Dirección del Trabajo. Claramente quiero manifestarle que, independiente de los diversos juicios, de las fiscalizaciones –que son muchas- y de las multas que se apliquen, la ley, tal como está, no nos sirve, porque la empresa no cumple. Aunque ganemos los juicios, no logramos nada. El incumplimiento de la empresa demuestra lo ineficaz de la ley para reparar el daño causado por las prácticas antisindicales, tanto denunciadas por nosotros, como fiscalizadas por la Dirección del Trabajo.

En este sentido, considero valioso que nos escuchen. Muchos compañeros se han referido a diversos tópicos, lo que también es válido e importante, pero más valioso es tener la capacidad de poder mirarnos a la cara y decirnos las cosas como son y no esconder los problemas, al decir que Cencosud es una gran empresa –al menos, esa es la realidad que conocemos desde septiembre a esta fecha-, ya que no tenemos una buena comunicación con ellos. En enero, febrero y marzo pedimos una reunión con Cencosud. Ya estamos a 16 de abril y aún no nos escuchan.

Entonces, me pregunto en qué mundo viven algunos dirigentes, porque la verdad es que la relación de esta empresa con los sindicatos no es la más amigable.

Para corroborar lo dicho por otros compañeros que forman parte de los supermercados, quiero decir que en la empresa en que trabajo, donde llevo cerca de 10 años, el 1 de septiembre de 2006 despidieron a cerca de 300 trabajadores. Si a eso se le llama respeto de los derechos laborales, buenas prácticas en la relación empresa-trabajadores, entonces yo vivo en otro mundo. Si en Montrone Pla, Montecarlo o en las regiones del sur despiden a 50, 100 ó 200 trabajadores o, por otro lado, si 50

trabajadores se afilian a un sindicato, pero, por un simple error administrativo, no pueden ser parte del sindicato, ¿qué es está pasando?

Las denuncias por prácticas antisindicales, la fiscalización y los juicios sancionatorios tal como están ahora no nos sirven. Doy fe de lo que afirmo.

Tal como nos solicitó el señor Presidente de la Comisión, haremos llegar los antecedentes, porque tenemos hechos concretos, objetivos.

La empresa Cencosud, como parte del holding, no cumple. Somos parte de Almacenes París, por intermedio de Cencosud y afirmo que la empresa no escucha a los trabajadores.

Aprovecho esta instancia para invitar a los demás compañeros dirigentes para levantar la coordinadora, que nos ha costado mucho. Pueden participar sindicatos de 20, 30, 50 o de 5 mil trabajadores; pero si no defienden claramente los intereses de los trabajadores, entonces se trata de un sindicato proempresa. No podemos tapar el sol con un dedo, ya que hay prácticas antisindicales, hay persecución a la labor y a la autonomía sindical y dirigentes sindicales que, al final de cuentas, están con la empresa y tratan de quitarle socios a los otros sindicatos.

Así como la compañera Marianela nos mostró un cuadro de todas las razones sociales de la empresa, ojalá que en algún momento esta ley de Subcontratación, que no considero buena, nos pueda servir para negociar colectivamente, como lo hacen Economax, Montecarlo y algunos sindicatos del sur, que es lo que corresponde.

Muchas gracias por concederme este tiempo.

-Aplausos.

El señor MONTES (Presidente).- Muchas gracias a usted por su intervención.

Ha sido muy enriquecedora la sesión, han salido muchos antecedentes, se ve un cuerpo de dirigentes bastante preparado.

Insisto en la conveniencia de que hagan llegar los antecedentes relevantes a la Comisión, incluso observaciones a la ley de Subcontratación, con propuestas desde la propia experiencia en los supermercados en regiones y en Santiago. También insisto en la información respecto de los asesores, que fue una deficiencia que esperamos corregir en el futuro, con el fin de que puedan acompañarlos cuando ustedes lo estimen pertinente.

Además, es muy importante que hagan llegar los antecedentes de los fallos de los tribunales que no se cumplen, porque algo tenemos que hacer al respecto. Existe la ley y hay fallos de los tribunales; entonces, si no se cumplen, no habría cumplimiento del estado de derecho en esa materia y, por lo tanto, sería necesario estudiar qué se puede hacer para remediar esa situación.

Finalmente, si nos quieren sugerir invitados de otras cadenas, por ejemplo, del Líder, Unimarc, o de una realidad que poco conocemos, como los supermercados pequeños de regiones, quizá sería interesante escuchar esa realidad, que es distinta a la de las grandes cadenas.

Agradezco a nuestros invitados su presencia y su aporte.

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

-Se levantó la sesión a las 18.13.

CLAUDIO GUZMÁN AHUMADA,
Redactor,
Jefe de Taquígrafos de Comisiones.