

# REDACCIÓN DE SESIONES

1

## COMISIÓN INVESTIGADORA SOBRE FISCALIZACIÓN LABORAL EN SUPERMERCADOS

Sesión 6ª, celebrada en lunes 7 de mayo de 2007,  
de 16.10 a 18.05 horas.

### VERSIÓN TAQUIGRÁFICA

Preside el diputado señor Carlos Montes.

Asisten los diputados señores Sergio Aguiló, Julio Dittborn, Tucapel Jiménez, Patricio Melero, Carlos Recondo, Felipe Salaberry y Samuel Venegas.

Concurren además, como invitados, las señoras Natalia Duque, presidenta de la Federación Nacional de Trabajadores Líder, Fenatralid, y presidenta del Sindicato Nacional de la Empresa Hipermercado Huechuraba Limitada; Sandra Sagredo, tesorera del Sindicato Líder Gran Avenida; Enke Fredes, presidenta del Sindicato Líder La Serena; Nora Plaza, tesorera del Sindicato de Trabajadores Líder de La Serena; María Angélica Casanova, secretaria del Sindicato Líder La Serena; Patricia Saravia, presidenta del Sindicato N° 2 de Trabajadores de la Empresa Hipermercado El Belloto Limitada; María Elena Parra, vicepresidenta de la Federación Nacional de Trabajadores Líder, Fenatralid, de Viña del Mar, y los señores Hernán Mejías, presidente del Sindicato Interempresas D&S y otros; Herbert Bittner, tesorero del Sindicato N° 2 del Líder Viña del Mar; Patricio Aucapán, tesorero del Sindicato N° 1 Líder Viña del Mar; Johan Pizarro, presidente del Sindicato Hipermercado Valparaíso Limitada, y diversos dirigentes sindicales del sector supermercados.

### TEXTO DEL DEBATE

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

Esta audiencia busca antecedentes de lo que ocurre en los supermercados y, a partir de eso, analizar qué ha ocurrido con la gestión de la Dirección del Trabajo. Además, ya se realizó otra audiencia similar a ésta.

Agradezco la presencia de los dirigentes de los distintos sindicatos de la empresa D&S, del Líder. Para nosotros es importante conocer la visión que tienen de su realidad y los antecedentes que nos puedan entregar respecto de lo que está ocurriendo, así como también su opinión de lo que ocurre con la Dirección del Trabajo, la aplicación de las normas y la acción de quien debe asegurar el cumplimiento de las leyes laborales y que se respete a los trabajadores y a sus organizaciones.

## REDACCIÓN DE SESIONES

2

Como esta sesión es grabada y posteriormente se transmitirá en varias oportunidades por el canal de televisión de la Cámara de Diputados, es importante que respetemos el procedimiento para intervenir.

Se ofrecerá la palabra a cada uno de los dirigentes, quienes podrán exponer su punto de vista. Además, nos pueden dejar los documentos que consideren de interés. Si no los tienen ahora, los pueden enviar después a la Comisión. Si además quieren que algún asesor complemente su intervención, lo puede hacer sin ningún problema. Les daremos un tiempo prudente para exponer su visión de la realidad, sus problemas, sus propuestas y sus críticas.

Además, están presentes los diputados Patricio Melero, Carlos Recondo y Felipe Salaberry, de la Unión Demócrata Independiente; Tucapel Jiménez, independiente; Samuel Venegas, del Partido Radical Socialdemócrata; Sergio Aguiló, del Partido Socialista, y quien les habla es Carlos Montes, Presidente de la Comisión, del Partido Socialista.

El señor Pedro Muga, Secretario de la Comisión, llamara a los dirigentes que van a intervenir.

El señor MUGA (Secretario).- En primer lugar, invitamos al señor Hernán Mejías Salinas, presidente del Sindicato Nacional Interempresas de Supermercado D&S.

El señor MEJIAS.- Señores diputados y autoridades, mi nombre es Hernán Mejías y me dirijo en calidad de presidente del Sindicato Nacional Interempresas de Trabajadores de Supermercados D&S, que representa a más de 1.500 trabajadores internos y externos que laboran en la empresa y a más de 3 mil que trabajan en el área de supermercados y transporte de sus mercaderías.

Mi objetivo es hacer un aporte constructivo a la presente investigación acordada por vuestra Cámara el 21 de diciembre de 2006.

En este momento, llevo puesto el uniforme de D&S, aunque soy reponedor externo de dicha empresa, ya que si alguno de los dirigentes de nuestro sindicato que trabajan directamente en Líder se refiere a los problemas laborales de D&S, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 51 del reglamento interno de la empresa, dicha persona puede ser afectada a un juicio de desafuero por la causal 160, número 7, del Código del Trabajo, y si no tiene foro laboral, puede ser despedida inmediatamente por dicha causal.

Seguramente en esta oportunidad se presentará un sinnúmero de casos de abuso laboral, de incumplimiento sistemático de los acuerdos -en el marco del intento de imponer la reposición eficiente-, de incumplimiento de la ley laboral y de demasiadas prácticas antisindicales.

Desde hace tres años que estoy solicitando una reunión con el ex director del trabajo, don Marcelo Albornoz, y luego con doña Patricia Silva, actual directora del Trabajo, con el fin de coordinar las acciones de fiscalización en las áreas señaladas, pero hasta el momento no tenemos respuesta alguna.

En esta oportunidad, me referiré brevemente a los problemas más importantes y al rol que ha tenido la Dirección del Trabajo en ellos.

Primero, me referiré al incumplimiento de la ley laboral. El incumplimiento de estas normas no es la política oficial de D&S, sino que es parte de su doble discurso, comenzando por su evidente simulación como empresa, dividida en

## REDACCIÓN DE SESIONES

más de 120 sociedades, incurriendo en las causales del artículo 478 del Código del Trabajo, con el objeto de evitar la negociación colectiva de todos los trabajadores de D&S, lograr claros beneficios tributarios y evitar el pago de gratificaciones en conformidad a lo dispuesto en el artículo 47 del Código del Trabajo.

Una segunda área de extensos incumplimientos se refiere, por ejemplo, a los cambios unilaterales de los contratos de trabajo bajo amenaza de despido, a los cambios de jornadas *full time* a *part time*, a las horas de trabajo, a los días de descanso, a las remuneraciones, al bono por pago de la tarjeta Presto, a los cajeros y a la discriminación hacia los reponedores externos, quienes, a pesar de los acuerdos suscritos con los proveedores, cada vez son menos en los hipermercados, imponiéndose, en definitiva, la voluntad sin contrapeso de D&S en todas estas materias.

Una tercera área se refiere a la privación de la ciudadanía de los trabajadores de D&S, al interior de la empresa, a través de su reglamento interno, por medio de las cláusulas que establecen las siguientes prohibiciones: realizar dentro de la empresa actividades políticas, societarias, colocar propaganda política o de cualquiera otra especie, disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución de trabajo, suspender ilegalmente las labores o inducir a los trabajadores a realizar tales acciones -lo que va en contra del derecho a la huelga de brazos caídos-; sacar, grabar imágenes, sonidos, archivos y otros del lugar de trabajo o permitir a terceros efectuar tal registro de información, sean periodistas o simples terceros; dar entrevistas a los medios de comunicación social sobre aspectos relativos a su trabajo y pormenores de la empresa sin la autorización del área de recursos de la matriz.

Otro problema importante son las prácticas antisindicales. Así como D&S impone condiciones de trabajo a sus trabajadores a través del terror, bajo la fórmula "o lo aceptas o te despido", en materia de prácticas antisindicales la situación se agrava ostensiblemente. En esta materia, la empresa mantiene su doble discurso, pues señala que los trabajadores pueden sindicalizarse cuando quieran, pero, en la práctica, los trabajadores que lo hacen son despedidos o acosados permanentemente, perdiendo toda posibilidad de hacer carrera en esta empresa, cualquiera sea la calidad del trabajo que desempeñen.

Pero esta persecución antisindical, que es la sistemática y real política de D&S en todos sus locales, se intensifica cuando se trata del sindicato que represento. Existe una instrucción expresa dirigida a los gerentes y jefes de los locales de D&S de impedir la afiliación de sus trabajadores al sindicato que represento, dado que este sindicato busca la unidad de todos los trabajadores de D&S y, aun más, de todos los trabajadores del área de supermercados, con miras a obtener una ley de condiciones laborales especiales para este sector, a través de un verdadero tarifado nacional.

El sindicato que represento es el más perseguido, el que ha tenido más despidos y existen prácticas antisindicales por parte de la empresa. Además, en este sindicato se han inscrito más de 2 mil trabajadores internos y externos de D&S, y dicha empresa ha despedido o ha obligado a renunciar al sindicato a más de 500 trabajadores.

En 1967 se crea la Dirección del Trabajo, con el objeto de velar por la correcta aplicación de la ley laboral, de manera de garantizar los derechos sociales de los trabajadores a través de un organismo que debe ser ágil y capaz en el desarrollo de una labor técnica de fiscalización.

Hoy hablamos de los graves problemas existentes en D&S y debemos ser honestos y francos al respecto: la Dirección del Trabajo no ha cumplido

## REDACCIÓN DE SESIONES

con los fines para los cuales fue creada, indicados en el DFL N° 2, ley orgánica de la institución. Es más, en doctrina laboral se dice que uno de los mecanismos de protección del trabajador frente al empleador es la labor protectora de la Dirección del Trabajo, concepto que se ha ido perdiendo, y no sabemos por qué.

Nuestras afirmaciones se sustentan en los siguientes hechos.

A pesar de que represento uno de los sindicatos más grandes del área de supermercados y de D&S, ninguno de los directores del Trabajo antes mencionados nos ha recibido para escuchar nuestras propuestas de trabajo en materia de fiscalización, sin mencionar siquiera la extensa cantidad de situaciones donde se refleja la inoperancia de la Dirección del Trabajo. A modo de ejemplo, enunciaré tres casos emblemáticos, cuyos detalles adjunto en la carpeta que entregaré a la Comisión.

Primero me referiré al caso del Líder Pajaritos. En este local se realizó una solicitud de fiscalización por innumerables prácticas antisindicales e incumplimiento de la ley, con fecha 21 de diciembre de 2005. La fiscalización se realiza en agosto del año 2006 –es decir, ocho meses después- y debido a que se tuvo que denunciar a la Inspección del Trabajo de Maipú ante el Ministerio del Trabajo -el señor Osvaldo Andrade-, por no haber fiscalizado. Los hechos denunciados fueron comprobados en la fiscalización y la Dirección de Trabajo puso la demanda por práctica antisindical ante el Juzgado del Trabajo con fecha 20 de noviembre de 2006, casi un año después de la denuncia y después de un año y cinco meses desde que ocurrieron los hechos denunciados. Todavía no existe sentencia ni condena y los hechos siguen ocurriendo. Actualmente, dos de los trabajadores denunciados, doña Valeria Caballero y el señor Antonio Jara Soto, ahora son testigos de la empresa denunciada y han renunciado al sindicato.

El 18 de octubre de 2006, denunciamos a D&S por obligar a firmar anexos de contratos que implicaban trabajar siete horas y media más gratis para la empresa. Resultado de la fiscalización: no hubo multa alguna y se siguió con la misma práctica, pero esta vez cambiando la jornada de los trabajadores *full time* a *par time*. Luego, a los cajeros se les cambió el sistema de comisiones por pago de tarjeta Presto a uno que rebaja su comisión, que significan entre 15 y 30 mil pesos menos mensuales para cada uno de ellos. A la empresa le ha quedado claro que puede obligar a los trabajadores a firmar anexos de contrato que significan rebaja de sueldos, ya que la Inspección del Trabajo no fiscaliza bien ni tampoco cursa multas.

Actualmente, a los trabajadores de provincia que trabajan en Santiago y solicitan el traslado a sus provincias de origen, se los otorgan sólo en la medida en que renuncien al sindicato, como en el caso del Líder Pajaritos, en que el señor Cristian San Martín Almonacid y la señora Maricel Morales Morales, ambos trasladados a Chillán, renunciaron al sindicato.

En el caso del Líder Vespucio Sur, hubo una despiadada persecución en contra del sindicato, en que se mezclaron las amenazas de despidos con las ofertas de bonos y la redacción de las cartas de renuncia al sindicato por parte de la empresa, para que los trabajadores se retiraran o no participaran en el sindicato. Se interpuso una denuncia ante la Inspección del Trabajo con fecha 19 de octubre de 2006, la que investigó y no aplicó sanción alguna a la empresa. En este local se inscribieron más de 140 trabajadores en el sindicato, pero ya han renunciado alrededor de 80.

En el caso del Líder San Bernardo y los cuatro Líderes de Talca, se observan los mismos graves problemas presenciados en el Líder Vespucio Sur, en donde la empresa ha llegado al extremo de cambiar de funciones a algunos

## REDACCIÓN DE SESIONES

5

trabajadores, trasladándolos a una de inferior remuneración y calificación, como ocurrió en el caso de un delegado del sindicato desde el momento en que éste notifica su calidad de delegado.

En suma, consideramos que los problemas laborales presenciados en la empresa D&S y en el área de supermercados, que son idénticos, se pueden superar.

Hago un llamado enérgico a los dueños de estas empresas -muchos de los cuales se declaran católicos o cristianos- a respetar nuestra dignidad como trabajadores y a reconocer nuestro derecho humano fundamental a organizarnos sindicalmente y a proponer mejoras salariales y condiciones de trabajo decentes.

Señor Nicolás Ibáñez, lo emplazamos a sentarse a conversar con nosotros sobre estos temas, para que podamos demostrar que somos líderes del empleo decente y la justicia social en Chile.

Asimismo, reitero públicamente nuestra solicitud de reunión con la señora Patricia Silva, actual directora del Trabajo, a fin de realizar un trabajo en conjunto de fiscalización de los hechos denunciados.

Sabemos que el ex director nacional del trabajo, don Marcelo Albornoz, es empleado o asesor de D&S y que en dicha empresa trabajan varios ex funcionarios de la Dirección del Trabajo. Nosotros sólo esperamos que este organismo cumpla de manera técnica y eficiente con las labores que le encomienda la ley.

Doña Patricia Silva, no estamos solicitando un favor, sino que exigimos que se cumpla la ley, considerando que, además, como trabajadores somos quienes pagamos más impuestos en Chile, para financiar, entre otras, la institución que usted preside.

Al mediano plazo, creemos imprescindible modificar el sistema de fiscalización y sanción de las prácticas antisindicales, que no han podido ser contenidas por la Dirección del Trabajo, lo que implica modificar las normas que regulan el despido antisindical, generalmente a través del artículo 161, y establecer, de manera independiente a los tribunales del trabajo, un tribunal de libertad sindical, que se dedique con exclusividad a la investigación especializada y al conocimiento y sanción de las prácticas antisindicales. En este sentido, entregaremos una propuesta formal al Congreso Nacional.

Hago un llamado especial y enérgico a los trabajadores internos y externos de D&S a perder el miedo y a unirse a nuestro movimiento sindical. Espero que después de esta investigación cambien las cosas en D&S, lo cual verificaré personalmente en cada uno de los locales.

Sólo debemos tener miedo a un presente precario y a un futuro incierto. En la medida en que perdamos el miedo, podremos unirnos y lograr poner término a las situaciones denunciadas. Más aun, dentro de algunas semanas entregaremos una propuesta al Congreso Nacional, que contiene un tarifado nacional con las condiciones mínimas para el trabajo en el área de supermercados.

Colegas, compañeros, sindicalizados o no, para que estas propuestas, estos proyectos y estos sueños se hagan realidad, necesitamos unirnos, organizarnos y luchar por la verdadera justicia social que nos merecemos.

Muchas gracias.

## REDACCIÓN DE SESIONES

6

*-Aplausos.*

El señor MONTES (Presidente).- ¿Cuántos socios tiene la organización que representa?

El señor MEJÍAS.- 1.500 socios de D&S.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Y qué otro sindicato dirige?

El señor MEJÍAS.- De reponedores externos de Cencosud.

El señor MUGA (Secretario).- A continuación, le corresponde hacer uso de la palabra al señor Herbert Bittner, tesorero del sindicato N°2 del Líder de Viña del Mar.

El señor BITTNER.- Señor Presidente, diputados y compañeros de trabajo, muy buenas tardes.

Agradezco a la Comisión por habernos invitado a exponer sobre nuestra dura y cruel realidad diaria.

En nombre de todos los trabajadores, socios, amigos y adherentes del sindicato N° 2 del Supermercado Viña del Mar Ltda., Líder de Viña del Mar, deseo hacer la siguiente declaración pública ante esta Comisión.

Nuestro sindicato se constituyó el 24 de septiembre de 2005, sobre la base y necesidad urgente de poder contar con un freno legal que sirviera para contener una larga lista de atropellos a las leyes laborales y de abusos de poder en contra de una clase trabajadora indefensa, disminuida en sus derechos laborales y violentada hasta en lo más básico e inalienable: su libertad de conciencia.

Nosotros, todos trabajadores del conglomerado D&S, a través de la cadena de supermercados Líder, desde Arica a Punta Arenas, sufrimos a diario el amedrentamiento, la desinformación en el conocimiento de nuestros derechos laborales, abusos de trato, horas trabajadas impagas, trabajo nocturno no registrado, amenazas de despido en caso de pertenecer o afiliarse a un sindicato.

El trabajador *part time* es obligado a cambiar sus horas de trabajo, con la consiguiente rebaja en el sueldo. Los tratos se hacen siempre privilegiando los intereses de la empresa y humillando los del trabajador, quien por necesidad lo soporta todo.

Aquí estamos los dirigentes para poner en público conocimiento que la empresa D&S, dueña de la cadena de supermercados Líder, no respeta las leyes que rigen el quehacer laboral; por el contrario, tiene sometidos a sus trabajadores a un régimen del terror y de esclavitud, inédito en nuestro país.

Hacemos un llamado a las autoridades del trabajo y a esta Comisión, con el objeto de que la empresa D&S ponga término al continuo desborde de la ley en lo laboral en perjuicio de quienes lo único que poseen es dignidad y necesidad de trabajo.

Instamos a estar pendientes de las resoluciones que de esta Comisión emanen y a facultar a las direcciones regionales del trabajo y oficinas comunales a una permanente fiscalización en el rubro supermercados.

## REDACCIÓN DE SESIONES

7

Como una opinión personal, quiero agregar que es necesario poner énfasis en que esta situación no puede seguir, porque hay muchos miles de personas involucradas a lo largo de todo Chile en esta barbarie de injusticia. Es claramente una barbarie, algo inédito e increíble para quienes no conocen la situación, porque la realidad que ve el cliente es muy distinta de la que vivimos a diario quienes sufrimos la persecución, la discriminación y el seguimiento al interior de nuestros propios locales de trabajo.

Como última acotación, quiero decir que estamos siendo violentados en nuestros derechos laborales ya conquistados. Somos parte de un robo, tipo subterfugio, de un beneficio que habíamos conseguido para nuestros sueldos, puesto que están reduciendo los montos de manera solapada y encubierta. Como el sueldo no se puede rebajar, están rebajando las comisiones, lo cual debe saberse.

Supongo que todas las intervenciones coincidirán en la descripción de los problemas. Dejo a la Comisión Investigadora los documentos que he traído y quedo a su disposición.

Muchas gracias.

*-Aplausos.*

El señor MONTES (Presidente).- Agradezco la intervención del señor Herbert Bittner.

Tiene la palabra el diputado Patricio Melero.

El señor MELERO.- Señor Presidente, ya que aprecio un sentir común en las intervenciones efectuadas, sugiero a quienes expondrán posteriormente que puedan especificar más en qué se plasman esas acusaciones, dado que se han usado epítetos gruesos para calificar la situación, como barbarie, injusticia, esclavitud, atropello, amedrentamiento, etcétera.

De lo que hemos observado en el desarrollo de la Comisión y en las exposiciones de otros sindicatos, hay ciertos temas que para nosotros son especialmente importantes, como, por ejemplo, la situación de los reponedores externos e internos, la atención de los reponedores cecineros, lo que sucede a la luz de la nueva ley de Subcontratación y cómo está funcionando, etcétera; en fin, hay una serie de elementos que son muy particulares –ustedes las conocen mejor que yo- en el mundo de los supermercados y es ahí donde debemos apuntar nuestra labor fiscalizadora en relación con la labor de la Dirección del Trabajo, ya que la Cámara de Diputados tiene facultad fiscalizadora sobre un ente privado.

Por eso pido a quienes harán uso de la palabra que nos puedan especificar un poco más las denuncias que ameritan expresiones tan duras como las que se han emitido.

El señor MONTES (Presidente).- Quiero aclarar que los documentos que nos han hecho llegar contienen antecedentes muy concretos, pero sería bueno explicitar lo dicho, con el objeto de que quienes vean esta sesión a través del canal de televisión tengan mayores antecedentes.

El señor MUGA (Secretario).- Tiene la palabra el señor Patricio Aucapán, tesorero del Sindicato N° 1 del Supermercado Viña del Mar Ltda.

## REDACCIÓN DE SESIONES

8

El señor AUCAPÁN.- Señor Presidente, en primer lugar quiero saludar a los miembros de la Comisión Investigadora y a todos los compañeros presentes.

Me parece muy bien lo que dijo el diputado Patricio Melero, en el sentido de especificar las denuncias.

En ese sentido, quiero comentar algunas situaciones que han ocurrido durante el 2006 y el presente año en el Supermercado Viña del Mar Ltda., Líder de Viña del Mar, el local más grande de la cadena del señor Ibáñez.

Voy a empezar mi exposición con una reseña histórica.

El 8 de marzo de 2005, en Viña del Mar, un grupo de trabajadores decidió agruparse y conformar un movimiento para hacer frente a los constantes atropellos por parte de nuestro empleador. Así nació una organización sindical muy celebrada por los trabajadores. Sin embargo, fue catalogada como una traición por parte de la gerencia del supermercado.

Desde ese mismo instante comenzó una dura batalla por cambiar las condiciones de trabajo de las personas y, principalmente, para que se respeten las leyes laborales. Han transcurrido más de dos años y podemos decir que esa tarea no ha sido fácil, ya que la empresa se obstina en hacer las cosas a su manera, sin pedir la opinión de sus trabajadores y rayando en la ilegalidad. Además, la prepotencia y el doble discurso por parte de las Oficinas de Personal han sido algunos de los factores más conflictivos para nuestra organización.

A continuación, enumeraré los puntos que la organización estima más relevantes ocurridos durante el tiempo transcurrido.

En enero de 2006 se hizo efectiva una huelga legal que duró 15 días. Durante ese tiempo, la empresa, a través de sus jefes de personal, llamó en forma permanente a los trabajadores para que se descolgaran de dicha manifestación, ofreciéndoles vacaciones y aumento de sueldo. En abril del mismo año, la empresa despidió al 10 por ciento del personal de planta, que en su mayoría estaba sindicalizado. Debido a eso, se formó un nuevo sindicato con la finalidad de reincorporar a aquellos despedidos que quisieran volver. Sin embargo, la empresa se negó, en reiteradas ocasiones, a su reintegración, aunque, por ley, gozaban de fuero y prefirió pagar las multas que la Dirección del Trabajo de Viña del Mar les cursaba. Sólo cuando esta entidad amenazó con tomar otras medidas, la gerencia permitió la reincorporación.

En mayo, nos vimos enfrentados al cambio unilateral de los horarios de los trabajadores a 30 horas semanales. Estos fueron contratados para prestar servicios de lunes a viernes; sin embargo, se les hizo trabajar sábados y domingos, dándoles libre dos días semanales, de acuerdo a las necesidades de la empresa. Esto provocó que muchas jefas de hogar renunciaran, por no tener con quién dejar a sus hijos.

En septiembre, los trabajadores fueron obligados a firmar un anexo de contrato para extender la jornada laboral, cuando les correspondía descansar el domingo. Este cambio fue hecho arbitrariamente, ya que al no estar de acuerdo el personal, se les amenazaba con el despido, sin tomar en cuenta la cláusula tácita que aduce la legislación laboral.

## REDACCIÓN DE SESIONES

9

Para las organizaciones sindicales, el hecho de mayor preocupación, debido a la intangibilidad de las acciones, es el amedrentamiento y desincentivo hacia los trabajadores por afiliarse a la organización, amenazándolos con despidos, y el enrostramiento de la alta cesantía que existe fuera de sus fronteras. Estas acciones han mermado considerablemente el número de afiliados, que ha pasado desde 400 a alrededor de 200 socios activos, tomando en cuenta que el universo de trabajadores supera las 700 personas.

Al mismo tiempo, la empresa facilita todas las dependencias para que quien desee renunciar al sindicato lo haga sin reparos y redacta e imprime cartas tipo de renuncia. Posteriormente, al hacer efectiva la desafiliación, entrega copias de la carta al Departamento de Personal.

Durante los dos años que lleva la organización, hemos visto la presión que ejercen los jefes de sección y el Departamento de Personal hacia el trabajador que tiene la opción de ascender. A éstos se les obliga a renunciar al sindicato, porque, de lo contrario, su posible nombramiento y aumento de sueldo queda en nada. Esto ha llevado a que muchos socios del sindicato hayan renunciado a la organización para acceder a mejores sueldos. Lo anterior, va en contra de la libre elección que posee cada persona de participar en donde mejor se sienta.

Hace menos de una semana, los perjudicados fueron los cajeros del supermercado, a quienes se les cancela un bono por venta, equivalente al 25 por ciento, lo cual hace que aumente considerablemente su sueldo. La empresa, en una actitud prepotente, pretendió cambiar las condiciones de este ítem, bajándoles las comisiones de venta. Sin embargo, ante una apelación en la Dirección del Trabajo, se reestableció el actual sistema de pagos.

En la actualidad, la empresa pretende bajar obligatoriamente las horas de los trabajadores *part-time* de 18 a 16 horas, y quien se niegue es amenazado –como siempre ha ocurrido– con el despido inmediato.

Los trabajadores sindicalizados y, en especial, los dirigentes son discriminados para optar a cargos de mayor jerarquía, debido a que son tachados como traidores a la empresa.

De acuerdo a los puntos antes expuestos, a través de la organización que represento, pido a la Comisión que se considere la eliminación de los reemplazos durante las huelgas legales, con el objeto de presionar a la empresa para que solucione los problemas, que en la mayoría de las ocasiones no son de tipo económico; mejorar las condiciones de trabajo y optar por empleos dignos, sin presiones psicológicas y mayor criterio por parte de los empleadores; que existan mayores facultades para las direcciones del trabajo, ya que muchas veces pueden multar a la empresa y dar plazos para las regularizaciones.

Por su parte, el ente empresarial prefiere pagar las multas y seguir violando los derechos de los trabajadores.

Debido a las presiones a que se exponen a diario los trabajadores del retail, pedimos mayor fiscalización en los horarios de trabajo, que muchas veces sobrepasan lo permitido por la ley, con el único objetivo de vender lo que más se pueda. Esto incluye ciertos días festivos, cuando la mayoría de las personas está junto a sus familiares, pero los trabajadores del comercio están trabajando.

Como Sindicato N° 1 del Supermercado Viña del Mar Ltda., valoramos la creación de una comisión que se encargue de investigar y fiscalizar el

## REDACCIÓN DE SESIONES

10

accionar de las empresas de supermercados, ya que son muchas las anomalías que se cometen a diario en estos grandes conglomerados, que hasta el momento se sienten a sus anchas haciendo y deshaciendo, sin tapujos ni escrúpulos.

Sin embargo, pagan enormes cantidades de dinero en publicidad para mostrar una imagen intachable, pero siempre apuntando al público y no a sus trabajadores, que son la fuerza y la mano de obra que los hace ser grandes.

Ésa era mi presentación.

*-Aplausos.*

El señor MONTES (Presidente).- Muchas gracias, don Patricio Aucapán, tesorero del sindicato N° 1 del Supermercado Viña del Mar.

El señor MUGA (Secretario).- A continuación, invitamos a don Johan Pizarro Catalán, presidente del Sindicato del Hipermercado Valparaíso.

El señor PIZARRO.- Buenas tardes a todos los diputados de la Comisión y a todos los compañeros presentes.

Represento al Sindicato de la Empresa Hipermercado Valparaíso, en otras palabras Líder Valparaíso.

Estamos ante ustedes para denunciar las irregularidades que se cometen en el rubro de los supermercados, especialmente en el que nos desempeñamos: Supermercado Líder, de la cadena D&S.

Conformamos el sindicato hace poco más de un mes, lo que no estuvo exento de numerosas amenazas por parte de la administración, por intermedio de los jefes de sección, quienes atemorizan a los trabajadores para que no se inscriban en el sindicato, ya que, de hacerlo, serían despedidos o, en su defecto, perderían beneficios y éstas actitudes son claramente prácticas antisindicales. Eso ocurre en todos los locales de la cadena D&S, es decir, en todo el territorio nacional.

Actualmente, en Chile existen más de ochenta locales de Supermercados Líder y no más de diez sindicatos. Ustedes se preguntarán por qué pasa eso. Porque cada local tiene su propio nombre de fantasía, aunque todos pertenecen a la cadena D&S. Por lo tanto, exigimos que todos los locales tengan un RUT único, con todo lo que ello implica, y así poder tener un sindicato a nivel nacional que pueda negociar en igualdad de condiciones con nuestro empleador, ya que en estos momentos cada sindicato es obligado a negociar por su cuenta contra un enorme conglomerado que tiene una infinidad de recursos a su disposición, tanto económicos como legales.

Quizás una forma de saber lo que sucede es detallando algunas prácticas que ocurren con los trabajadores.

Por ejemplo, violan el artículo 5° del Código del Trabajo al no respetar la intimidad de los trabajadores, ya que en reiteradas oportunidades los llaman a sus casas para cambiarles los turnos.

Violan el artículo 12, en el sentido de que arbitrariamente cambian los turnos asignados, de un día para otro, sin importar si el trabajador tiene otras actividades personales ese día.

## REDACCIÓN DE SESIONES

11

Respecto de la jornada de trabajo, no respetan su reglamento interno en lo que concierne a los turnos, Capítulo IV, artículo 11, en que se destacan tres turnos, semanales y rotativos: una semana de mañana, una de tarde y una de noche. Pero eso no sucede, ya que hay trabajadores que laboran una semana de noche, una semana de tarde y vuelven a trabajar de noche a la semana siguiente. ¿Dónde queda, entonces, el tercer turno que correspondería al de mañana? Lo peor es que, generalmente, se trata de mujeres que no reclaman, por temor a perder sus trabajos, ya que son las únicas que llevan el sustento al hogar.

Solicitamos que las mujeres, especialmente las que tienen hijos en edad escolar, no trabajen en turnos nocturnos, ya que durante el día tienen que preocuparse de sus hijos y no tienen tiempo para descansar, porque en la noche deben seguir trabajando, con el consiguiente perjuicio para su salud.

El artículo 22 del Código del Trabajo señala lo siguiente: “La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.”. Generalmente, esta norma no se cumple.

En relación con el artículo 38, número 7, en el que estamos incluidos, como trabajadores de supermercados, encontramos una serie de problemas que conciernen a los trabajadores y de los que el empleador se aprovecha utilizando los vacíos legales que allí se encuentran. Solicitamos un cambio en el número 4 de este artículo, para que los descansos se otorguen domingo por medio; es decir, si se trabaja un domingo, el siguiente está libre.

En lo que se refiere al numeral 7 del primer inciso del artículo 38 y al inciso quinto del mismo artículo, cuando se tienen dos días libres en la semana, se devuelve el día libre trabajando nueve horas y media los otros cinco días. Entonces, ¿dónde está el día libre si se tiene que devolver trabajando más horas los otros días, puesto que los supermercados expresan que en la semana se trabaja 45 horas y hay que cumplirlas? Eso pasa porque existe un vacío legal.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Podría explicarnos cómo se imputan esos días?

El señor PIZARRO.- La empresa les dice a los trabajadores que la ley les exige 45 horas semanales. Supuestamente, por ley, debieran exigirnos siete horas y media diarias. Entonces, cuando tenemos el día de la semana libre y el domingo del mes, ellos dicen que tenemos dos días libres en la semana y, por lo tanto, el resto de la semana –o sea, los cinco días restantes- hay que trabajar nueve horas y media diarias para cumplir las cuarenta y cinco que establece la ley.

Respecto del 1 de mayo, queremos que sea incorporado el numeral 7 del artículo 38, referente a la ley N° 19.973, del Ministerio del Interior, que establece feriados. Esa ley fue publicada en el Diario Oficial el 10 de septiembre de 2004 y en su artículo 2 señala: “Los días 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, serán feriados obligatorios e irrenunciables para todos los trabajadores que laboran en centros comerciales o mall.”. En el local de Valparaíso no estamos dentro de un mall, pero esos días -25 de diciembre, 1 de enero y 18 de septiembre- se trabaja.

Algunos trabajadores tienen libre el 1 de enero y el 25 de diciembre, porque el local no atiende público, pero sí se queda gente trabajando en el interior, ya sea reponiendo mercaderías o en actividades relacionadas con la seguridad. Entonces, ¿de qué estamos hablando?

## REDACCIÓN DE SESIONES

12

Actualmente, las cajeras y cajeros a nivel nacional, en forma arbitraria, fueron desposeídos de parte de sus remuneraciones, ya que D&S hizo caso omiso al artículo 5º, inciso tercero, del Código del Trabajo, porque a fines de abril no recibieron una comisión por pagos Presto, lo que significó una baja considerable en sus remuneraciones, que ya son bajas.

Como sindicato, en conjunto con los sindicatos de Viña del Mar, presentamos una denuncia en la Inspección del Trabajo ya que esta comisión por pagos Presto se pagaba desde hace más de dos años.

En el local de Valparaíso se hizo la fiscalización, pero, a nuestra consideración, fue deficiente en relación a lo realizado en Viña del Mar. Ése es el motivo por el que pedimos una nueva fiscalización a la Inspección Regional. Estamos aquí para denunciar las prácticas que usa D&S para que los trabajadores no se organicen, ya que violan constantemente el Código del Trabajo y eso no sucedería si se unificaran todos los supermercados que componen la cadena. Actualmente, esto no es sido posible, ya que todos tienen diferentes razones sociales, lo que no debiera ocurrir.

Ésta es una pequeña parte de las muchas ilegalidades que se cometen dentro de los supermercados, por lo que es su deber moral y político ponerle atajo lo más rápido posible.

El último punto que quiero hacer notar -me pidieron que lo mencionara- es la persecución a los dirigentes sindicales. En mi caso, cuando nos constituimos como sindicato y tuvimos una reunión con el administrador del local, delante del secretario del sindicato, señor Dante Riveros, y del señor tesorero, don Moisés -se los digo para que tengan una idea de lo que está pasando, porque prácticamente la empresa, mediante su administrador, su gerente y sus jefes de sección, amenazan a los trabajadores mediante consejos, amistosamente, para que no se note como una práctica antisindical-, me dijo que con la conformación del sindicato el más perjudicado iba a ser yo, y se colgó de mi condición de alumno universitario. Me señaló que el día de mañana, cuando obtuviera mi título profesional, me iba a costar un mundo encontrar trabajo. Aunque me lo dijo a modo de consejo, ¿acaso ello no es una práctica antisindical?

Eso es todo.

Muchas gracias.

*-Aplausos.*

El señor MUGA (secretario).- A continuación, le corresponde exponer a la señora Natalia Duque Duque, presidenta del Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba Ltda.

La señora DUQUE (doña Natalia).- Buenas tardes, soy presidenta del Sindicato Líder Huechuraba y, además, presidenta de la Federación de Supermercados Líder.

A todos mis compañeros presentes y a ustedes, señores diputados, como representante de la Federación de Trabajadores Líder les quiero informar de todas las irregularidades que se cometen a diario por la empresa en la que trabajamos. Esta empresa vulnera los derechos laborales colectivos de los trabajadores en las negociaciones colectivas, en que se reserva los derechos de mejoras salariales, dejando al descubierto que son sólo prácticas del empleador, de tal forma que es imposible negociar algún tipo de mejora remuneracional con ellos, porque disfrazan las

## REDACCIÓN DE SESIONES

13

utilidades conseguidas en los períodos contables con libros o ejercicios cerrados en cero. Es decir, las pérdidas y las utilidades en nuestras empresas son iguales, sin dejar atrás que D&S en el cierre contable de este año logró 3,8 millones de dólares como empresa, y cada local termina sus ejercicios en cero.

La ley faculta y liga estrechamente dichas negociaciones con las mejoras salariales y con los beneficios que dentro de los locales podemos conseguir para nuestros asociados, pero los derechos individuales de los trabajadores son vulnerados con los llamados anexos de contrato, que la empresa maneja a nivel nacional y que son nada más que decisiones unilaterales que ésta toma, puesto que, a la más mínima negativa del trabajador de firmar, peligra su fuente de trabajo.

Además, se crean trabajadores de primera y de segunda categoría, como ocurre con los reponedores externos, quienes reciben órdenes directas de los jefes de sección de nuestros locales y que, escudándose en la ley de subcontratación, no tienen derecho a utilizar el casino de nuestros locales. Los reponedores externos almuerzan y toman once en la calle. Nuestra empresa no les facilita los casinos por miedo a que les pasen una multa basada en la ley de subcontratación. Con suerte, esos trabajadores tienen derecho a utilizar los baños. ¿No existe un poco de humanidad? ¿Son ellos trabajadores de segunda categoría? ¿Los trabajadores de Líder somos de primera categoría? ¿Existe esa diferencia en la ley? Creo que no.

Además, necesitamos que la empresa declare su unificación económica. Somos 103 locales a nivel nacional y nuestra empresa maneja unas 35 mil personas. Existen 51 sindicatos en total, porque cada local tiene una razón social distinta. Esto no ocurre sólo a nivel de supermercados, ya que nuestra empresa posee inmobiliarias y fundos. Trabajamos con productos como quesos, leches, etcétera. Nos disfrazan todo lo que conseguimos. Nos llaman colaboradores y no trabajadores. No trabajamos para la empresa, sino que colaboramos para que ella obtenga utilidades a través del trabajo que realizamos en ella.

Es así como la empresa vulnera unilateralmente las remuneraciones de los trabajadores, en este caso -como han dicho mis compañeros- las de los cajeros. Específicamente, el cajero recibe una comisión de 0,18 por ciento por cada transacción que realice en su caja. Sin embargo, ahora nos han cambiado la remuneración de la tarjeta Presto -tarjeta externa a los locales Líder-, y ahora nos pagan el 0,27 por ciento. Y por cada recaudación de pago de esta tarjeta, que antiguamente era considerada una venta dentro de nuestra transacción de caja, hoy se nos paga 10 pesos.

Pedir al cliente la donación para el Hogar de Cristo es una obligación; en cambio, para el cliente es una donación. Nos premian con viajes prácticamente irrealizables, ya que los cinco primeros locales y la cajera que obtenga la mayor cantidad de donación para dicha institución accedería a ese premio.

En nuestro local, Hipermercados Líder Huechuraba, se recauda en forma mensual casi 2 millones de pesos para el Hogar de Cristo. Pero el cajero que no cuenta con el peso o con los cinco pesos de sencillo, simplemente debe sacarlos de su bolsillo -es decir, de su sueldo- y entregárselos al cliente, porque cualquier pérdida que se realice en caja se descontará de su sueldo.

Por otra parte, aunque los locales pagan por nuestras colaciones, éstas son horribles, por no decir denigrantes: hay comidas crudas, no hay pan a la hora de once y se nos imputa la media hora de colación o la media hora de descanso. Suele ocurrir que en fechas peak, como Navidad, Año Nuevo, 18 de septiembre, los carniceros y los cajeros regalan su media hora de colación porque los supermercados están tan colapsados y llenos de clientes, y es tan poco el nivel de trabajadores que la

## REDACCIÓN DE SESIONES

14

empresa mantiene en esas áreas, que los trabajadores donan su media hora de colación, no se toman su descanso y continúan trabajando.

Los turnos de inventario que realiza el local lo hacen los trabajadores en forma interna y externa. A los reponedores externos se les paga 10 mil pesos para que hagan el inventario de noche. Se les cita para la noche para que hagan ese inventario, salen en la mañana y entran nuevamente a trabajar a su turno de la tarde. Es decir, no se cumple con el descanso de doce horas.

Los supervisores de cajas entran a las 7 de la mañana, tienen un turno aleatorio y tampoco se respetan sus horas de descanso, porque cuando están de noche salen a las 2.30 horas de la madrugada y al otro día deben entrar a trabajar a las 7 de la mañana, pues están a cargo de abrir el local.

D&S ha implantado una nueva política dentro de su nuevo cambio de directorio. Mi compañero ya señaló que en la empresa trabaja el ex director del Trabajo y dentro de las asesorías jurídicas que la empresa tiene está don Valentín Pimentel, quien fuera asesor de negociación colectiva en la Dirección del Trabajo y cada vez que nos sentábamos a negociar él participaba en las mesas de negociación, supuestamente con el mando que le da la gerencia, pues él tiene el poder específico de representar a los gerentes y de negociar sin la presencia de ellos; es decir, tiene amplias facultades dentro de la empresa. Es más, los reponedores externos trabajan por órdenes directas de los jefes de sección y de los jefes que están a cargo.

Lo que pido es que las fiscalizaciones no sólo sean efectivas, sino también reales, porque con la cantidad de asesores con que cuenta la empresa, que están relacionados directamente con la Dirección del Trabajo y con el Ministerio del Trabajo, ¿qué será de nosotros los trabajadores? ¿Quién nos cubre? Se supone que este país tiene una ley proteccionista. Pero, ¿dónde está esa ley proteccionista?

Dentro de los 51 sindicatos que existen no está ni la mitad de los sindicatos Líder, pues son sindicatos perdidos. ¿Qué hace la empresa? Echa a la gente que se sindicaliza, porque considera que es una falta de lealtad. La ley y los convenios que Chile ha ratificado con la OIT nos otorgan toda la libertad para sindicalizarnos, libertad que en nuestra empresa no se respeta, que no existe, porque se nos cuestiona el derecho de ascender y se nos trunca nuestra carrera. Hay colegas que llevan veinticinco años trabajando en la empresa y que, por sindicalizarse, pierden sus oportunidades.

Además, tenemos las fusiones que ha realizado la empresa a nivel nacional. Por ejemplo, Farmalíder se fusionó con Fasa, pero los trabajadores perdieron gran parte de los beneficios que tenían antes. Ahora tampoco tenemos beneficios con Fasa. La empresa subarrienda a Fasa el espacio que era de Farmalíder.

Por otro lado, también está el tema de la tarjeta Presto. No ganamos comisión por transacción realizada con esta tarjeta. Como cajeros, realizamos avances en efectivo, pero la comisión se la gana la Presto, no nosotros. Sin embargo, tenemos que estar presentes y fiscalizar que el cliente que porta la tarjeta corresponda a su titular y que el dinero sea entregado en su totalidad. Es más: ¡tenemos que ofrecer la tarjeta a los clientes! ¡Somos cajeros, no captadores! Según nuestros contratos, tenemos desempeños específicos; no somos empleados polifuncionales dentro de la empresa. A pesar de ello, la empresa nos hace ser polifuncionales, pero no lo especifica en nuestros contratos.

En cuanto a las horas sindicales, la empresa nos descuenta las horas dedicadas a esta actividad como días no trabajados, a pesar de que la misma

## REDACCIÓN DE SESIONES

15

normativa laboral, en el artículo 249, señala que se entenderán trabajadas para todos los efectos.

¿Cuál es la forma de amedrentar al dirigente sindical? No se trata sólo del amedrentamiento psicológico por estar encima de él, de la presión o de los rumores, sino también de la merma en nuestros sueldos. Somos padres, jefes de familia y hemos tomado la decisión de ser dirigentes sindicales porque la empresa en la cual trabajamos necesita cambios, pero radicales.

En esta empresa, con el nuevo cambio de directorio, priman la productividad y el bajo costo. ¿Para quién? Para los trabajadores. Literalmente, nos están metiendo la mano en el bolsillo para lucrar con nuestros sueldos, porque eso es. En el momento en que nos redujeron las comisiones, nuestros sueldos disminuyeron entre 20 mil y 40 mil pesos. Fue una decisión unilateral que, supuestamente, iba a ser beneficiosa, porque íbamos a ganar el doble con la tarjeta Presto. Pero eso no ha sido así.

Hablan de productividad, de un nuevo cambio de directiva, de que la empresa se está abriendo al mundo sindical y que está aceptando a los sindicatos. ¡Pero eso no es cierto! Ése es el doble discurso de la empresa. Dicen que aceptan a los sindicatos. Sin embargo, los sindicatos y los sindicalizados vemos realmente lo que sucede.

Si priman la productividad y la atención al cliente, ¿por qué no son capaces de facilitarnos los materiales necesarios para que no tengamos que sacar los pesos sueltos de nuestro bolsillo y entregárselos al cliente? Atendemos alrededor de 240 personas al día por turno. Si le sumamos sólo un peso a cada cliente al mes y hay 150 cajeros que entregan un peso a 240 personas, ¿cuánto suma aquello? El cálculo es suyo; no nuestro.

Muchas gracias.

*-Aplausos.*

El señor MONTES (Presidente).- Agradezco la intervención de la señora Natalia Duque.

Su exposición ha sido muy sólida y fundamentada.

El señor MUGA (Secretario).- Invitamos a la señora Sandra Sagredo Salazar, tesorera del Sindicato Empresa Hipermercado Gran Avenida Ltda.

La señora SAGREDO (doña Sandra).- Señores diputados y compañeros, soy tesorera del Sindicato Hipermercado Gran Avenida.

Los trabajadores, a diario, enfrentan diversas políticas empresariales que afectan directamente sus horarios, sueldos y calidad de vida. Para ser más explícitos, daré cuenta de algunas situaciones adversas para los trabajadores del Líder Gran Avenida.

En primer lugar, se ha obligado a los trabajadores que se desempeñan en diversas secciones del supermercado a firmar una carga horaria de cuarenta y cinco horas efectivas, lo cual implica que cada trabajador se compromete a cumplir su horario por completo, de lo contrario, cuando es menos la cantidad horaria cumplida, deberá pagar en sus próximos turnos las diferencias, con lo cual se elimina la posibilidad de generar horas extra, pues sólo se debe cumplir el horario estipulado en el contrato.

## REDACCIÓN DE SESIONES

16

Por otra parte, los trabajadores de planta deben cumplir el requerimiento de pagar el domingo mensual libre al que tiene derecho cada trabajador mediante horarios extra a sus cargas regulares.

Cada una de estas situaciones se suma a los sueldos bajos, pues los trabajadores, acostumbrados a un sueldo, ven como van modificando los estímulos o condiciones de los pagos. Por ejemplo, las cajeras han visto cómo beneficios adquiridos son modificados sin previo aviso, como el estímulo de dos mil pesos por millón vendido con cualquier forma de pago. A esto se agregan los pagos, que también eran considerados como estímulos de caja, que cambia a un estímulo con ciertas condiciones, pues sólo se consideran como ventas las transacciones realizadas en efectivo o débito, pagándose diez pesos por transacción con tarjeta Presto y eliminando el estímulo por pago, lo cual afectó directamente los sueldos que perciben cajeras y cajeros.

Cada una de estas situaciones se presentó sin aviso. Nos encontramos con estas sorpresas al momento de recibir nuestros sueldos o cuando se nos obliga a firmar algún aviso, muchas veces sin habérsenos entregado la información correspondiente para saber lo que implica. Cada una de estas situaciones anula cada uno de los beneficios adquiridos por los trabajadores a lo largo de los años de ejercicio de sus funciones.

El 9 de abril interpose una denuncia por efectuar deducciones indebidas en el local en que me desempeño, pero todavía no van a fiscalizar. Por ejemplo, las cajeras ganan dos mil pesos por millón vendido. Los pagos Presto se consideraban venta, pero ahora sólo quieren pagar diez pesos por transacción.

Gracias.

*-Aplausos.*

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

El señor MUGA (Secretario).- Tiene la palabra la señora Enke Fredes Parra, presidenta del Sindicato de Trabajadores Líder de La Serena.

La señora FREDES (doña Enke).- Buenas tardes a todos mis compañeros.

¿Qué más puedo decir? Todos vivimos la misma realidad. Sin embargo, no puedo dejar de referirme a la Dirección del Trabajo y a las Inspecciones del Trabajo.

Sin ir más lejos, hace un mes tratamos de hacer una denuncia por prácticas antisindicales en el supermercado Líder La Serena, y la Dirección del Trabajo nos respondió que no podía darle curso a esa denuncia, por cuanto necesitaba que nosotros mismos reuniéramos los antecedentes. Entonces, ¿dónde está el poder vinculante, el poder obligatorio, que faculta a estas instituciones? Es deber de ellos recurrir a la empresa y solicitar la información, por cuanto a los dirigentes sindicales les es negada. Entonces, ¿dónde está la facultad de la Dirección del Trabajo o de las inspecciones para exigir el cumplimiento del pago de las multas, por ejemplo, al supermercado Líder La Serena, al cual le han cursado reiteradas multas, pero que hasta hoy no han sido pagadas?

Los dirigentes sindicales nos vemos impotentes ante esta realidad. Nos están pisoteando. ¿De qué sirven nuestras gestiones si la empresa no paga las

## REDACCIÓN DE SESIONES

17

multas y no existe un poder vinculante que la obligue a cumplir con esas infracciones cursadas? Si no existe una ley creada para eso, señores diputados y senadores ¡por favor, háganla! La necesitamos por el bien de todos los trabajadores.

Gracias.

*-Aplausos.*

El señor MUGA (Secretario).- Tiene la palabra la señora Nora Plaza, tesorera del Sindicato de Trabajadores Líder La Serena.

La señora PLAZA (doña Nora).- Pido disculpas, pero no venía preparada.

El señor MUGA (Secretario).- Entonces, tiene la palabra la señora María Angélica Casanova, secretaria del Sindicato de Líder La Serena.

La señora CASANOVA (doña María Angélica).- Buenas tardes.

Mi nombre es María Angélica Casanova y soy secretaria del Sindicato de Líder La Serena.

Todos quienes me antecedieron en el uso de la palabra han señalado las irregularidades que existen en todos los supermercados Líder. La verdad es que me da una tremenda vergüenza decir aquí que trabajo en Líder. Al igual que ustedes, somos trabajadores y personas. Ojalá logremos que la empresa cambie.

Me siento avergonzada de escuchar lo mismo de parte de todos los han intervenido y de que hablemos el mismo idioma. O sea, ¿de qué estamos hablando? Espero que ahora sí se cumpla la ley.

Nuestro sindicato ya tiene cuatro años. Recuerdo que hace tres fuimos a la Dirección del Trabajo y hablamos con su directora, la señora María Ester Feres. Ella escuchó exactamente lo mismo que hoy les estamos diciendo a ustedes, nos dijo que conversaría con nuestro empleador, Líder, y quedó en darnos una respuesta. Pero eso nunca ocurrió; jamás tuvimos respuesta de las autoridades.

Esperamos que con ustedes, señores diputados, podamos sacar algo en claro en esto que nos ayude a todos. Somos una cantidad enorme de trabajadores y todos estamos con miedo por lo mismo: la necesidad de trabajo, porque detrás nuestro están nuestras familias.

Por otro lado, hay otra situación que se está dando en todos los supermercados y que nadie toma en cuenta: los empaques. Muchas veces hemos señalado nuestra inquietud, incluso en la Dirección del Trabajo, respecto de quién vela por los empaquetadores. En los supermercados los hacen trabajar como a un empleado más. ¿Quién vela por ellos? Los empaquetadores también necesitan que la ley los ampare.

Hay universitarios que trabajan como cualquier joven en el Supermercado Deca de La Serena. Son mayores de dieciocho años, no tienen contrato y trabajan igual que un empleado.

Por otra parte, tengo entendido que en el supermercado Santa Isabel de Concepción las cajeras están usando pañales. ¿Qué está pasando? ¿Quién tiene que ponerle el cascabel al gato en este momento? Creo que es tarea de ustedes. Esperamos tener una respuesta al respecto.

## REDACCIÓN DE SESIONES

18

Me consta que la Inspección del Trabajo hace su tarea en La Serena, porque lo he visto. Pero lo que más vergüenza me da -tengo documentos que respaldan lo que digo- es que el supermercado Líder no paga las multas –tiene dos muy graves- y está en Dicom. Traje los papeles para que ustedes los revisen. ¡Por favor, hagan algo por nosotros!

Ojalá que esta vez no hayamos perdido el tiempo con ustedes. Esperamos su respuesta.

Gracias.

*-Aplausos.*

El señor MUGA (Secretario).- Tiene la palabra la señora Patricia Saravia Huaiquinao, presidenta del Sindicato N° 2 de Trabajadores de la empresa Hipermercado El Belloto Ltda.

La señora SARAIVIA (doña Patricia).- Buenas tardes.

Primero que nada, saludo a la Comisión y a mis compañeros.

La verdad es que para nosotros es triste exponer la realidad que vivimos dentro de los supermercados, porque la cara que muestra la empresa hacia el exterior es completamente distinta. Lo que ven los clientes cuando les damos una sonrisa, cuando esa cajera obligada a sonreír o ese trabajador que debe aparentar que está orgulloso de lucir su uniforme no tiene relación con la realidad, pues están totalmente intimidados por dentro.

En mi exposición, quiero referirme a otro aspecto.

A nivel de sindicato, nos cuesta mucho probar una práctica antisindical. Nosotros vamos como testigos a un juicio porque estamos respaldados por el fuero laboral. ¿Pero qué pasa con ese trabajador que sirvió de testigo en un caso en que finalmente se logró probar que se había incurrido en una práctica antisindical? Por ejemplo, en el caso de una práctica antisindical contra mi persona, los cinco valientes trabajadores que sirvieron de testigos fueron despedidos. Se probó que existía dicha práctica antisindical. La Inspección del Trabajo hizo su investigación, la expuso y la Dirección Regional del Trabajo determinó que se iba a tribunales. Después de un año y medio todavía estamos esperando respuesta y tenemos más que claro que nunca la recibiremos. ¿Qué le queda a ese trabajador que participó como testigo en un juicio por práctica antisindical si finalmente es despedido? ¿Cómo se siente el resto de los trabajadores?

Cuando fuimos a una mesa de conversación con don Pedro Melo a exponer la realidad que viven los trabajadores de D&S, él me dijo: “¡Pero si a nosotros no nos cuentan nada nuevo! Sabemos que D&S es líder en infringir la ley”. Es decir, se conoce el lugar que ocupa Líder en el ranking de infracciones a la ley. es más, ellos mismos nos dicen en nuestra propia cara que están quebrantando la ley. Con eso intimidan al trabajador, porque le están demostrando que el poder del dinero está por sobre la ley y por sobre nuestra integridad. En resumen, nos están diciendo que somos sus esclavos.

Nos llaman “colaboradores” cuando trabajamos. Nosotros ponemos el empeño, los hacemos productivos y ellos nos dicen que pueden infringir la ley, porque probar nuestras denuncias es un gran drama para nosotros, ya que los testigos son despedidos, y los sindicatos, perseguidos. Yo tenía 116 socios en mi sindicato, pero en este momento cuento con sólo 25. Así nos intimidan.

## REDACCIÓN DE SESIONES

19

Ellos prefieren pagar dinero. Los trabajadores organizados sí pueden realizar grandes cambios, pero, con el poder de su dinero, ellos demuestran que aunque nosotros pongamos todo nuestro empeño, no se puede hacer cumplir ni la ley, aunque hayamos probado los hechos. Eso es lo que ahora sentimos.

El ejemplo más claro de práctica antisindical es el pago de la gente reemplazada. En la huelga, nos reemplazaron. A la gente la encerraron en la sala de arqueo y trajeron empleados de otros locales. Pero ahí no se preocuparon de que infringían la ley, pues tienen otra razón social. La gente de la Inspección del Trabajo fue al lugar, fiscalizó, constató que los trabajadores fueron reemplazados, pero todavía estamos esperando que se nos pague ese dinero. La causa está en apelación porque ellos tienen dinero, abogados y pudieron recurrir a los tribunales y parar el proceso.

Nuestro sindicato, que tenía 115 socios, bajó a 30. En estas condiciones, ¿tendremos el poder económico para contratar un abogado y seguir con el caso? No; no lo tenemos. No estamos preparados ni siquiera psicológicamente para ello, pues muchas veces se nos acaban las fuerzas. Somos dirigentes sindicales con fuero laboral, pero la fuerza y todo el empeño que ponemos quedan trancados cuando la ley es infringida. Las personas que están a cargo del tema, como don Pedro Melo, saben que se están cometiendo faltas a la ley, y cuando se prueban las prácticas antisindicales -con lo difícil que es hacerlo-, con lo difícil que es decir a un trabajador que se involucre y dé la cara, al final todo queda detenido en los tribunales y nunca obtenemos una respuesta.

Por lo tanto, les pedimos que, como Comisión, hagan cumplir la ley. La ley existe, pero la empresa la infringe; las pruebas están. Ustedes están viendo que a las empresas le es más fácil pagar una multa. ¿No creen que decir al trabajador que ellos están por sobre la ley es más fuerte que cualquiera otra presión? ¡La esclavitud se terminó hace muchos años, pero ellos nos hacen sentir esclavos!

Le dicen al trabajador que ponerse una capa blanca significa serle fiel a la empresa y que tiene que estar dispuesto porque los jefes, que cuentan con su aparente confianza, son trabajadores con un contrato distinto al resto. Le dan el ejemplo de que para ser jefe se tiene que vivir en el supermercado: entran en la mañana y no saben a qué hora saldrán. Y si la gente que ocupa cargos de mayor confianza para la empresa vive bajo esas condiciones, ¿qué creen que le pasa al resto, que somos "el perraje", que no tenemos un cargo importante? Nosotros estamos a plena disposición de ellos.

En el período de huelga estuvimos bajo amenaza. A nuestros socios se les amenazaba, por órdenes del administrador. Los llamaban a sus celulares y a sus casas para amenazarlos, situación que denunciaremos.

De los 116 socios que conforman el sindicato que represento - existen tres sindicatos-, sólo quedan 30. ¿Cómo habrán quedado los que ni siquiera estaban sindicalizados? ¿Ustedes creen que tienen ganas de organizarse y de participar con nosotros? Nos ven como locos con cierta fuerza, porque creen que organizados vamos a lograr algo. Se lo dije al administrador que teníamos en ese momento, que después fue cambiado. Pero, la mentalidad de la empresa no cambia.

Les dije a los demás asociados que aunque tuviera que gastarme la vida y jubilar en la empresa, lo iba a hacer, porque voy a lograr que éste sea un buen lugar para trabajar. Incluso, el administrador me dijo que si no cumplía con lo que exigía la empresa me podía ir a otra parte, porque la puerta era bien ancha. Todos los cambios que hace la empresa se realizan bajo amenaza de despido y siempre en beneficio propio y en perjuicio de nosotros, actuando por sobre la ley. La Inspección del

## REDACCIÓN DE SESIONES

20

Trabajo no tiene la facultad, y aun cuando la tenga, si se prueban los hechos, como ocurrió en La Serena, ellos ni siquiera pagan las multas. Entonces, ¿cómo van a cambiar si ni siquiera les podemos hacer un rasguño económico? Esta situación no variará, porque ellos tienen muy claro que el poder del dinero y la presión que ejercen sobre los trabajadores los hace ser sus esclavos. Así nos sentimos emocionalmente. De hecho, los socios que se han atrevido a exponer estos problemas perciben que el poder del dinero es más fuerte que nosotros. Asimismo, se ha ido un gran número de trabajadores sindicalizados. Además, respecto de la persecución probada, los tribunales trancan todo lo que logramos.

Ahora bien, en cuanto a la situación que viven los cajeros, queríamos exponer una denuncia. De hecho, en nuestro local nos anticipamos y guardamos algunas pruebas.

La Inspección del Trabajo va a fiscalizar la jornada laboral, la cual está en un sistema computarizado que ellos crearon. En mi caso, por ejemplo, me descuentan dinero de mi sueldo por colación, porque me dicen que si entro y salgo a tal hora dentro de mi horario de colación, eso significa una disminución de treinta minutos en mi jornada laboral. Pero, en ese sistema no se indica si por alguna razón, como el hecho de que hubo mucho movimiento, nunca fui a colación, y el descuento se hace igual. En otras palabras, le piden al propio criminal que muestre las pruebas que él quiera dar. Es decir, si tengo el cuerpo y al asesino, ¿cómo le voy a pedir a éste que me diga cómo mató a la víctima? Debe haber una forma o una facultad para conocer ese sistema. Lamentablemente, tenemos fiscalizadores que hacen muy bien su trabajo en algunas inspecciones, pero otros sólo cumplen con lo que se les pidió y no ahondan en el tema.

Los dirigentes de Líder de El Belloto hemos sido testigos de que un fiscalizador le dice a la jefa de Personal que le explique lo que terminan pagando. Obviamente, la persona que va a fiscalizar debe estar preparada e interiorizada de lo que va a investigar. Nosotros le damos todas las herramientas y la orientación necesaria, pero ahí queda el gran trabajo que hacemos. Entonces, ¿qué trabajador se va a querer involucrar en un sindicato si ve que sus compañeros son despedidos? Al final, ellos se ríen en nuestra cara, y lo seguirán haciendo.

Por eso, les pedimos que hagan aplicar la ley y que ésta sea más dura con ellos. Repito: a ellos ni siquiera los podemos rasguñar económicamente, porque son empresas que mueven millones de pesos. Incluso, no pagan las multas, que es lo único que podemos lograr.

Entonces, les pedimos que respondan nuestras inquietudes. Nosotros hemos conseguido que se cursen muchas multas a consecuencia de situaciones que nos ha costado mucho probar, pero todavía no nos han respondido. Queremos respuestas por todo lo que hemos denunciado y cambios en las leyes, porque ha disminuido todo lo que tiene que ver con la protección del trabajador y se le otorgaron muchas facultades al empleador. Eso es lo que sentimos.

Muchas gracias.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Por qué no están presentes más dirigentes sindicales de la Región Metropolitana?

La señora DUQUE (doña Natalia).- Señor Presidente, dado que la empresa mantiene ocultos a los sindicatos, nos ha costado mucho salir a la luz pública. La mayor parte de los dirigentes sindicales, sobre todo los de Líder, no tienen llegada a los medios de comunicación. Nuestras empresas manejan tanto dinero en publicidad

## REDACCIÓN DE SESIONES

21

que nosotros somos pasados a llevar en el tema publicitario. De hecho, no podemos denunciar una huelga. Si denunciamos una huelga o una falta a nivel comunicacional, lo máximo a que podemos optar es salir en The Clinic o en el diario Estrategia.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Pero hay más sindicatos en Santiago?

La señora DUQUE (doña Natalia).- Sí.

El señor MONTES (Presidente).- La Comisión trató de ubicarlos a todos.

La señora DUQUE (doña Natalia).- Señor Presidente, lo que pasa es que las redes comunicacionales a nivel sindical en D&S son muy dispersas y estrechas. Es poca la información sindical que se puede conseguir. Una vez formados los sindicatos, con suerte alcanzan a durar un año, porque la empresa ocupa todas sus estrategias para desarmarlos.

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

El señor AGUILÓ.- Señor Presidente, es necesario decir que los dirigentes han sido extraordinariamente claros y valientes. El nivel de persecución que parece haber en esa empresa hacia los trabajadores y hacia los sindicatos en particular, al punto de considerarlos desleales o traidores por haberse sindicalizado o constituir sindicatos, es una muestra del pensamiento de la empresa de un derecho constitucional. Como ustedes han dicho, el derecho a la formación de sindicatos no sólo está establecido en la ley, sino que también existe una disposición constitucional que garantiza ese derecho.

Hace una semana, la Comisión Investigadora invitó a los representantes de la Asociación Gremial de Supermercados de Chile, Asach, para analizar el tema. En esa oportunidad, hubo dos situaciones que nos llamaron la atención respecto de la cadena D&S.

En primer lugar, la multiplicidad de razones sociales –había más de cien-, en circunstancias de que otras cadenas de supermercados tienen muy pocas: cuatro, cinco u ocho. ¿Eso tiene un efecto que ayuda a impedir que se constituyan sindicatos o para que exista una negociación colectiva de carácter más sustantivo?

En segundo término, cuando se puso en aplicación la ley de subcontratación, los reponedores externos reconocieron filas en las propias empresas, por ejemplo, Coca Cola, Nestlé, etcétera. Pero como trabajan todo el día en el supermercado, los dueños de estas empresas, tanto del supermercado como de la empresa madre que manda al reponedor, respetaban el derecho de dichos trabajadores a tener colación en el supermercado y después se hacía el cobro a la empresa que enviaba a ese reponedor. Además, se señaló que no había ningún problema y que los trabajadores, en la práctica, podían experimentar todos sus derechos porque, reitero, podían almorzar, tener colación, un horario de trabajo, etcétera. Sin embargo, aquí se ha dicho algo distinto. Por tanto, me gustaría saber si esta cadena de supermercados, que viola los derechos de sus propios trabajadores, también viola los derechos de los reponedores externos. Es muy probable que eso ocurra. Por lo tanto, les pido que sean más explícitos en esos dos puntos.

El señor MONTES (Presidente).- Quiero complementar la pregunta. También nos llamó mucho la atención que esta empresa es la que tiene menos

## REDACCIÓN DE SESIONES

22

trabajadores sindicalizados, con sólo el 4,8 por ciento. O sea, el promedio nacional es de alrededor de 14 ó 15 por ciento, pero en esta empresa sólo es de 4,8 por ciento.

Otro aspecto que quizás sería bueno que comentaran es el siguiente. La Asociación de Supermercados nos señaló que calculaban que en las cinco empresas principales, entre las cuales está la de ustedes, había asignaciones extras a la remuneración, equivalentes a 254 mil pesos mensuales, en promedio. Se trataría de beneficios adicionales. Como nos pareció raro, le pedimos que nos explicaran la forma de hacer ese cálculo. Por lo tanto, también les pido a ustedes que nos aclaren el punto.

Tiene la palabra el diputado Tucapel Jiménez.

El señor JIMÉNEZ.- Quiero felicitar a nuestros invitados por su valiosa y completa exposición y porque no es fácil ser dirigente sindical en la actualidad, sobre todo en este tipo de empresas.

Siempre nos llegan denuncias de diferentes sindicatos sobre irregularidades, como, por ejemplo, el problema de los horarios. Al respecto, junto a otro diputado presenté un proyecto para regular los horarios de trabajo a fines de año, en época de fiestas tan sensible para todos ustedes.

De sus exposiciones me han surgido dos dudas, pero la primera ya la consultó el diputado Aguiló, sobre las razones sociales. La otra dice relación con el 0,18 por ciento por transacción, que después, por la tarjeta Presto, habría subido a 0,27, pero al final les quedaban sólo 10 pesos. ¿Entendí bien? Además, hay dineros para el Hogar de Cristo. Les solicito una aclaración al respecto.

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra el diputado señor Samuel Venegas.

El señor VENEGAS (don Samuel).- Señor Presidente, quiero hacer algunas consultas que tal vez distan un poco de la causa que han abrazado ustedes: el sindicalismo.

Las empresas vienen funcionando desde mucho antes de que ustedes crearan estas organizaciones. Ellas se crean porque hay más libertad y existe más necesidad de una participación más plena. Pero antes de los sindicatos seguramente había otro tipo de organizaciones comunitarias, de buenas prácticas, de voluntad mutua, tanto de la parte empleadora como de los trabajadores, para impulsar políticas que contribuyeran a la buena relación con la empresa y entre los trabajadores, porque los seres humanos somos diferentes para pensar, para actuar y hasta para entregar o recibir el saludo que se nos hace llegar.

Por lo tanto, es natural que se crearan organismos cuando tenían jornada de 10 o más horas y cuando debían trabajar los siete días de la semana. ¿Cómo podían soportar tan callados estas situaciones? De repente está el ánimo, pero, cuando se pasa mucho tiempo trabajando en esas condiciones, es natural que se pierdan las condiciones que permiten pasar un buen día. Entonces, se conversa con una persona primero y después se va agrandando el grupo y se crea una organización distinta, interna, que no tiene que ver con lo que está legislado como exigencia mínima a considerar por el empleador o como exigencia mínima a cumplir por el trabajador.

Veo que se avanza en una organización que se acrecienta en el número de personas para imponer fórmulas idénticas en todos los puntos del territorio nacional, pero quizás la realidad de Temuco no es la misma que la de Viña del Mar, o la de Antofagasta respecto de situación en La Cisterna.

## REDACCIÓN DE SESIONES

23

Entonces, eso me resulta preocupante, porque no todo el mundo conoce en profundidad la acción sindical responsable y lo que puede ser el deseo de muchos. Por lo tanto, es bueno tener claridad sobre lo que pasa con la autoridad, que no llega a cumplir el rol que creíamos que se estaba cumpliendo en plenitud, porque hoy ustedes nos señalan que con ustedes no pasa nada, porque no llega el inspector del trabajo, porque no los recibe el director provincial, regional y porque tampoco los recibe la directora nacional del trabajo; o sea, existen leyes que son la nada misma –es lo que ustedes nos están diciendo-, y por eso los empleadores los atropellan en la forma que han denunciado.

Por eso mi interés en conocer qué pasaba antes y qué pasa en la actualidad.

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra la señora Isabel Montalba.

La señora MONTALBA (doña Isabel).- Señor Presidente, soy presidenta del Sindicato N° 1 de Viña del Mar, de 15 Norte.

Quiero explicar el tema del 0,18 por ciento. Voy a poner un ejemplo simple de una venta diaria de 4 millones 300 mil pesos. En esa cantidad están incluidas las operaciones que realice en mi caja, mediante pagos Presto -quiere decir que el cliente cancela su cuenta Presto- y las compras que realizan los clientes con cualquier forma de pago, como cheque, efectivo o débito. Si revisamos esa compra por 4 millones 300 mil pesos, por el 0,18 me daban 7.740 pesos diario.

¿Cómo lo quieren hacer ahora? Quieren dividir esa venta. Hay compañeros que en caja venden 4 millones solamente en pagos Presto, y si esa cantidad se hubiera captado en veinte pagos Presto, entonces ese cajero gana 200 pesos, que anteriormente era mucho más, porque ese pago Presto se sumaba al 0,18 por ciento de una venta, es decir, recibíamos 1.800 pesos por cada millón.

Pero ahora dicen que nos van a dar un 0,27 `pr ciento, o sea, un 0,9 más de lo que estamos ganando. Pero, ¿cuál es la ganancia? Al subirme a 0,27 el porcentaje en compras Presto que realiza un cliente, yo voy a perder lo que la gran mayoría de los supermercados recibe, que son los pagos Presto, ya que las tarjetas Presto son abiertas. Usted puede comprar en alrededor de 2.500 locales con ellas. Y la cajera quiere ganar el porcentaje por pago Presto, por el pago de la cuenta de esa tarjeta que se ocupó en comprar bencina, en peluquería y en infinidad de cosas. Entonces, eso es lo que nos están quitando.

El señor MONTES (Presidente).- ¿La modalidad antigua estaba en el contrato?

La señora MONTALBA (doña Isabel).- No, pero era tácita, y operaba desde hace años.

El señor MONTES (Presidente).- Pero no está explícita en el contrato.

La señora MONTALBA (doña Isabel).- No, no está explícita. De hecho, ni siquiera está el estímulo de caja, que aumenta nuestro sueldo.

La señora FREDES (doña Enke).- Señor Presidente, el tema de la comisión aparece en los contratos colectivos. El contrato de trabajo dice que la remuneración está compuesta por el sueldo, sobresueldo, comisión, gratificación y participación.

## REDACCIÓN DE SESIONES

24

El Código es muy claro en estipular que la comisión corresponde al porcentaje de todas las compras y ventas que haga el trabajador en servicio del empleador. Además, el Código dice que se considera comisión cualquier tipo de transacción que haga el trabajador con acuerdo del empleador. Entonces, ahí están nuestras comisiones y por ley no las pueden quitar.

El señor MONTES (Presidente).- La señora Natalia Duque quería complementar algo.

La señora DUQUE (doña Natalia).- Les entregué el cálculo de comisión antigua que teníamos, en que aparece la comisión del mes de enero que corresponde a todos los cajeros que trabajan en Hipermercados Huechuraba, y la nueva comisión que se comenzó a aplicar el mes pasado. Si ustedes revisan la comisión, a nosotros nos daban la venta íntegra de nuestras cajas y nos descontaban lo que se nos perdía. Ahora, no aparece la venta íntegra de nuestra caja y aparece el monto por la venta en efectivo y la venta Presto, y de ahí descuentan la pérdida que tenemos.

Normalmente, un cajero recauda al mes alrededor de 4 millones ó 5 millones de pesos por pagos Presto. Ahora nos quitaron el 0,18 por ciento por esa cantidad y nos pagan 10 pesos por cada transacción, sin importar el monto.

Con respecto a las razones sociales, si bien es cierto esta empresa trabaja con 103 razones sociales a nivel de hipermercados –Líder, Express, Vecinos e Hipermercados-, no aparecen los formatos Ekono, que son 105 ó 110 formatos nuevos; no aparecen las razones sociales de Inmobiliaria Saitec, D&S –la Escuela de Servicios-, O’Clock S.A., las queserías, Boulevard, Convesa, Farmalíder y otros.

Esta es una empresa que debe tener alrededor de 150 a 160 razones sociales; por ende, es muy difícil sindicalizar 160 razones sociales distintas. Antiguamente, cada vez que se hablaba de sindicato o se filtraba la información sobre la formación de un sindicato, los trabajadores eran despedidos. Esto nos pasó a muchos de los dirigentes sindicales que hoy estamos aquí: fuimos despedidos el día antes de conformar nuestros sindicatos.

El conocimiento de cómo funcionan las leyes para los dirigentes sindicales también es un problema. La educación sindical en nuestro país es muy baja. Nosotros, que somos dirigentes sindicales, tenemos muy poca educación al respecto. Por tanto, nos cuesta mucho llegar a formar sindicatos o tratar de que éstos sobrevivan dentro de los supermercados.

El año pasado, D&S redujo su personal en 2 mil personas a nivel nacional, como quien se saca el chicle de la boca y lo bota. Entonces, ¿de qué estamos hablando cuando nos dicen que hay poca sindicalización? Ello ocurre porque hay muchos locales? Este año se abrieron ocho nuevos locales y todos los años se abren dos o tres. Por ejemplo, Magallanes S.A., ex Carrefour, hoy es Líder. Líder compró Carrefour y luchó por cambiarle la razón social. Los trabajadores tenían un sindicato a nivel nacional como ex Magallanes S.A. Ahora, cada local es Líder y tiene su sindicato autónomo.

No se trata de que las leyes no funcionen, sino de que D&S le pone el pie encima a las leyes porque en su política empresarial hacen lo que ellos quieren: es tierra de nadie lo que ocurra en los supermercados.

En Chile existen dos grandes conglomerados que manejan los supermercados. Ésta es una torta, y de esa torta, el 45 por ciento pertenece a

## REDACCIÓN DE SESIONES

25

Cencosud, el otro 45 por ciento a D&S y el 5 por ciento son pequeños supermercados que están siendo comprados por esas dos grandes cadenas.

Entonces, cuando tratamos de levantar esta “lucha sindical” –entre comillas- que tenemos con este gran conglomerado, nos cuesta muchísimo llegar a las inspecciones del trabajo y que las fiscalizaciones den frutos. Normalmente, la empresa nos disfraza las cosas. Por ejemplo, las horas extras no son pactadas con anticipación en nuestros locales. El trabajador realiza las horas extras, hace el apoyo y después las firma; o bien, le devuelven el día.

En lo que respecta a las donaciones al Hogar de Cristo, a nosotros se nos evalúa por la donación que se hace a esa institución. Tenemos que pedir un porcentaje de nuestra venta recaudada; es decir, si vendo 1 millón de pesos, tengo que pedir 1.000 pesos para el Hogar de Cristo. Antes era así; ahora pedimos un desayuno, que equivale a 200 pesos. Y las cajeras y cajeros se pelean por quién recauda más a final de mes, para que la empresa le regale la merma de bazar o de hogar.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Ése es el estímulo?

La señora DUQUE (doña Natalia).- Sí, ese es el premio por la donación que se hace al Hogar de Cristo.

Es una obligación del cajero pedir la donación al cliente. Yo no me puedo negar a pedirla, porque si no la pido, estoy faltando a mi contrato de trabajo.

El señor DITTBORN.- ¿Por qué es tan grave pedirla?

La señora DUQUE (doña Natalia).- Nosotros nos ponemos la camiseta por el Hogar de Cristo. Lo grave es que, cuando el cliente no desea donar los pesos y yo no los tengo en mi caja, porque no se trabaja con pesos, los tengo que sacar de mi bolsillo y se los regalo al cliente.

El señor DITTBORN.- ¿Pero por qué es tan grave pedirle un desayuno a un cliente que va pasando por la caja?

La señora DUQUE (doña Natalia).- Porque no todos los clientes donan uno o dos pesos, aunque usted no lo crea.

El señor MONTES (Presidente).- El problema que señala la señora Natalia es que si no donan esos pesos, tiene que entregarlos ella, porque la empresa muchas veces no los tiene.

El señor DITTBORN.- Es que a mí nunca me han pedido dos pesos. Siempre me piden un desayuno.

La señora DUQUE (doña Natalia).- Aparte de pedir el desayuno, los cajeros tenemos varias obligaciones, y una de ellas es pedir los pesos del vuelto. La típica pregunta que le hacemos al cliente es: “¿Desea donar parte de su vuelto para el Hogar de Cristo?”. Ésa es una pregunta obligatoria, ya que la empresa nos obliga a hacerlo, acompañada de la risa y la mejor cara al cliente, independiente de que haya pasado cualquier cosa. Si el cliente dice que no, tenemos que seguir igual con la misma risa. El problema está en que, si el cliente dice que no, y la caja no tiene esa plata, debemos ponerla de nuestro bolsillo.

El segundo problema es que es una imposición. Esto nos provoca muchos problemas, además de la parte psicológica, porque hay gente que en la misma

## REDACCIÓN DE SESIONES

26

caja nos reta y nos dice: “Estoy cansada de que me pidan; donde voy me piden plata”, lo que también nos afecta psicológicamente.

El señor DITTBORN.- Con la petición del desayuno, en lugar de los pesos, se acaba el problema. Porque basta con que el cliente rechace el aporte al desayuno.

La señora DUQUE (doña Natalia).- Si el cliente no da el desayuno, yo me veo en la obligación de pedirle los pesos del vuelto. O sea, los pesos tienen que quedar dentro de la caja sí o sí; los done o no los done.

Con respecto a la pregunta del diputado señor Samuel Venegas en cuanto a cómo funcionaba esto anteriormente, puedo decirle que muchos tenemos la experiencia de haber tratado de formar un sindicato dentro de nuestros locales -por lo menos los más antiguos-, pero no era fructífero, porque la empresa nunca hizo caso serio del tema de las multas o de las fiscalizaciones.

La gente, hasta el día de hoy, tiene temor de pedir una fiscalización por el artículo 12, que significa menoscabo. La gente no va; prefiere que la echen o, simplemente, optan por esconder la cabeza como el avestruz, porque le han enseñado que los beneficios que recibe no los entregan en ningún otro lado, en circunstancias de que sólo nos entregan sólo lo que la ley establece.

Los campamentos de invierno y verano que se organizan para los hijos de los trabajadores son pagados por la caja de compensación La Araucana y los campeonatos de baby fútbol, básquetbol y voleibol que realiza la cadena Líder en sus locales son auspiciados por la Corporación de Deportes de la Cámara Chilena de la Construcción, Cordep, y por un banco.

Antes, a los trabajadores nos daban una caja de mercadería cuyo costo real era de 7 mil pesos, pero hoy en algunos locales nos dan una *gift card* por 20 mil pesos, la que sólo puede canjearse en el mismo local, o una tarjeta por 12 mil pesos, la que se puede hacerse efectiva en otros locales, porque las políticas son las mismas, pero las direcciones distintas.

Finalmente, quiero señalar que cuando alguien entra a trabajar a un supermercado de la cadena D&S se le enseña que allí se fomenta el respeto y la igualdad de las personas, pero en nuestros locales no se respeta ese principio.

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra la señora María Elena Parra, vicepresidenta de la Federación Nacional de Trabajadores Líder, Fenatralid, de Viña del Mar.

La señora PARRA (doña María Elena).- Señor Presidente, quiero complementar lo relativo al dinero que recibimos.

Nosotros tenemos un “pozo” –por llamarlo de una forma-, que corresponde al dinero que recaudamos en el mes. A ese pozo se le suma un 25 por ciento de esa venta para ponerla en planilla, para que lo que recaudemos esté libre de lo que se tiene que imponer.

En la última fiscalización, efectuada el 2 de mayo pasado, nos dimos cuenta de que, además de bajarnos el monto por pagos Presto, se había suprimido ese 25 por ciento. Eso no lo informaron a nadie; sólo nos dimos cuenta con el fiscalizador, después de hacer un ejercicio de suma y resta. Para algunas personas, ese cambio significa alrededor de 80 mil pesos. En el supermercado Líder de Viña del Mar trabajan

## REDACCIÓN DE SESIONES

27

300 cajeros, de manera que pueden hacerse una idea de cuánto representa esa modificación en un solo local. Calculen lo que significará a lo largo del país.

Esto es como una familia en que hay un papá y los hijos. Se supone que un padre de familia debe colocar las mismas reglas a todos sus hijos y debe quererlos a todos por igual, pero en nuestro caso nos odian a todos por igual –no nos quieren- y nos ponen las mismas reglas a todos. De hecho, estuve a punto de que me echaran en tres oportunidades por haber intentado formar un sindicato. Gracias a Dios eso no ocurrió, pero la situación me provocó graves trastornos nerviosos. Pero echaron a todos los demás. En la cuarta oportunidad logramos formarlo, razón por la que estoy aquí, para defender a los trabajadores, porque en Líder el respeto no existe.

Queremos que la fiscalización sobre la reducción de sueldos a la que me he referido se lleve a cabo a nivel nacional, porque lo ocurrido constituye un abuso. Necesitamos que los diputados se comprometan con nosotros en ese sentido, con el objeto de que la empresa efectúe las reliquidaciones o los complementos de liquidaciones correspondientes.

Si la empresa no cumple una, dos o tres veces –es decir, en forma reiterada-, me gustaría saber si es factible que se cierre la cadena Líder a lo largo del país. Reitero que quiero saber si se comprometen con nosotros en ese sentido, porque hay tres mil trabajadores afectados, cantidad que se multiplica bastante si se considera un promedio de tres miembros de familia por cada trabajador. Necesitamos saber si se puede llegar a cerrar esta cadena de locales, para que logremos que por fin se respete lo que merecemos, porque no le estamos pidiendo limosna a nadie; estamos trabajando.

*-Aplausos.*

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra la señora Beatriz Valenzuela, secretaria del Sindicato Hipermercado La Reina Ltda., Líder La Reina.

La señora VALENZUELA (doña Beatriz).- Señor Presidente, para comprender mejor nuestra remuneración y los incentivos de caja, hay que considerar, por ejemplo, que en nuestra venta se toman en cuenta los pagos Presto, los Presto cheques, el efectivo, etcétera.

Antes, los pagos Presto eran considerados como venta, de modo que si vendía un millón de pesos en efectivo y recibía un millón de pesos por pagos Presto, por concepto de recaudación de esa tarjeta, obtenía, en total, 3.600 pesos - 1.800 pesos por cada millón recaudado-, en circunstancias de que hoy, considerando el mismo ejemplo, recibiría 1.810 pesos, porque por el pago Presto recibo diez pesos por transacción y no el 0,18 por ciento como ocurría anteriormente.

En nuestro contrato de trabajo se señala que como cajeros debemos escanear productos en caja. No obstante, además debemos vender Kino y ofrecer chocolates, de manera que lo único que falta es que nos pongan a vender Chocopanda a cien pesos. ¡De qué estamos hablando! Somos trabajadores cajeros -no vendedores ni promotores-, razón por la cual no podemos estar pendientes de todas las cosas que se le ocurran a nuestro empleador.

Otro aspecto al que me quiero referir dice relación con los drásticos cambios de horarios que nos afectaron.

En mi caso, como cajera de jornada de 18 horas semanales, antes entraba a las 14.30 horas y salía a las 23.30 horas, pero después dijeron que no

## REDACCIÓN DE SESIONES

28

estábamos cumpliendo con las nueve horas y media de trabajo y la media hora de colación, de 14 a 14.30 horas, de modo que en la última notificación enviada por mi jefe directo, es decir, por la jefa de cajas, se señala que mi horario de entrada es a las 13.30 horas y el de salida a las 23 horas. Sin embargo, como el supermercado lo cierran a las 22.30 horas y el público que queda dentro generalmente se va a las 23 horas, ¿qué hago yo? ¿Me tengo que quedar sentada trabajando de más por obligación y hacer otras extras involuntarias?

El señor MONTES (Presidente).- Antes de levantar la sesión, porque está próxima a cumplirse la hora hasta la cual fue citada, el señor Secretario va a formular una consulta.

El señor MUGA (Secretario).- Me gustaría que la señora Beatriz Valenzuela nos aclarara si cuando se paga con la tarjeta Presto lo que hace el cliente no es pagar por los productos que lleva, sino la cuenta que vence ese día.

La señora VALENZUELA (doña Beatriz).- Sucede lo mismo que cuando usted va a una tienda como Falabella, compra una chaqueta y la paga a fin de mes.

El señor MUGA (Secretario).- Entonces la comisión se devenga cuando el cliente paga por los productos que lleva del supermercado a su casa; no cuando va a pagar la cuenta mensual de esa tarjeta.

La señora VALENZUELA (doña Beatriz).- Claro.

La señora FREDES (doña Enke).- Por eso señalé que el Código es muy claro cuando señala que se pagan comisiones por las compras, por las ventas y por la participación que tenga el trabajador con acuerdo del empleador. Eso está establecido en la ley y así se nos pagó siempre, desde que se creó el sindicato hasta ahora. En todo caso, en última instancia, es un derecho adquirido.

D&S está caminando a paso lento, pero seguro, de modo que lo que viene ahora es la completa erradicación de la jornada del fin de semana. Se trató de hacer lo mismo con la jornada ordinaria de 45 horas, luego de lo cual en cada supermercado Líder quedaron algunos pocos sobrevivientes. Por ese motivo se crearon muchos sindicatos, entre los cuales fuimos los primeros.

Ahora, en relación a la pregunta de por qué los trabajadores quieren hacer sindicatos ahora y no antes, respondo que es precisamente por estas razones: porque cada cierto tiempo nuestros empleadores se encargan de atemorizarnos con prácticas antisindicales. El 1 de mayo de 2006 despidieron a sesenta personas por local y el 1 de mayo recién pasado nos bajaron el sueldo. Quizás para el próximo van a erradicar por completo la jornada de fin de semana, porque ya están obligando a algunos trabajadores a firmar anexos de contratos, debido a lo cual se explotará a gente de otras jornadas haciéndolas trabajar los feriados. Lo sabemos porque ya han comenzado a despedir trabajadores.

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra el señor Hernán Fredes, presidente del Sindicato Interempresas D&S.

El señor MEJÍAS.- Señor Presidente, todos los señores diputados que intervinieron preguntaron qué pasaba con la negociación colectiva.

Creemos que el problema de la negociación colectiva no pasa por las distintas razones sociales que existen, sino por la desunión que hoy se observa entre los trabajadores y los sindicatos.

## REDACCIÓN DE SESIONES

29

Nuestro sindicato está en conversaciones con la federación de D&S, de manera que quiero proponer que nos unamos como organizaciones. No digo que nos unamos bajo una sola organización, sino que en conjunto luchemos por un tarifado en D&S y acordemos la fecha en que podamos negociar, incluyendo a los locales que ya lo hicieron. Ésta es la única forma de cambiar la realidad en D&S. Si no entendemos esto ahora, nunca seremos capaces de cambiar las cosas.

*-Aplausos.*

El señor MONTES (Presidente).- Antes de levantar la sesión, quiero consultar si los miembros de la Comisión están de acuerdo en oficiar a la Dirección del Trabajo para que analice el cambio en los sistemas de pago de las comisiones y pedir una explicación de la base legal que tiene esa modificación.

¿Habrá acuerdo?

**Acordado.**

Respecto de las audiencias y de otros temas planteadas respecto de la Dirección del Trabajo, como la Inspección del Trabajo de La Serena, por ejemplo – está presente un representante de la Dirección del Trabajo-, vamos a analizar cada uno de los casos y estudiar la pertinencia de citar al inspector del trabajo de La Serena, porque tuvo un criterio distinto al que se aplica en otros lados sobre cómo se investigan las prácticas antisindicales. Como sabemos, ese inspector pidió que los trabajadores hicieran la investigación, en vez de recabar él mismo la información. Así podríamos conocer la visión de los propios inspectores.

Esta Comisión tiene como objetivo sistematizar la información de lo que ocurre con los trabajadores de supermercados, y por eso hemos realizado estas audiencias. Considero que esta reunión ha sido particularmente nutrida en antecedentes e información de situaciones bastante extremas.

La petición para crear esta Comisión se refirió específicamente al conjunto de empresas D&S porque sabíamos que presentaba más dificultades, más problemas, más irregularidades, y en donde menos se respeta a los trabajadores.

A partir de la sistematización de esta información, la idea es evaluar el papel de la Dirección del Trabajo, desde el punto de vista de su funcionamiento, de las normas, de la interpretación de la ley, etcétera.

Además, debemos concluir con propuestas. Entre algunos de los diputados miembros de la Comisión ha surgido la idea de traducir algunos temas en una ley; en otros casos, ni siquiera se requiere de ley, sino más bien precisiones en la interpretación de la ley o de materias administrativas o normativas de la Dirección del Trabajo.

¿Por qué doy esta explicación? Porque una Comisión investigadora no resuelve los problemas, pero puede aportar a resolverlos. Espero que después no se frustren si no se resuelven todos los problemas. Vamos a contribuir a sistematizar la información, a analizar qué ha pasado con la Dirección del Trabajo para, finalmente, hacer un conjunto de propuestas. Ése es el trabajo que nos corresponde como Comisión Investigadora, que esperamos cumplir de la mejor manera posible. A algunos de los dirigentes nacionales les podemos solicitar información adicional sobre aspectos contenidos en los documentos que nos hicieron llegar.

## REDACCIÓN DE SESIONES

30

Agradezco su aporte. Sería bueno que comunicaran este asunto a otros dirigentes de D&S, por si estuvieran interesados en entregar sus puntos de vista, puesto que estaríamos dispuestos a oírlos.

Muchas gracias.

Se levanta la sesión.

*-Se levantó la sesión a las 18.05 horas.*

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