

REDACCIÓN DE SESIONES

1

COMISIÓN INVESTIGADORA SOBRE FISCALIZACIÓN LABORAL EN SUPERMERCADOS

Sesión 7ª, celebrada en lunes 14 de mayo de 2007,
de 16.10 a 17.10 horas.

VERSIÓN TAQUIGRÁFICA

Preside el diputado señor Carlos Montes.

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

Concurren además, como invitados, las señoras Silvia Mardones, delegada del Sindicato de Trabajadores de Supermercados Cordillera; Lily Pozo, presidenta del Sindicato Comunidad Gracia-Olano Buin; Lucía Morales, presidenta de la Federación 27 de Abril y del Sindicato Territorial, y los señores Claudio Miranda, presidente del Sindicato Interempresa de Supermercados Unimarc; Teodocio Cruz, presidente del Sindicato de Trabajadores de la empresa San Francisco S.A.; Raimond Román, presidente del Sindicato del Supermercado Unimarc, de Viña del Mar, y Emilio Pérez, presidente del Sindicato de Empresas Supermercados San Francisco S.A., Plaza, y diversos dirigentes sindicales y trabajadores del sector supermercados.

TEXTO DEL DEBATE

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

En primer lugar, agradezco la presencia de los dirigentes de las empresas Unimarc, San Francisco, supermercado La Estrella y Comunidad Gracia-Olano de Buin en esta audiencia de la Comisión investigadora de lo que supermercados y el papel que ha desempeñado al respecto la Dirección del Trabajo.

Una comisión investigadora busca que los problemas reales salgan a flote, los ordena y sistematiza.

REDACCIÓN DE SESIONES

2

En nuestro caso, nos hemos preocupado de la situación de los trabajadores de supermercados, una de las industrias con mayores utilidades, pero en que la situación de los trabajadores es desigual: algunos están bien, otros regular y los hay también quienes están en muy malas condiciones.

La semana pasada tuvimos una audiencia con los trabajadores de D&S y todos los sectores de esta Comisión quedamos muy impresionados por la realidad que viven los trabajadores de esa empresa, tanto en cuanto a organización como a condiciones de trabajo.

Entonces, nuestro objetivo es, primero, conocer lo que ocurre y, segundo, analizar el papel que cumple la Dirección del Trabajo, para saber si hace lo que le corresponde, si cuenta con las normas apropiadas, si toma las decisiones que corresponden y si éstas tienen el efecto práctico que se espera, etcétera. Es resumen, nos interesa ver esa realidad laboral y el papel de la Dirección del Trabajo respecto de ella.

El método que usamos normalmente es escuchar su visión de las cosas, de acuerdo con un orden para intervenir que señalará el señor Secretario, y posteriormente nos entregan los documentos y antecedentes de respaldo de lo que plantean, para incorporarlos en el proceso de investigación que realizamos.

El señor MUGA (Secretario).- En primer lugar intervendrá el señor Claudio Miranda González, presidente del Sindicato Interempresas de Supermercados Unimarc.

El señor MIRANDA.- Buenas tardes, señores diputados y compañeros.

Desde hace muchos años venimos desarrollando una serie de trabajos y actividades dentro de nuestros sindicatos.

Voy a leer y entregar un documento que contiene una serie de testimonios de nuestros compañeros de cada uno de los supermercados de la Región Metropolitana, de Chillán, Concepción y Viña del Mar.

Los dirigentes del Sindicato Nacional Interempresas de los Supermercados Unimarc, aquí presentes, en nombre de todos nuestros representados, los trabajadores de los Supermercados Unimarc S.A. repartidos en los departamentos de fiambrería, carnicería, abarrotes, frente de cajas, frutas y verduras, guardias de seguridad, camioneros, secretarías, asistentes de computación, contabilidad, bodega central, etcétera, de la Región Metropolitana y provincias, acompañamos una apretada síntesis de lo que hemos trabajado en el transcurso de todos estos años en el quehacer sindical. En base a esto presentamos a continuación lo siguiente:

1. Prácticas antisindicales frecuentes:

-Despidos masivos de trabajadores sindicalizados.

-Amedrentamiento a trabajadores para evitar la inscripción en los sindicatos.

REDACCIÓN DE SESIONES

3

- Despido de dirigentes sindicales.
- Traslado de local de delegados y de dirigentes sindicales.
- Presiones indebidas en las negociaciones colectivas.
- Bloqueo de uso de beneficios médicos y mutuales de seguridad.
- Bloqueo de anticipos de sueldo a trabajadores sindicalizados.
- Bloqueo de uso de beneficios de la Caja de Compensación La

Araucana.

2. Condiciones de trabajo:

-No hay constitución formal ni funcionamiento regular de los comités paritarios.

-Violaciones a la ley N° 16.744 sobre accidentes laborales, enfermedades profesionales, vestuario e implementos de seguridad.

-Insuficiencias en los lugares de alimentación, vestuario, descansos y cambios de turnos.

-Violaciones a los horarios de trabajo.

-Carencia de un centro de atención de primeros auxilios.

-Malos tratos de supervisores y prepotencia en el trato a mujeres y hombres que toman, la mayor parte de las veces, la forma de acoso laboral.

-Acoso sexual a las mujeres trabajadoras.

-Dietas inadecuadas de almuerzo.

-Falta de elementos de seguridad en las faenas.

-Capacitaciones en horarios de descanso de los trabajadores.

-Violaciones a los fueros maternales y derechos relativos a la maternidad.

3. Salarios y contratos de trabajos:

-Multiplicidad de razones sociales para contratar para una misma faena.

-Irregularidades en la forma de pagos del salario: vales por productos y pagos de horas extraordinarias en boletas de servicios de empresas de papel.

-Discriminación de trabajadores de razones sociales distintas.

-Salarios mínimos que no se cumplen.

REDACCIÓN DE SESIONES

4

- Bonificaciones manejadas al arbitrio de las empresas.

- Incumplimiento de días de descanso legales.

4. Higiene y seguridad.

- Carencia en la entrega de los implementos de seguridad e higiene en la faena.

- No se entregan elementos de prevención de riesgo e inexistencia de capacitación para prevención de riesgos.

- No hay señalética para prevención de riesgos.

- Mal manejo de las basuras y contaminación de aguas.

- Incumplimiento de las 45 horas laborales.

5. Trabajo infantil:

- Menores cumplen funciones propias de adultos, como el aseo en trastienda y levantamiento de carteles.

- Menores de edad realizan control de carros y su recuperación.

6. Discriminación por género:

- Discriminación salarial a mujeres y hombres.

- Despido de mujeres embarazadas.

- Trabajos pesados para mujeres embarazadas.

7. Inspecciones y multas:

En este punto queremos destacar la acción de la Dirección del Trabajo sobre estos hechos.

- Las inspecciones del trabajo no tienen efectos correctivos en la faena.

- La empresa conoce regularmente y con antelación la ocurrencia de las inspecciones.

- Multas frecuentes impagas no se traducen en cambios en las condiciones de trabajo.

- Las multas son canceladas por la empresa.

Por último, creemos de la mayor relevancia poner a ustedes en antecedente de las violaciones, en su mayoría informadas y denunciadas a las respectivas inspecciones del trabajo, que a todas luces ponen al directorio de esta empresa al margen de la ley.

REDACCIÓN DE SESIONES

5

1. Revisiones corporales en estado de desnudez a mujeres a la salida del lugar de trabajo y al final de la jornada laboral. Quienes se han negado a este trato vejatorio han sido despedidos.

2. Accidentes laborales sin cobertura en supermercados.

3. Presión de jefes y supervisores para la asistencia de servicios públicos de los trabajadores accidentados.

4. Pagos de adelantos a través de bonos que sólo son canjeables por mercadería dentro del supermercado Unimarc.

5. Pagos de horas extras y sobretiempo con días libres y cancelación en tratos; es decir, 5 mil pesos por jornada laboral y pagados 15 días después de efectuar el servicio.

Después de meses de preparación, los trabajadores sindicalizados del supermercado de Chillán presentaron un pliego de peticiones hacia la empresa en la negociación colectiva. La respuesta de la empresa fue negativa y no se interesó en participar en la mesa negociadora. Ésta es una actitud común de nuestro empleador con todos los sindicatos involucrados en este proceso, lo que ha generado muchos despidos y prácticas antisindicales que impidieron una negociación colectiva armónica y con buenos resultados para los trabajadores.

A partir de estas y otras violaciones en que la empresa incurre, informamos que Unimarc cuenta con un servicio médico financiado en forma bipartita entre los trabajadores y la empresa, que maneja una serie de descuentos que hemos denunciado. También estamos abogando por un control que también sea bipartito, porque desde hace como siete años que la empresa no entrega ningún resultado sobre las platas descontadas a los trabajadores y sobre las que se invierten en el beneficio del servicio médico.

La Inspección del Trabajo siempre ha multado y ha estado al tanto de estos temas; en algunos casos, se ha producido violación de derechos, en situaciones personales, en donde no hay ningún método para impedir esta situación.

Por último, quiero manifestar que dichas prácticas adquieren una especie de impunidad y se produce un acostumbramiento a esa realidad. Por tanto, los administradores, gerentes y todos quienes cuentan con algún grado de autoridad se sienten libres de actuar en todo sentido. ¿Por qué? Porque la multa se pagaba y después se despide al trabajador y esto se olvida y pasa a un segundo plano, porque el trabajador ya no está con nosotros.

Los trabajadores de supermercados, junto con los dirigentes y delegados, hicimos un trabajo de observancia con una ONG, en donde también destacamos y rescatamos los sentimientos y datos desde la perspectiva del trabajador, en entrevistas directas con los trabajadores.

Si bien sabemos que los supermercados tienen grandes utilidades, que crecen y compran más supermercados en regiones y en la Región Metropolitana, hecho que se da a conocer a todos los medios de comunicación y a la ciudadanía, siempre aparecen pagando el sueldo mínimo. La verdad es que eso queda registrado

REDACCIÓN DE SESIONES

6

en ellos y en la sociedad. Sin embargo, hay una realidad muy distinta de los trabajadores, que la prensa recoge muy poco –a veces, casi nada-, y por eso decidimos hacer con una ONG una observancia, en que aparece toda nuestra realidad socioeconómica y nuestra percepción del trabajo, que es súper importante.

Dejaré la copia del documento.

Muchas gracias.

-Aplausos.

El señor MONTES (Presidente).- Muchas gracias.

Quiero hacer algunas preguntas. Primero, ¿en qué estado estaba Unimarc? Ha bajado su participación en el mercado, y entiendo que ahora está cerca del 3 por ciento. Entonces, ¿cuál es la situación de la empresa?

Además, ¿cuál es la organización de los trabajadores? ¿Qué otros sindicatos existen? ¿Cuántos trabajadores pertenecen al Sindicato Interempresas que usted representa? ¿En cuántos supermercados existe organización?

Tiene la palabra el diputado Patricio Melero.

El señor MELERO.- Señor Presidente, parece que el estudio al que aludió el dirigente no se refiere solamente a Unimarc, sino a todos los supermercados del país. ¿Es un trabajo gremial que hicieron con otros dirigentes o corresponde sólo a Unimarc?

El señor MIRANDA.- El trabajo se hizo en distintas empresas, pero éste es solamente de los supermercados Unimarc. Se encuestó al 3 por ciento del total de los trabajadores de Unimarc. Muchos de estos trabajadores encuestados no son sindicalizados, es decir, es para todos los trabajadores. Fue muy bien aceptada esta iniciativa y refleja bastante nuestra realidad laboral.

También se refiere a la realidad gremial, sindical, porque también vienen palos para nosotros, en el sentido de que hay malos sindicatos y dirigentes que se han portado mal, así como hay otros que se portan relativamente bien. Eso también está en esta encuesta.

Somos 4.340 trabajadores y tenemos compañeros con contratos activos que vienen de la empresa Unicoop, que estaba antes, que fue a la quiebra. Después de 1988, asume el control Unimarc, porque, al parecer, se lícita y se compra. En ese momento, había un solo sindicato. De ahí hacia delante, con la llegada de la democracia, se hacen elecciones abiertas y se produce la primera división y la empresa opta por crear otro sindicato.

Después se masificó la ley de Subcontrataciones y se fueron creando una serie de organizaciones y sindicatos de acuerdo a cada una de las empresas que se iban controlando. Por lo tanto, se fracturó el movimiento de trabajadores y estábamos mucho más divididos, pero siempre con un solo sindicato, el de Administradores e Inversiones Supermercados Unimarc -tuve la suerte de participar en él como secretario-, que fueron los gestores del contrato colectivo vigente hasta 1998,

REDACCIÓN DE SESIONES

7

cuando el señor Francisco Javier Errázuriz Talavera se hace cargo de la empresa y nos denuncia a todos los dirigentes, hace un desconocimiento del contrato de trabajo, no sigue pagando aguinaldos ni horas extras, por lo que se torna bastante difícil la situación de los sindicatos y hubo una división generalizada. Actualmente, existen muchos delegados sindicales interempresas, cinco sindicatos en la Región Metropolitana y dos sindicatos dirigidos directamente por la empresa, los cuales firman convenios colectivos y nos han dado una batalla efectiva hasta el momento.

Creemos que no estamos bien preparados legalmente y tenemos un contrato de trabajo desfavorable. A pesar de que debemos poner en práctica la ley de subcontrataciones, tenemos muchas desventajas. Queríamos negociar colectivamente, pero han destruido los sindicatos.

Sin embargo, por la valentía de los compañeros presentes y por nuestra astucia, hemos mantenido un sindicato con 320 afiliados. Pero, hay más trabajadores afiliados; por ejemplo, el sindicato de guardias tiene 24 trabajadores. Para hacernos masivos, creamos un sindicato interempresas, pero tenemos pocas posibilidades de negociar colectivamente. Lo intentamos hacer y no se logró, y todo eso se tradujo en despidos, persecuciones y objeciones legales que tuvieron acogida en la Dirección del Trabajo.

Por lo tanto, debemos prepararnos a futuro, ya que estamos en una situación desfavorable en el aspecto legal. Por eso, señores diputados, los instamos a trabajar para que en un futuro cercano se apruebe una ley que nos favorezca, especialmente a los trabajadores de supermercados, que abarcamos alrededor del 7 por ciento nacional. ¿Por qué no podemos tener libres un domingo, el 19 de septiembre, el 1 de mayo, el 25 de diciembre o el 1 de enero?

Es decir, hay discriminación y diferencias entre los trabajadores. Pero, ¿qué va a pasar con quienes les gusta y quieren trabajar? Que les paguen horas extras por los domingos trabajados. No hay ningún tipo de avance al respecto y desde ya, dentro del crecimiento de los supermercados, debería haber un espacio de beneficios para los trabajadores.

Por último, quiero expresar que el viernes pasado llegó una orden de clausura para los supermercados Unimarc de Santa María de Manquehue, Las Tranqueras y la Cisterna.

Al respecto, siempre hemos tenido un diagnóstico del comportamiento con la empresa, relacionado con lo que reclamamos, ya que siempre se relaciona con platas; es decir, no hay una gran inversión.

Nuestra percepción es que esto ha ido mucho más allá de que no nos compren los bototos o de que no tengamos las condiciones mínimas para trabajar, sino que, además, hay poco control en los supermercados. Por ejemplo, el supermercado Unimarc de Santa María de Manquehue fue clausurado por la poca mantención de muebles de frío y el Sename actuó drásticamente. Esto nos tiene muy sorprendidos, ya que esos compañeros no pueden trabajar, porque le pusieron candados al supermercado, y los trasladaron al supermercado de Vitacura.

También hubo una especie de presión hacia ellos para que firmaran las vacaciones, mientras se solucionaba el problema de la empresa. Les dije que las

REDACCIÓN DE SESIONES

8

vacaciones se toman siempre y cuando estemos de acuerdo, pero no podemos tenerlas cuando la empresa está en problemas. Por lo tanto, queremos saber qué está pasando. Finalmente, fuimos citados para mañana, a las 7.30 horas, para ver si la empresa logra hacer las gestiones para abrir el supermercado en el sector de Manquehue.

Los trabajadores estamos bastante preocupados por el tema. Yo trabajo en Santa María de Manquehue y nos hemos mantenido en contacto con el resto de los compañeros. El supermercado está cerrado y supongo que mañana deberíamos saber si seguimos trabajando o no.

El señor MONTES (Presidente).- ¿El único que está cerrado es el de Santa María o también lo está el de La Cisterna?

El señor MIRANDA.- El único que está cerrado es el de Santa María. El de La Cisterna está "en veremos", porque también se están haciendo algunas gestiones.

El señor MONTES (Presidente).- Agradezco la participación del señor Claudio Miranda.

El señor MUGA (Secretario).- A continuación, tiene la palabra la señora Silvia Mardones, delegada del Sindicato de Trabajadores de Supermercados Cordillera

La señora MARDONES (doña Silvia).- Señor Presidente, la verdad es que no venía preparada para exponer, pero como mujer trabajadora de supermercado tengo varias cosas que denunciar.

Trabajo en la Planta de Elaboración Propia, donde se produce lo que es corresponde a pastelería para distribuir a todos los locales Unimarc de la Región Metropolitana y hasta la zona de Quintero, que es lo que se reparte semanalmente.

Mi labor es la de pastelera y dentro de la sección de pastelería está la de platos preparados, en donde se hacen las empanadas. En este momento estoy en esa área, que me gusta mucho más, y por eso pedí el cambio. Sin embargo, ahora último, se nos está obligando a hacer trabajos que no corresponden a nuestros contratos, como moler la carne para preparar las empanadas, que siempre viene congelada. Hay que cortarla con la cortadora de huesos, función que, obviamente, no le corresponde a un pastelero. Tampoco tenemos la implementación necesaria para hacerlo. No la tienen los carniceros, menos nosotros.

Ir a hornear es otra tarea adicional, que es un trabajo demasiado pesado. Hay una persona que es mayor que yo y también tiene que acarrear los carros de panadero -no sé si ustedes los ubican-, que son muy altos y tienen capacidad para 450 empanadas; es decir, pesan muchísimo. Es un trabajo bastante pesado y riesgoso, porque cuando uno no tiene la experiencia para hacerlo corre el riesgo de que el carro se le vuelque, se queme o quede atrapado, como le pasó a una compañera.

Cuando me mandaron a moler carne, me negué a hacerlo y dije que mi contrato era de pastelero y no de carnicero y, por lo tanto, no me correspondía hacer esa labor y no lo iba a hacer. Por esa situación, estoy siendo muy perseguida por mi jefa directa. Se me empezó a ignorar, me dejaron de lado en muchas cosas, cuando

REDACCIÓN DE SESIONES

9

entro al supermercado no existo, me ponen mal con las compañeras, etcétera. Es decir, es una persecución laboral y, a la vez, sindical, ya que el problema comenzó obviamente porque soy delegada del sindicato y a ella eso le molesta muchísimo. Entonces, desde que ella tomó el cargo como administradora, comenzó la persecución hacia mí, por el hecho de ser la delegada del sindicato.

Mi problema es ése. Me gustaría ver la forma de sancionar ese tipo de conductas, porque como decía, nosotras no estamos aptas para ese tipo de trabajo. No es que no podamos. De hecho, las mujeres podemos hacer exactamente el mismo trabajo que los hombres y estoy totalmente de acuerdo con ello. No es cuestión de no poder hacer esa labor; se trata de que no debemos hacerla, porque no estamos capacitadas para eso.

Creo que para moler carne, para hornear el carro con las empanadas, hay que saber cómo hacerlo, porque es bastante el riesgo que se corre. Las condiciones en que trabajamos en ese lugar son bastante precarias. Tenemos mucha falta de implementos laborales y, además, hay mucha contaminación y hay ratones.

De hecho, la semana pasada me tocó ver el carro de empanadas y me di cuentas de que éstas estaban absolutamente comidas por ratones. Realmente, veo muy poco interés por solucionar este tipo de problemas. Obviamente, un ratón no sólo contamina la empanada o la torta que se come, sino que contamina todo.

Éstas son las condiciones en las que trabajamos actualmente en la planta de producción propia de supermercados Unimarc. O sea, eso es lo que sale a la venta al público: productos contaminados.

Eso es cuanto puedo decir.

El señor MONTES (Presidente).- Muchas gracias, señora Silvia Mardones.

En todo caso, aquí hay un problema de seguridad en el trabajo, dado el cambio de funciones. Ya ha habido varios accidentes y eso es lo que más preocupa a las personas que tienen que moler carne en circunstancias de que no están preparadas para cumplir dicha función.

El señor MUGA (Secretario).- Tiene la palabra la señora Lily Pozo Quiriban, presidenta del Sindicato La Estrella Comunidad Gracia-Olano Buin.

La señora POZO (doña Lily).- Buenas tardes, señor Presidente.

Debo decir que para mí esto es algo nuevo. Pertenece a un supermercado muy chico, que agrupa a alrededor de 120 trabajadores, y el sindicato sólo cuenta con veinte socios. Cuando el supermercado es más chico, hay más abusos. Sufrimos el doble de abusos que los mencionados por los compañeros que hablaron antes. Por eso, para nosotros es muy preocupante la situación. Buin es un pueblo chico que sólo tiene dos supermercados: el San Francisco y La Estrella.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Quién es el dueño?

REDACCIÓN DE SESIONES

10

La señora POZO (doña Lily).- Del supermercado La Estrella el dueño es la Comunidad Gracia-Olano.

Para nosotros fue muy complicado organizarnos como sindicato. De hecho, partió sólo con ocho personas. Por eso, comenzaron a perseguirnos y nos dieron un año de plazo para disolver el sindicato. Hasta el día de hoy, hemos luchado y ya llevamos cuatro años como dirigentes de los trabajadores. Muchos no tenemos experiencia como dirigentes, pero iniciamos el sindicato porque no queremos que haya más abusos de poder.

Por eso, comenzamos a recurrir a la Inspección del Trabajo, aun cuando en los pueblos chicos no son bien vistas las inspecciones. Cuando los trabajadores supieron que habíamos recurrido a ella, nos dijeron que los funcionarios de la inspección eran vendidos, ya que trabajaban con las empresas. Por tal razón, iniciamos conversaciones con los trabajadores para que volvieran a tener confianza en la Inspección del Trabajo, pero nos ha costado mucho devolverles esa confianza.

Yo llevo como cuatro meses de presidenta del sindicato, y anteriormente había sido tesorera. Pero la primera presidenta del sindicato estaba embarazada y sufrió una persecución terrible. Se desempeñaba como cajera, pero después la pusieron en el pasillo, de pasillera, a pesar de tener siete meses de embarazo. Ni siquiera la cambiaron a un puesto donde pudiera estar sentada. Éstos son abusos terribles. Por eso, pedimos una fiscalización de la Inspección del Trabajo. El supermercado fue multado, pero no hicieron caso. Estas empresas están acostumbradas a pagar y a mantener al trabajador en condiciones miserables. Tuvimos que luchar por ella, porque, incluso, a pesar de su avanzado embarazo, tenía que acarrear carros. Y eso ocurrió, más que nada, porque era la presidenta del sindicato. Es decir, se produjo una persecución terrible.

Ahora se han calmado las cosas, pero estamos esperando que de nuevo empiece la persecución. De hecho, ahora los supermercados están celebrando contratos con la condición de que los trabajadores no se afilien al sindicato. Como dije, en los supermercados más chicos hay más abusos.

Agradezco que nos den esta oportunidad de expresarnos y hacerles ver lo que está pasando con los trabajadores. Estamos muy mal pagados y abusan de nosotros, lo cual es terrible.

La primera vez que negociamos colectivamente, echaron a dos socios que tenían fuero. Conseguimos reintegrar a una socia. La habían echado el 28 de enero; pero como tenía fuero hasta el 30, logramos que la reintegraran el 29. Sin embargo, el 1 de febrero la echaron igual.

Durante todo el tiempo que lleva nuestro sindicato, han echado a más de quince socios. Pero, así y todo, seguimos adelante, porque como trabajadores tenemos que hacer valer nuestros derechos. Por eso, en nombre de todos ellos agradezco que ustedes, como diputados, tengan la posibilidad y el deber de cambiar la situación de los trabajadores.

Tenemos muchos antecedentes de prácticas antisindicales. Incluso llegamos a la Inspección Provincial del Trabajo, porque teníamos una complicación con Inspección Comunal: existía una relación de parentesco entre el abogado de la

REDACCIÓN DE SESIONES

11

empresa y el de esa inspección, y se producían filtraciones de información. Por ejemplo, enviamos cartas señalando que los baños del supermercado estaban cerrados durante todo el día. Para ir al baño, teníamos que pedir las llaves. Pero un día la jefa se llevó las llaves y un trabajador que quiso ocupar el baño a las 13.30 horas no pudo hacerlo, porque la jefa volvía a las 15.30. ¿Qué podía hacer el trabajador en ese momento si sólo existía un baño? Nosotros trabajamos en una cadena que tiene cuatro supermercados: la casa matriz, a la cual pertenezco, el de Manuel Rodríguez, el de Alto Jahuel y el de Mayoristas.

A raíz del problema del baño, un viernes, antes de las 2 de la tarde, fuimos a la Inspección del Trabajo a pedir una fiscalización para que vieran el asunto. Y, curiosamente, a las ocho de la mañana del lunes siguiente, todos los baños estaban abiertos.

En consecuencia, como dirigentes empezamos dudar y a investigar. Pensábamos que había filtración de información. Comenzamos a enviar cartas. Tenemos todos los antecedentes relativos a las conductas antisindicales de la empresa

Hicimos todos los trámites. No obstante todos los antecedentes que entregamos, la Dirección del Trabajo no consideró la situación como una conducta antisindical.

Ahora, por lo que hemos averiguado, el abogado de la Inspección del Trabajo fue trasladado, aunque no sé a dónde. En todo caso, ya no está en esa inspección del trabajo.

A lo mejor nos escucharon y cambiaron al abogado a otro lugar, porque no nos convenía que hubiera uno de la empresa ligado al de la Inspección del Trabajo.

No hemos traído antecedentes, porque, como he dicho, esto es algo nuevo para nosotros. Por cierto, agradecemos esta oportunidad, porque nos fortalece y nos hace tener mayor personalidad. De todos modos, les podemos hacer llegar todos los antecedentes que tenemos disponibles para que se informen de las cosas que están pasando. No voy a repetir todas las formas de maltrato que sufrimos, pero les digo que todas esas cosas están ocurriendo en los supermercados, y con mayor razón en los chicos. De manera que ustedes, como diputados, deben preocuparse de esa situación y de tratar de solucionar el problema.

Muchas gracias.

-Aplausos.

El señor MONTES (Presidente).- Gracias por su exposición, señora Lily Pozo. Informo a los presentes que se encuentran en Sala los diputados Carlos Recondo, Patricio Vallespín, Samuel Venegas, Mario Bertolino y Patricio Melero.

El señor MUGA (Secretario).- Tiene la palabra el señor Teodocio Cruz, presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la empresa San Francisco S.A.

REDACCIÓN DE SESIONES

12

El señor CRUZ.- Señor Presidente, al igual que la compañera dirigente de La Estrella, llevo muy poco tiempo como dirigente sindical. Nuestro sindicato es nuevo y tenemos dos años en la empresa San Francisco.

Como indicó mi compañero Claudio Miranda, la información que se ha entregado de los supermercados Unimarc y Líder no sólo se refiere a la situación actual, sino que se viene produciendo desde hace veinte años. En mi caso, he trabajado en el área de supermercados desde 1985. Me inicié en los supermercados Cosmos y posteriormente trabajé en varias cadenas de supermercados. Por lo tanto, llevo más de veinte años en el área.

Ahora bien, lo que se ha reflejado aquí se viene proyectando desde hace veinte años. O sea, las condiciones laborales que tenemos vienen de mucho antes. Por ejemplo, antes no teníamos desayuno, ni almuerzo ni colación. Pero, gracias a nuestra organización en sindicatos, hemos conseguido mejores condiciones laborales que las que teníamos y que se habían postergado desde hace veinte años.

Por otra parte, en la empresa hay un gerente zonal, porque todas las empresas San Francisco son autónomas y, como tal, cada local se diferencia de los otros. Existe descoordinación de los trabajadores, los cuales somos postergados. También hay trabajadores de segunda categoría dentro de la misma empresa. Algunos de ellos viven en Buin, Paine, Rengo, Peñaflores y Melipilla y no tienen las mismas condiciones laborales que nosotros. Gracias a las gestiones que hemos hecho como sindicato, hemos conseguido beneficios, a través de una negociación colectiva -en la que nos fue bastante bien, considerando que era la primera vez que negociábamos-, que los trabajadores de otros locales no las tienen.

Nosotros queremos transmitir nuestra experiencia a los compañeros de otros locales, ya que, hasta el momento, nos ha ido bien. Por cierto, estamos muy inquietos por lo que sucede en el resto de los establecimientos de la cadena.

Los compañeros de los Supermercados Totus trabajan en condiciones más desfavorables que las nuestras, puesto que no tienen derecho a desayuno ni almuerzo. Ni siquiera hay un casino habilitado para los trabajadores y sólo hay una sala de estar con cuatro sillas para 250 trabajadores en cada local. Por lo tanto, trabajan en condiciones que van en desmedro del trabajador.

No sólo estamos guiando a todos nuestros compañeros a que participen y se hagan parte del sindicato, sino que también estamos preocupados de lo que sucede en los demás locales de esta cadena.

Como explicó Claudio Miranda, tenemos condiciones muy desfavorables. Somos trabajadores de segunda categoría, porque no tenemos el derecho a estar en nuestras casas los días 1 de mayo y 25 de diciembre. Solidarizo con Claudio y los trabajadores de Líder que tienen que trabajar en esas fechas.

Además, tenemos horarios cortados, con turnos intermedios -no sé hasta dónde eso es legal-, con dos y hasta tres horas de colación. Esto ocurre en todos los locales San Francisco, al igual que en los Totus.

El señor MONTES (Presidente).- ¿San Francisco ya es Totus?

REDACCIÓN DE SESIONES

13

El señor CRUZ.- No. Falabella compró San Francisco, y Totus es la continuidad de los locales San Francisco. De hecho, la gente que está trabajando en los Totus se capacita con nosotros en los locales San Francisco; son compañeros de nuestros locales que pasan a ser parte de la empresa Totus.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Cuál es la cantidad de trabajadores de San Francisco? ¿Cuántos sindicatos y afiliados tienen?

El señor CRUZ.- El supermercado San Francisco Estación, como local, tiene 150 socios hasta la fecha, pero pienso que en la empresa debe haber más de 3 mil trabajadores. Después del nuestro se formó otro sindicato, que es el que preside mi compañero Emilio Pérez, quien expondrá más adelante. Es decir, en la empresa hay dos sindicatos.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Y cuántos socios tiene el otro sindicato?

El señor CRUZ.- Cerca de cien.

Son dos razones sociales distintas que ahora es una sola, pero que tiene dos sindicatos.

El señor MONTES (Presidente).- Muchas gracias por su presentación, señor Teodocio Cruz.

-Aplausos.

El señor MUGA (Secretario).- A continuación, tiene la palabra el señor Emilio Pérez Soto, presidente del Sindicato de Empresas Supermercados San Francisco (Plaza).

El señor PÉREZ (don Emilio).- Buenas tardes, honorables diputados y compañeros.

Nuestro sindicato tiene dos años de existencia.

En verdad, después de escuchar las anteriores exposiciones, debo señalar que no hemos tenido los grandes problemas de nuestros compañeros, pero apoyamos su causa y estamos dispuestos a colaborar en todo lo que sea necesario para que los supermercados normalicen el cumplimiento del derecho laboral de todos los trabajadores de esta área del comercio.

Comparándonos con el supermercado Estación, debo señalar que no tuvimos un buen pasar como dirigentes. Fuimos objeto de muchas prácticas antisindicales. Tenemos una gerencia hasta cierto punto aterradora, desde nuestro punto de vista, pero gracias al tesón de los dirigentes y de mis compañeros presentes, y con el apoyo de los casi noventa socios que tenemos, hemos tenido la fuerza para salir adelante y sobreponernos a todos los atropellos.

En este momento no puedo decir que estamos en un buen pie, pero estamos más tranquilos, ya que logramos negociar colectivamente y superar todas las prácticas antisindicales a través de denuncias en la inspección del trabajo, que han

REDACCIÓN DE SESIONES

14

derivado en multas. De hecho, este supermercado ha sido bastante multado. Tengo copias de todas las infracciones.

El señor MONTES (Presidente).- ¿En que parte está ubicado este supermercado?

El señor PÉREZ (don Emilio).- En San Bernardo, y corresponde a la IPT de Maipo.

También había un cierto temor y dudas de parte de los trabajadores sobre el funcionamiento de los fiscalizadores –como decía la colega de Buin-, debido a que todos pensaban que la inspección estaba comprada; es decir, por los hechos que se habían ido suscitando a través del tiempo, los trabajadores estaban muy alejados de la inspección. Nosotros hemos ido cambiándole la cara a esta visión de los trabajadores y ahora éstos ya se están acercando solos a presentar las denuncias ante la Inspección del Trabajo de San Bernardo.

Gracias a la buena relación que hemos tenido como dirigentes con el Departamento de Relaciones Labores y Fiscalizadores de San Bernardo, nos hemos dado cuenta de que la función que ellos han cumplido ha sido bastante exitosa en cuanto a que la empresa ha sido multada muchas veces y se ha cumplido el objetivo que buscan los fiscalizadores.

No obstante eso, hay ciertas cosas que van quedando en el aire, ya que los fiscalizadores no tienen ninguna facultad. Por ejemplo, un tema constante y recurrente es lo que ocurre con las cajeras. Cuando hay un procedimiento de caja relacionado con cheques, aunque la cajera haya cumplido con todos los pasos que dicta el anexo de procedimiento de caja, igual le cobran los cheques protestados, lo cual es legalmente improcedente.

La fiscalización se cumple y se cursa una multa, que paga el supermercado, pero la Inspección del Trabajo no tiene la facultad para decirle al empleador que no descuente esos cheques, que se traducen en cuotas que debe pagar la cajera. El supermercado paga la multa, porque no le hace daño 1 millón 200 ó 1 millón 300 mil pesos; sin embargo, a la cajera sí le afecta que le descuenten mes a mes, por siete u ocho meses, una cantidad de plata que no tendría por qué pagar, porque ella cumplió con todos los pasos establecidos, como los códigos de empresas aseguradoras de cheques, con las firmas correspondientes de los administradores, etcétera. Pero, si el cheque no tiene fondos, se lo descuentan igual a la cajera. Éste es un problema bastante recurrente.

Nos hemos percatado, a través de las relaciones que hemos mantenido con la Inspección del Trabajo del Maipo –me gustaría que esto se tomara en cuenta aquí-, que esta institución cuenta con muy poco personal. Hace tres días fui a pedir un informe de las últimas fiscalizaciones solicitadas y me dijeron que no estaban listas debido a que estaban con un mes de atraso, y argumentaban falta de fiscalizadores para un sector tan amplio como San Bernardo. Sólo tienen cuatro fiscalizadores en terreno, que no pueden cumplir con los informes finales porque tienen muy poca gente en labores de fiscalización y son muchos los grupos empresariales que existen en el sector –hay tres barrios empresariales-, por lo que no dan abasto. Entonces, cuando llegan a fiscalizar, las anomalías o atropellos denunciados ya están solucionados.

REDACCIÓN DE SESIONES

15

Por ello, como organización hemos querido plantear este problema a los diputados, para que revisen los recursos y medios con que cuentan los fiscalizadores para llevar a cabo su trabajo. Tal vez tienen la mejor de las voluntades de fiscalizar, pero no están satisfaciendo las necesidades que presenta el sector sur de Santiago.

De todas maneras, como sindicato, estamos llanos a colaborar con todo lo que se requiera.

Eso es todo.

El señor MONTES (Presidente).- Muchas gracias por su presentación don Emilio Pérez Soto.

-Aplausos.

El señor MONTES (Presidente).- En la medida en que tengan documentos o los elaboren posteriormente, que presenten estas distintas situaciones, para nosotros es muy importante que lo hicieran llegar.

El señor MUGA (Secretario).- Le corresponde el turno a don Raimond Román, presidente del Sindicato del Supermercado Unimarc de Viña del Mar.

El señor ROMÁN.- Buenas tardes, honorables diputados.

Soy presidente del Sindicato Interempresas de esta cadena que tiene dos locales en Viña del Mar y uno en Quintero.

Nosotros hemos hecho una infinidad de denuncias en la Inspección del Trabajo, las cuales muchas veces han sido desfavorables a nosotros.

Cuando se inició el sindicato en Viña del Mar, Quinta Región, trabajamos muy de la mano con el senador Nelson Ávila, presentándole denuncias, trabajando con él y conversando en reuniones. Por ejemplo, voy a leer una carta que dice lo siguiente:

“Señor

“Nelson Ávila Contreras

“Senador de la República

“Presente

“Mat. Informe denuncias empresa UNIMARC S.A.

“De nuestra consideración:

“Mediante la presente envío a Usted informe y resumen de las diferentes denuncias efectuadas a la empresa UNIMARC S.A. Es necesario mencionar que dicha empresa funciona con diferentes empresas aparentes, esto significa que todos los trabajadores pertenecen a estas empresa creadas con la finalidad evidente de

REDACCIÓN DE SESIONES

16

evadir derechos como lo son: Remuneracionales y Contractuales, conllevando con esta situación una problemática lógica en el proceso de denuncia-fiscalización.

“Con fecha 5 de agosto de 2005, se solicita una fiscalización por el artículo 478 a dicha empresa, resultando efectivamente la presencia de Subterfugio de acuerdo a informe de la Inspección Comunal de Viña del Mar. Además, informa que esta será puesta en conocimiento de los tribunales de Justicia.

“Con respecto a las denuncias por hostigamiento laboral que ha afectado a la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en los locales de Viña del Mar (dos) y uno en la ciudad de Quintero, estas han tenido resultados diversos y no muy favorables para los denunciados, ni mucho menos han resuelto la problemática existente, por un lado debido a la gran cantidad de empresas prestadoras de servicios (supuestas) y su problemática fiscalizadora y la casi nula legislación existente en Chile en materia de hostigamiento laboral o acoso moral, también conocido como Mobbing.

“Para finalizar, entregamos listados de empresas prestadoras (supuestas) de servicio al interior de los Supermercados Unimarc S.A.

“RESUMEN DENUNCIAS EMPRESA UNIMARC S.A.

“Fecha de denuncia: 2 de agosto de 2005.

“Motivo de denuncia: Maltrato verbal, abuso de autoridad, infracción del artículo 5º del Código del Trabajo, hacia la administradora Claudia Padilla.

“Estado: No se fiscaliza por no contar con información, según Inspección del Trabajo.

“Fiscalizador: Luis Vásquez Vergara, 12 de agosto.

“Fecha de denuncia: 2 de agosto de 2005.

“Motivo de denuncia: No pago de gratificación legal, por simulación de contratación de terceros.

“Estado: No se constata infracción, revisadas todas las empresas.

“Fiscalizador: Alejandra Riffo Navarrete, 17 de agosto. Nuevo proceso de investigación, se estableció 478, subterfugio. Tribunales. 29 de marzo de 2006.

“Fecha de denuncia: 5 de agosto de 2005.

“Motivo de denuncia: No pago de gratificación por simulación de contratación de terceros y establecer responsabilidad subsidiaria, artículos 478, 50, 64 y 64 bis.

“Estado: Con fecha 29 de marzo 2006. Se establece subterfugio, según ordinario 540. Inspector Comunal del Trabajo de Viña del Mar.

“Fiscalizador: Jorge Salinas Vega.

REDACCIÓN DE SESIONES

17

“Fecha de denuncia: 16 de agosto de 2005.

“Motivo de denuncia: Solicita reintegro, Scarlett Astete Donoso.

“Estado: La empresa se allana.

“Fiscalizador: 22 de agosto. Fiscalizadora de nombre Orieta.

“Fecha de denuncia: 27 de septiembre de 2005.

“Motivo de denuncia: Varios; anexos contratos de trabajo, falta de documentos, responsabilidad subsidiaria.

“Estado: No detectaron infracciones.

“Fiscalizador: María Angélica Olave González, 18 de octubre. (El 18 de octubre se entregó esta respuesta).

“Fecha de denuncia: 27 de octubre de 2005.

“Motivo de denuncia: Solicita reunión con Inspector Comunal.

“Estado: Incierto.

“Fecha de denuncia: 3 de octubre de 2005.

“Motivo de denuncia: Denuncia por conductas constitutivas de prácticas antisindicales, Juana Torres.

“Estado: En proceso de investigación.

“Fecha de denuncia: 12 de enero de 2006.

“Motivo de denuncia: Condiciones sanitarias de cocina-comedor-casino.

“Estado: En proceso de investigación.

“Resultado: A la fecha no se entrega resultado sumario.

“Fecha de denuncia: 20 de enero de 2006.

“Motivo de denuncia: No pago de “Incentivo” a trabajadores que hacen cobro de sus remuneraciones, correspondientes al mes de diciembre de 2005.

“Estado: No se realiza debidamente el proceso de investigación.

“Resultado: Se entrevista a los trabajadores y desconocen los hechos denunciados.

“Fecha de denuncia: 6 de abril de 2006.

“Motivo de denuncia: Mat.: Hostigamiento indebido y abuso de autoridad, infracción del artículo 5° del Código del Trabajo.

REDACCIÓN DE SESIONES

18

“Estado: No se detecta hostigamiento.

“Fiscalizador: Claudia Arratia Villarroel.

“Fecha de denuncia: 4 de mayo de 2006.

“Motivo de denuncia: Descuento de remuneraciones no autorizadas por la trabajadora Daniela Pereira.

“Estado: Los descuentos se encuentran autorizados por la trabajadora, mediante engaño.

“Fiscalizador: Alfonso Yáñez Pino.

“Fecha de denuncia: 9 de mayo de 2006.

“Motivo de denuncia: Guardia de seguridad es encerrado en el turno de noche.

“Estado: Se multa y se comprueba la falta denunciada.

“Fiscalizador: Alfonso Yáñez Pino.

“Fecha de denuncia: 16 de febrero de 2006.

“Motivo de denuncia: Prácticas antisindicales, no pago de cuotas sindicales y negativa a la sindicalización.

“Estado: La inspección ejercerá facultades del 292 del Código del Trabajo. Hay práctica antisindical.

“Fiscalizador: Jorge Salinas Vega.

“Fecha de denuncia: 30 de agosto de 2006.

“Motivo de denuncia: Hostigamiento en local de 7 Norte, Rodrigo Ulloa.

“Estado: No se detecta hostigamiento...”.

Finalmente, entregaré el listado de todas las empresas que prestan servicios al interior del supermercado.

Eso es todo.

-Aplausos.

El señor MONTES (Presidente).- Agradezco la intervención del señor Raimond Román.

El señor MUGA (Secretario).- Finalmente, invitamos a la señora Lucía Morales, presidenta de la Federación de Sindicatos 27 de Abril.

REDACCIÓN DE SESIONES

19

La señora MORALES (doña Lucía).- Soy presidenta de la Federación de sindicatos territoriales de la Región Metropolitana. Tenemos sindicatos de empresas, interempresas, de trabajadores agrícolas y de supermercados.

Lamentablemente, no hemos podido conformar un sindicato en Supermercados San Francisco, de Buin, porque cada vez que lo hemos intentado, han despedido a los trabajadores que se quieren organizar.

Para nosotros es muy importante la invitación que nos hizo la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados. Cuando el señor Presidente abrió la sesión, dijo que querían ver los problemas reales de los trabajadores. Y nosotros pensamos que el problema real de los trabajadores es la actual legislación laboral, que no nos favorece. Se dice que en la legislación laboral existe libertad sindical, pero eso no es así, pues cada vez que queremos constituir un sindicato, los trabajadores son despedidos.

Se dice que hay negociación colectiva para los trabajadores, y tampoco es así. Queremos que ella exista para todos, porque no puede ser que por el hecho de que los trabajadores se organicen en sindicatos interempresas no tengan derecho a negociar. La negociación colectiva es la única herramienta que tenemos para mejorar los sueldos, tal como lo constatamos en el supermercado La Estrella. En esta empresa, los trabajadores que llevaban 15 o más años siempre ganaron el salario mínimo, pero con la negociación colectiva logramos que el sueldo se les reajustara anualmente según el IPC - antes no lo hacían-, que subiera en cinco por ciento sobre el IPC y que se les otorgara un bono de escolaridad de 15 mil pesos, en útiles escolares. Es lo único que ganamos en una negociación colectiva de más de 30 puntos que presentamos. Realmente, la negociación colectiva del supermercado La Estrella es una vergüenza, porque no se logra absolutamente nada. Llegamos hasta la mediación con la Dirección del Trabajo para mantener los puntos que habíamos obtenido la vez anterior.

Éste es un problema grave que enfrentan los trabajadores. Les pido encarecidamente a los señores diputados que se pongan la mano en el corazón y que voten para que la legislación laboral cambie; que haya una modificación real.

Sabemos desde cuando está vigente la actual ley laboral y las pinceladas que le han dado para mejorarla han sido muy pocas y no han sido en beneficio de los trabajadores. Por eso necesitamos que haya una real reforma laboral, para que podamos tener a los trabajadores verdaderamente organizados.

En una empresa existen varias razones sociales, lo cual también es un atentado para los trabajadores, porque no se logran constituir sindicatos fuertes.

Tenemos empresas que bajo un mismo techo, tienen tres o cuatro razones sociales. ¿Qué significa esto? Sindicatos débiles y pequeños que se pelean entre ellos, porque eso es lo que espera la parte empresarial: dividir para poder seguir abusando de los trabajadores.

Por lo tanto, reitero nuestra petición formal para que los señores diputados modifiquen la actual legislación laboral.

Muchas gracias.

REDACCIÓN DE SESIONES

20

-Aplausos.

El señor MONTES (Presidente).- Muchas gracias, señora Lucía Morales.

¿Hay algún otro dirigente que quiera expresar su visión?

Quiero agradecer su presencia, sus presentaciones, sus documentos y plantearles, tanto a ustedes como a otros dirigentes, que si quieren hacernos llegar sus puntos de vista lo pueden hacer, porque para nosotros es muy importante. Esperamos que vengan fundamentados tanto los problemas como las propuestas.

Aquí se nos ha planteado la necesidad de profundizar la reforma y los puntos principales han sido la negociación colectiva, los sindicatos interempresas, el exceso de razones sociales y la división que ello provoca.

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

-Se levantó la sesión a las 17.10 horas.

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