

Con formato: Izquierda: 85,05 pto, Arriba: 119,05 pto, Abajo: 85,05 pto, Alto: 936,1 pto

**COMISIÓN INVESTIGADORA SOBRE FISCALIZACIÓN LABORAL**

Con formato: Fuente: (Predeterminado) Arial

Con formato: Espacio Antes: 12 pto, Después: 0 pto, Interlineado: sencillo, Tabulaciones: 101,25 pto, Izquierda + No en 71,25 pto

**EN SUPERMERCADOS**

Sesión 13ª, celebrada en miércoles 11 de julio de 2007,  
de 11.00 a 12.50 horas.

**VERSIÓN TAQUIGRÁFICA**

Preside el diputado señor Carlos Montes.

Asisten los diputados señores Sergio Aguiló, René Alinco, Mario Bertolino, Alfonso De Urresti, Julio Dittborn, Tucapel Jiménez, Patricio Meler, Carlos Recondo y Felipe Salaberry.

Además, concurren la señora Patricia Silva, directora del Trabajo, y los señores Joaquín Cabrera, jefe de la División Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo; Cristián Pumarino y Francisco del Río, asesores del ministro del Trabajo y Previsión Social; Santiago Martínez e Iván Jaramillo, presidente y tesorero, respectivamente, del Sindicato Interempresas Trasaval, y los señores Guillermo Henríquez y Sandro Jara, trabajadores del supermercado Único.

**TEXTO DEL DEBATE**

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

En la sesión pasada, la señora directora del Trabajo expuso ante esta Comisión, pero, según entiendo, quedaron pendientes algunas consultas y por eso se le pidió que asistiera nuevamente.

La señora SILVA (doña Patricia).- Señor Presidente, me parece que no quedaron consultas por responder. Básicamente, se solicitó nuestra presencia en la Comisión hasta que termine su trabajo, de manera de poder aclarar cualquier duda que surja.

El señor MUGA (Secretario).- Señor Presidente, la sesión pasada, debido a lo avanzado de la hora, algunos temas no alcanzaron a tratarse. Esa fue la causa de que se estimara prudente invitar nuevamente a la señora Patricia Silva a la Comisión. Incluso, en aquella ocasión se debió suspender la sesión para que los señores diputados concurrieran a votar a la Sala.

## REDACCIÓN DE SESIONES

2

Lo que quedó pendiente dice relación con los supermercados, porque la parte previa, relativa a los aspectos generales de la fiscalización que realiza la Dirección del Trabajo, fue latamente explicada.

El señor MONTES (Presidente).- Muy bien.

Entonces, el abogado ayudante dará lectura a la Cuenta.

*-El señor REBOLLEDO (abogado ayudante) da lectura a la Cuenta.*

El señor MONTES (Presidente).- A propósito de lo señalado en la Cuenta, quiero informar a los señores diputados que tres trabajadores de Unimarc fueron despedidos después de haber declarado ante la Comisión y aparecieron en el canal de televisión de la Corporación.

Para evitar que se vuelvan a producir situaciones como ésta, estamos preparando un proyecto de ley para otorgar fuero a los trabajadores que concurren a declarar ante las comisiones de la Cámara de Diputados.

Esperamos contar con el apoyo de la Dirección del Trabajo en esa iniciativa.

El señor MELERO.- ¿Los trabajadores despedidos eran dirigentes?

El señor MONTES (Presidente).- Uno de ellos era el presidente del sindicato.

El señor MELERO.- ¿No se supone que tienen fuero?

El señor MONTES (Presidente).- Pero no lo respetan. Normalmente, cuando tienen fuero, los acusan de robo para despedirlos.

Tiene la palabra el diputado Alfonso De Urresti.

El señor DE URRESTI.- Señor Presidente, en esa misma línea, es de esperar que los trabajadores que vienen de Valdivia a exponer ante esta Comisión no sean despedidos. En este momento vienen en camino, ya que fueron citados para el mediodía.

Quiero informar que nos van a exponer acerca de un juicio por práctica antisindical ganado en todas las instancias y cuya sentencia ya fue ratificada por la Corte Suprema. Se trata de un caso en el cual no sólo hubo hostigamiento y situaciones de hecho, sino que se utilizó el recurso -bastante ingenioso, por lo demás- de disolver la empresa que tenía contratados a esos trabajadores; no obstante ello, el supermercado siguió funcionando. Eso será acreditado con las sentencias correspondientes de la Corte Suprema.

El señor MONTES (Presidente).- Propongo a los señores diputados que la próxima sesión sea la última de la Comisión. En ella podemos debatir las conclusiones que cada uno ha ido sacando y de ahí para adelante vemos la redacción del informe.

El señor MELERO.- Sería la última sesión deliberativa.

El señor AGUILÓ.- Sin invitados.

El señor MONTES (Presidente).- Así es.

Además, el señor Secretario hará la presentación de un resumen y de un análisis que se le ha encargado. Sería bueno tener esos documentos antes de la próxima sesión.

El señor MUGA (Secretario).- Señor Presidente, se la enviaré a los señores diputados.

El señor MONTES (Presidente).- Entonces, en la próxima sesión terminamos la investigación con un debate y entramos en la etapa de redacción de las conclusiones.

En cuanto a los proveedores, ellos señalaron que no podían asistir, pero que van a enviar un documento con su visión de los problemas.

Señor Secretario, ¿se les han enviado algunos antecedentes?

El señor MUGA (Secretario).- No, señor Presidente.

El señor MONTES (Presidente).- Sería bueno hacerles llegar los planteamientos que tuvieron las tres empresas sobre el tema de reponedores.

El señor MUGA (Secretario).- Señor Presidente, el problema fue que el Presidente no tenía la opinión de sus asociados, por lo que no quería comparecer ante la Comisión sin primero consultarlos. Para eso, pidió a la Secretaría que le enviara un oficio requiriendo esa información, para así él exigírsela a sus asociados. Esa opinión la hará llegar por escrito.

Respecto del informe que presentará la Secretaría, debo hacer presente a los señores diputados que dicho informe se basa fundamentalmente en un trabajo que ha desarrollado la señora Alicia Gariazzo, de la Oficina de Información, que ha apoyado es trabajo de esta Comisión y ha elaborado un documento que, a juicio de la Secretaría, es bastante completo respecto de la labor realizada por la Comisión.

Lo pongo a disposición de los miembros de la Comisión para que, a partir de ese trabajo, puedan adoptar las conclusiones que estimen pertinentes.

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra la señora Patricia Silva, directora del Trabajo.

La señora SILVA (doña Patricia).- Señor Presidente, como Dirección del Trabajo hemos asistido a todas las sesiones de la Comisión y en dos oportunidades hemos expuesto sobre las materias solicitadas. La primera ocasión fue en la sesión inicial, donde compartimos con ustedes la visión que teníamos respecto de cómo estaba organizado el sector de supermercados, su funcionamiento, su desarrollo, sus distintas labores y funciones, dando cuenta de los principales problemas que generaba la forma de organización del sector, que daba origen a permanentes incumplimientos normativos o dificultades en el marco de los procesos de fiscalización.

Básicamente, los temas tenían que ver con la multiplicidad de razones sociales, informe que complementamos la semana pasada, en que entregamos un listado bastante extenso de las distintas razones sociales, básicamente de Cencosud, Líder y Unimarc.

En dos de los tres casos –Líder y Unimarc-, la fuente de la información fue la propia empresa. Y en el caso de Cencosud, si no me equivoco, la obtuvimos a partir de su página web o de los balances generales publicados en el marco de su multiplicidad de razones sociales.

Otro de los temas complejos fue el importante proceso de externalización llevado a cabo en este sector, tal como ocurrió en otros, el que dificultaba determinar con claridad al verdadero empleador de algunos trabajadores que desempeñaban funciones específicas, como el caso de los promotores. Al respecto, tal como los señores diputados deben recordar, en la Comisión analizamos la situación específica de quienes cumplen labores de promotores-vendedores –como los cecineros de los supermercados-, en el marco de la entrada en vigencia de la ley de subcontratación, desde el 14 de enero de 2007 a la fecha.

No obstante, como ustedes saben y como han informado los medios de comunicación, durante ese proceso se ha llegado a un acuerdo muy interesante con los supermercados, los que han tomado la decisión de internalizar la relación laboral que mantienen con los vendedores-promotores.

Otro aspecto analizado fue la condición laboral en la que desempeñan sus labores los cajeros de los supermercados. Mencionamos el importante nivel de fiscalización que se lleva a cabo en el sector, su alto nivel de infraccionalidad y las causas de las altas multas aplicadas, entre las cuales la principal dice relación con la jornada laboral.

En el último informe que entregamos a la Comisión, quisimos centrarnos en las tres grandes cadenas de supermercados, en los que se ha centrado la atención de esta Comisión: Unimarc, D&S Líder y Cencosud.

Entre los datos contenidos en el informe se puede observar cuál ha sido el proceso de fiscalización efectuado, las multas aplicadas y los porcentajes correspondientes del sector supermercados en relación con el sector comercio.

Es interesante analizar el nivel de infraccionalidad que tienen los supermercados dentro del sector comercio en general, cuyo porcentaje de multas no es menor.

En el marco de la aplicación de la ley de subcontratación, en lo que va corrido del año, el sector supermercados concentra el 19 por ciento del total de las multas aplicadas al comercio en general.

Del mismo modo, entre los antecedentes entregados a la Comisión aparece el nivel de infraccionalidad registrado a partir de las fiscalizaciones efectuadas a los supermercados Cencosud, D&S Líder y Unimarc en el período 2002-2007.

Como expliqué en la sesión anterior, las variaciones anuales que se producen tienen que ver con el hecho de que la Dirección del Trabajo opera ya sea por individuales o por programas específicos.

Muchas veces, cuando se concentra un número importante de denuncias respecto de una empresa específica, como ocurrió en el caso puntual de Unimarc en 2005, que fue objeto de un fuerte proceso de fiscalización focalizado, se produce lo que van indicando los distintos niveles de porcentajes y variaciones a nivel

anual, que indican la trayectoria tanto en materia de fiscalización como en el monto de las multas aplicadas.

Respecto de las principales materias sancionadas, desde septiembre del 2001 a mayo de 2007, tenemos que el mayor número se concentra en la jornada de trabajo, en materia de contrato de trabajo, en remuneraciones y en higiene y seguridad.

Se acompañaron láminas con datos por empresa y cómo se componía básicamente su nivel de infracción en cada una de ellas. Unimarc tiene la mayor infracción, con 44 por ciento, por jornada de trabajo; Cencosud tiene 41 por ciento en esa misma área, y D&S Líder 47 por ciento. Es decir, son más o menos similares en todas las cadenas.

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

El señor AGUILÓ.- Señor Presidente, este informe me parece extraordinariamente completo.

Con la copia que vamos a tener cada uno de los diputados vamos a tener ocasión de analizar con mayor detenimiento el conjunto de información que proporcionan los antecedentes que la Dirección del Trabajo nos ha entregado y que nos ha explicado en dos oportunidades. La segunda vez, con mayor profundidad, porque habían concluido esta investigación.

Pero uno descubre, en términos gruesos, algo que es concordante con lo que han dicho los dirigentes sindicales: que hay dos grandes tipos de transgresiones. Una tiene que ver con disposiciones que en la ley actual son claras, y como son claras, entonces la fiscalización termina con notificaciones y con multas. Y la Dirección del trabajo nos ha entregado cuadros con el detalle. Incluso, hay categorías de ilícitos que afectan a los trabajadores. Entiendo que la más importante tiene que ver con la jornada de trabajo; luego, con remuneraciones. Son categorías de transgresiones a la ley laboral que realizan los supermercados, que son objeto de la fiscalización correspondiente y de las multas y sanciones que correspondan.

En esos casos, la ley es clara, y por algo se aplica la disposición y se realiza la fiscalización. Si se reitera la transgresión a la ley, se establece la multa correspondiente.

No soy abogado, pero me imagino que la fiscalización y la sanción tiene la doble misión de reparar en alguna proporción el mal causado y también ser un disuasivo para que esas faltas no se sigan cometiendo. No sé si las sanciones que establece la ley o el tipo de fiscalización que realiza la Dirección del Trabajo -como lo planteó en su oportunidad el diputado Vallespín- comprenden la colaboración, porque también puede haber una sanción o una actividad fiscalizadora orientadora, por así decirlo, que pretenda colaborar con la empresa para que ésta, cuando muchas veces por desconocimiento de las leyes o por mal comprensión de las mismas, comete ilícitos sin dolo. Eso tiene que ver con disposiciones que, en mi opinión, debieran ser claras.

¿Cómo actuamos de mejor manera? Existe lo que los trabajadores llaman prácticas antisindicales, pero que la ley no las establece como tales. Entre otras, nos encontramos con que las razones sociales de Líder son 115, pero en la ley no hay nada que lo impida. Eso no es motivo de sanción; Líder no ha tenido multas por tener 115 razones sociales. Líder podría tener 1.500 ó una razón social, y no importaría. Sin

embargo, esa realidad tiene efectos decisivos en que se respeten o no los derechos de los trabajadores y que efectivamente haya armonía laboral.

Por lo tanto, en la práctica, aunque no es jurídicamente correcto, se puede decir que esos trabajadores laboran para la misma empresa. Pero, en estricto rigor, desde el punto de vista del Código del Trabajo, trabajan para 115 empresas distintas. Algunas se llaman Supermercado Colón, Supermercado Kennedy, Supermercados Estéril, etcétera. En rigor, trabajan para empresas distintas, cuando, en realidad, trabajan para una misma empresa. Por algo decimos que existen 115 razones sociales distintas para una misma empresa: las de la cadena D&S Líder.

Tenemos dos tipos de situaciones. Primero, la ley no es clara o no hay ley respecto de esa materia, y se está utilizando una figura que atenta contra los derechos más esenciales de los trabajadores, aunque la tipificación específica en el Código del Trabajo no esté estrictamente definida.

Otra, es el área de temas donde, habiendo disposiciones legales claras, éstas son transgredidas, por lo que son debidamente fiscalizadas y multadas, pero siguen existiendo.

Se nos entregó un conjunto de antecedentes por año y nada parece indicar que la fiscalización, no obstante ser estricta, vaya generando una curva decreciente que nos permita decir que cada vez hay menos sanciones, menos multas, porque hay menos transgresiones a la jornada de trabajo, a la confección de los contratos, al pago de las horas extraordinarias, etcétera.

Cabe preguntarse si serán suficientes las sanciones en esas áreas. Tal vez no se trate de un tema de sanciones, sino quizás de una combinación de sanciones con algún tipo de acompañamiento a la empresa para que efectivamente tenga una mejor disposición o comprensión.

¿Qué hace falta para que las leyes laborales en el mundo del comercio, y sobre todo en el de los supermercados, no se trasgreden tan radicalmente, como lo señala este informe?

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

El señor MELERO.- Señor Presidente, lamentablemente no estuve presente en la sesión en que expuso la directora del Trabajo. Sin embargo, echo de menos dos cosas.

Primero, del total de fiscalizaciones e infracciones, ¿hay algún balance de aquellas multas que los tribunales desestimaron? ¿Existe información de denuncias presentadas de las que el acusado, por así llamarlo, apeló, que al final revirtió y que, por consiguiente, no prosperaron? No tengo cifras al respecto.

En segundo lugar, en general, casi todos los invitados hicieron ver la disparidad de criterios de los fiscalizadores según la región. Al respecto, no he visto un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo para saber si comparte esa opinión y si efectivamente se produce esa disparidad. ¿Qué dificultades ha generado eso? ¿Qué situaciones conocen? ¿Cómo están tratando de corregirlas? ¿En algunas circunstancias esa situación ha significado sumarios o investigaciones internas?

Algunos insinuaron que, en determinadas situaciones, podía haber intencionalidad o animadversión hacia las instituciones. Entonces, me interesa saber esa parte interna del funcionamiento de la Dirección del Trabajo.

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra el diputado Mario Bertolino.

El señor BERTOLINO.- Señor Presidente, así como se trabaja con las personas que laboran en forma dependiente y se les entregan folletos y antecedentes de la nueva legislación, ¿se hace lo mismo con los empleadores de algún segmento que no se encuentra asociado a alguna asociación gremial, que son pequeños o medianos empresarios y que no tienen fácil acceso a la legislación?

Entiendo que a veces se les aplican citaciones o multas, pero no porque no quieran cumplir con la ley, sino debido al desconocimiento de las modificaciones que ha sufrido la ley. Me parece que ustedes consideran esas situaciones y los llaman a charlas con el objeto de que puedan permutar o rebajar la multa.

¿Qué trabajo están haciendo con los pequeños y medianos empresarios, que están tan dispersos?

Represento a una zona de pequeños agricultores, mineros y transportistas. Ellos, a veces, no tienen acceso ni siquiera al texto de la ley.

El señor MONTES (Presidente).- La hipótesis con que partió la Comisión apuntaba a que el sector supermercados del retail incorporó nuevas formas de organización del trabajo, ya que en muchos casos no se respetan las leyes y, en otros, operan donde hay normas insuficientes o no las hay. A la luz de los datos, se observan muchas situaciones en las que no se respetan las leyes.

Me gustaría escuchar una reflexión más general de la Dirección del Trabajo sobre ese sector en relación con el conjunto de la economía.

Por todo lo que hemos visto, se puede constatar que hay poca organización sindical y negociación colectiva. Eso explica en parte la forma en que se distribuyen los beneficios en ese sector.

También se observan cambios en la modalidad de trabajo -como la multifuncionalidad-, en la manera en que los trabajadores cumplen funciones, y no sabe cómo ha sido recibido. Entre 2000 y 2007 ha habido muchos cambios en la organización del trabajo.

Además, se debe considerar el tema de la precariedad en las formas de contratos, que fue mayormente abordado por la ley de subcontratación.

Me interesa que la señora directora del Trabajo o su asesor reflexionen sobre el rol que cumple el sector para incorporar estas nuevas formas y para ver hasta qué punto nuestra normativa e instituciones de fiscalización van logrando dar cuenta o van mucho más atrás de los cambios que se provocan en las formas de organización del trabajo y de respeto a los principios básicos de derecho de los trabajadores.

Al parecer, el modelo Wal Mart ha entrado muy rápido y estamos un poco atrasados respecto del debate sindical en Estados Unidos y en otros países sobre cómo enfrentar ese tipo de situaciones.

Tiene la palabra el diputado Julio Dittborn.

El señor DITTBORN.- Señor Presidente, pido a la señora directora del Trabajo que entregue más detalles acerca de la totalidad de las multas, las que se encuentran hacia el final del texto y antes de los gráficos.

Me llaman la atención dos cosas. Primero, el alto volumen de dinero de las multas. Por ejemplo, en 2006 alcanza casi a 45 mil millones de pesos, equivalente más o menos a 80 millones de dólares. Segundo, la variabilidad. En 2007, seguramente por lo que va corrido del año, esa cifra baja a menos de la mitad. Entonces, una tendencia al alza.

Explíquenos quiénes son los multados y determine las causales. ¿Equivale a un millón de multas chicas o a la aplicación de pocas multas altas?

El señor MONTES (Presidente).- ¿Son multas cursadas o cobradas?

La señora SILVA (doña Patricia).- Son ejecutoriadas.

El señor CABRERA.- Señor Presidente, esa cifra obedece a multas cursadas y ejecutoriadas, lo que significa que ya precluyeron los plazos para reclamarlas judicialmente, por lo que ya fueron enviadas a Tesorería. El cobro nunca ha estado asociado a la labor administrativa de la Dirección del Trabajo.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Puede ser que no hayan sido pagadas todavía?

El señor CABRERA.- Nosotros no tenemos el control de ese cobro. Se acabó la instancia judicial, pero esas multas debieran pagarse.

La señora SILVA (doña Patricia).- Efectivamente, está claro que el sector comercio ha tenido cambios rápidos y radicales, lo cual está vinculado básicamente a dos temas.

Uno tiene que ver con un proceso generalizado de multiplicidad de razones sociales –sobre el que no emitimos juicios-, es decir, la división, fusión y filialización de las empresas. Esos son datos de la causa.

Son datos que están allí, quizá para mejor organización del trabajo del empresariado, para mejor control del negocio, por razones tributarias o por las razones que sean. Los propios empresarios han señalado cuáles son sus razones y, por otro lado, nosotros y los trabajadores decimos que en base a esa realidad existente, que no es ilegal -como señaló el diputado Aguiló-, se producen ciertas consecuencias, básicamente en materia de derechos colectivos. Entonces, ¿cómo garantizamos efectivamente una mejor distribución del ingreso? ¿Cómo avanzamos en materia de negociación, pero también en cosas tan concretas y legales, en las cuales no hay que hacer negociación alguna, como, por ejemplo, la gratificación, en relación con las utilidades de la empresa, lo cual no es menor.

El señor MONTES (Presidente).- Supongo que no es menor porque algunas no tienen utilidades y otras sí las tienen.

La señora SILVA (doña Patricia).- Por supuesto.

El señor CABRERA.- La gratificación que establece la legislación establece una modalidad alternativa respecto de cómo se paga el beneficio de la gratificación.

Una manera de calcular el beneficio dice relación, fundamentalmente, con el reparto del 30 por ciento de las utilidades líquidas de la empresa, en su giro de carácter anual, descontado el capital propio.

En definitiva, es un ejercicio contable que se realiza conforme al resultado de la marcha de la empresa.

El señor DITTBORN.- ¿Pueden explicarlo nuevamente? No lo entendí muy bien.

El señor PUMARINO.- Lo que se descuenta es el 10 por ciento del capital propio; vale decir, la empresa presenta su declaración de impuestos anuales, de carácter provisorio –porque es declaración del contribuyente que después va a ser ratificada por el Servicio de Impuestos Internos-, y, en definitiva, si se genera una utilidad, se le descuenta, de la declaración de renta, el 10 por ciento del capital propio.

El señor DITTBORN.- Entonces, es como decir que el capital merece un 10 por ciento y se le saca la utilidad.

El señor PUMARINO.- Es lo que se denomina utilidad líquida para efectos de gratificación. El 30 por ciento se reparte entre los trabajadores.

El señor DITTBORN.- Esa es una manera de pagar la gratificación.

El señor MONTES (Presidente).- La otra forma es por cuota fija.

El señor PUMARINO.- La otra forma es el 25 por ciento de la remuneración, pero devengado en el respectivo ejercicio, mes a mes.

El señor DITTBORN.- ¿Hablamos del 25 por ciento mes a mes de la remuneración bruta o líquida?

El señor CABRERA.- Nos referimos al 25 por ciento de la remuneración bruta mensual.

El señor MONTES (Presidente).- Independientemente de si tiene o no utilidades.

El señor DITTBORN.- ¿Se refiere a remuneración bruta de cotizaciones e impuestos?

El señor CABRERA.- Efectivamente.

La intencionalidad de establecer este mecanismo alternativo dice relación con el hecho de que cuando una empresa tiene la expectativa de un año con crecimiento económico, con posibilidades de tener muchas utilidades, a partir de esta

distribución, pone un cierto atajo a la posibilidad de repartir gratificaciones en tanto define un porcentaje específico: un 25 por ciento.

El señor DITTBORN.- ¿Eso lo define la empresa a su arbitrio?

El señor CABRERA.- Tiene un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

El señor MONTES (Presidente).- Pero en cuanto a la modificación, ¿es una decisión unilateral de la empresa?

El señor CABRERA.- Así es.

El señor DITTBORN.- ¿La empresa puede cambiar año a año el modo como paga?

El señor CABRERA.- Efectivamente.

El señor DITTBORN.- ¿Tiene un tope el porcentaje específico de un 25 por ciento?

El señor PUMARINO.- En este sistema, el 25 por ciento que se ha mencionado, es de la remuneración bruta del trabajador en el año. Pero no es necesariamente el 25 por ciento que se va a pagar en gratificación, porque tiene un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales por cada trabajador. Se puede pagar anualmente, semestralmente o mensualmente.

El señor CABRERA.- La norma general es que se paga mes a mes.

Esto lleva a que el empleador puede definir conforme a sus proyecciones económicas cuál es el mejor sistema. Si sabe que va a tener un año deficitario, reparte utilidades, porque, en definitiva, no las va a tener. Si sabe que va a tener un año muy holgado, define el tope de 25 por ciento, con el tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

En definitiva hay un juego de expectativas.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Estamos hablando sobre la utilidad contable?

El señor CABRERA.- Es la misma utilidad que se declara al Servicio de Impuestos Internos, por la que se paga impuestos.

El señor MONTES (Presidente).- Esto lo digo porque los trabajadores eran los principales enemigos de la depreciación acelerada, ya que descubrieron que había menos utilidades contables.

El señor CABRERA.- Ahora bien, en algunos casos, el sistema de pagos de gratificaciones es materia de negociación colectiva.

El señor MONTES (Presidente).- Pero si está en el contrato colectivo, la empresa no lo puede cambiar unilateralmente.

El señor CABRERA.- En algunos casos. Pero con el nivel de negociación colectiva que tenemos en el país...

El señor MONTES (Presidente).- ¿Esto también puede estar en un convenio? Pero si está en el convenio, tampoco puede cambiarlo unilateralmente la empresa.

El señor CABRERA.- La cobertura de los instrumentos colectivos en la actualidad, sean contratos o convenios colectivos, no superan el 8 por ciento de los trabajadores asalariados.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Pero si está incorporado en el contrato?

El señor CABRERA.- Pero en los demás casos es una decisión unilateral del empleador.

La señora SILVA (doña Patricia).- A propósito de la multiplicidad de razones sociales, es necesario decir que este sistema se aplica en cada una de ellas. Por lo tanto, no es menor el efecto negativo o positivo que produce respecto de los derechos colectivos de los trabajadores.

El señor MONTES (Presidente).- En ese sentido, ¿tienen algún antecedente sobre las empresas que tuvieron o no utilidades? Sobre todo en D&S, que tiene opera con 115 razones sociales distintas.

El señor AGUILÓ.- ¿Como se puede fiscalizar a 115 razones sociales?

El señor MONTES (Presidentes).- A través del Servicio de Impuestos Internos, para saber cómo se trasladan utilidades de una empresa a otra.

El señor DITTBORN.- Es muy difícil trasladar utilidades de una empresa a otra; eso es lo que el Servicio de Impuestos Internos vigila y llama precios de transferencia.

El señor CABRERA.- En la actualidad, los grandes consorcios apuntan a generar rentabilidad respecto del volumen general de la captura del porcentaje del mercado, más que a generar rentabilidad en un local. Efectivamente, pueden tener locales deficitarios respecto de otros, porque esto guarda relación con lógicas de posicionamiento.

El señor MONTES (Presidente).- He visto que los supermercados que tienen mayor utilidad es donde hay menos trabajadores. A veces tienen lugares centrales de distribución que les generan las utilidades, el diferenciado, y lo consignan contablemente a las otras empresas al precio más cercano al de mercado y no al precio que compraron.

El señor MUGA (secretario).- ¿Conocen casos en que el empleador parte el pago de gratificaciones por utilidades devengadas o sólo se aferran al límite máximo de 4,75 ingresos mínimos mensuales?

Al respecto, se me ocurre que puede ser una regla que está en el contrato. Son muy pocos los empleadores que pactan con sus trabajadores el pago de gratificación por las utilidades devengadas de un ejercicio, sino que inmediatamente colocan en el contrato la gratificación por el tope de 4,75 ingresos mínimos. Forma parte del contrato, del costo del trabajador cuando lo contrata.

El señor DITTBORN.- O sea, casi nadie paga por utilidades reales.

¿Conocen a alguien que pague por utilidades reales?

El señor MONTES (Presidente).- Yo conozco.

El señor BERTOLINO.- Pero son muy pocas.

El señor MONTES (Presidente).- Todos pagan cuando no van a tener utilidades.

El señor CABRERA.- O sea, pactan el sistema de pagos.

El señor DITTBORN.- ¿Tiene información usted de cuántas empresas eligen una modalidad o la otra para el pago de la gratificación?

El señor AGUILÓ.- Puede tenerla el Servicio de Impuestos Internos.

El señor CABRERA.- Generalmente, cuando se alega el incumplimiento de las gratificaciones, nosotros nos vemos obligados a oficiar al Servicio de Impuestos Internos para efectos de que nos informen y contrastar el pago o no pago del beneficio.

El señor MONTES (Presidente).- Pero, ¿si le mandamos a Impuestos Internos la nómina de todas las razones sociales y le pedimos que nos dé datos de qué ha pasado en estos años respecto de utilidades y gratificaciones?

El señor BERTOLINO.- Señor Presidente, quiero refrendar lo que dice el señor Secretario.

Cuando una empresa está en régimen y está funcionando, obviamente elige pagar todos los meses, ya que tiene un tope y siempre tendrá utilidades, pero cuando una empresa está partiendo y está haciendo una gran inversión inicial, seguramente elige la otra fórmula. Que la elija o no la elija, igual no tendrá utilidades y, por lo tanto, se tendrá que ajustar al máximo que la ley establece. Por ende, va a pagar igual.

Entonces, por eso se hace lo que dijo el señor Secretario.

El señor MONTES (Presidente).- He asesorado a muchos sindicatos y he tenido la experiencia de que esto es bien variable. Los sindicatos siempre quieren el 4,75, pero la empresa lo va moviendo en consideración al desarrollo de sus utilidades. A veces, una empresa antigua hace una inversión.

La señora SILVA (doña Patricia).- Un tema es el de la multiplicidad de razones sociales y el otro el del fuerte proceso de externalización, con todo lo que aquello implica para determinar empleadores, especialmente en algunas funciones específicas, como las de promotores, reponedores, empaquetadores, etcétera. El tema de los empaquetadores aún está pendiente y es complejo, ya que la forma en que está organizado el trabajo complejiza determinar quién realmente es el empleador. Ese es el problema de este tipo de funciones.

Otro punto que también es importante considerar es que, en general, el tema de la jornada es complejo en Chile. Algo pasa en el país que hace que éste sea

el principal factor de incumplimiento de la normativa laboral, en todos los sectores y con todos los actores.

A la hora que vayamos, adonde vayamos, el tema de la jornada será uno de los principales, a pesar de lo regulado que está y de las posibilidades que tiene. A propósito de la facultad del *ius variandi*, respecto de los temas del comercio, el asunto de las jornadas es de permanente recurrencia. Sin duda, esto tiene que ver –insisto en que no estoy calificando, sino describiendo una situación- con la estructura remuneracional. Una estructura remuneracional que se fundamenta en aspectos variables, obviamente, entre más trabajo, más se gana. Llámesele comisión, meta, participación o lo que sea, mientras más trabaje y más gane el trabajador, obviamente, de todas maneras se producirá una suerte de complicidad. Entonces, los trabajadores podrán decir que están de acuerdo, pero la norma establece esto.

El señor DITTBORN.- La política de “mientras más trabajo, más gano”, ¿igual tiene el tope de jornada que está en la ley?

La señora SILVA (doña Patricia).- Sí, claro.

El señor MONTES (Presidente).- Ésa es la ilegalidad que se comete.

El señor DITTBORN.- O sea, si un trabajador sobrepasa ese tope, es cómplice. Como trabaja más, gana más; entonces, no delata al empleador.

La señora SILVA (doña Patricia).- Hay un incentivo perverso. La estructura remuneracional está muy ligada con el sistema de jornada. Entonces, será imposible que eliminemos las infracciones por incumplimiento de jornada.

La Dirección del Trabajo ha podido demostrar logros importantes en materia de higiene y seguridad. En esa área se pueden mostrar avances sustantivos, a través de programas de apoyo y de mesas, en que se alcanzan acuerdos entre todos los actores. En esto se pueden constatar saltos increíbles. Les pongo como ejemplo los sectores acuícola y ostionero, de la Cuarta Región, específicamente.

A partir del año pasado, hicimos un proceso de fiscalización muy fuerte en este sector, con suspensión de balsas, etcétera. En la actualidad, mejoraron radicalmente las condiciones laborales de los trabajadores del sector. Pueden ver cómo mejoraron las balsas. Es decir, hubo una inversión porque se dieron cuenta de que no podía continuar lo que estaba pasando. Se convencieron de que tenían que mejorar, ya que sabían que, cada vez que fuésemos a visitarlos, si no solucionaban el problema, realizaríamos la misma suspensión, ya que era imposible trabajar bajo esas condiciones.

Entonces, hay materias en las que efectivamente se pueden lograr avances. Sin embargo, en cuanto a la jornada de trabajo, que está vinculada al tema remuneracional, es imposible eliminar las infracciones.

El señor DE URRESTI.- Señor Presidente, en cuanto a legislación comparada, ¿cómo está la situación en relación con, por ejemplo, España? ¿Hay algún tratamiento del sector supermercados de una determinada forma en relación con los sindicatos o sus jornadas? ¿Hay informes o antecedentes en tal sentido?

La señora SILVA (doña Patricia).- Por lo menos, como Dirección de Trabajo, no tenemos antecedentes concretos.

El señor CABRERA.- Señor Presidente, es muy importante el tema del porcentaje de la remuneración variable.

En nuestros estudios, hacemos una encuesta anual denominada Encuesta Nacional de Coyuntura Laboral y entre los elementos que pesquisamos, uno se refiere a cómo está compuesta la estructura remuneracional de las empresas. Del 2002 al 2004, vemos que entre el 75 y el 73 por ciento de las empresas, dentro de su sistema remuneracional, paga remuneraciones variables. El porcentaje de variabilidad de la remuneración oscila entre el 25 y el 30 por ciento del total bruto que se paga a los trabajadores. Además, vemos que ello va creciendo. En definitiva, está existiendo una suerte de colonización de mecanismos flexibles de pago de remuneración, desde el punto de vista de los volúmenes de las empresas que lo utilizan.

El señor MONTES (Presidente).- Ése es un tema muy importante, porque los trabajadores plantean con mucha fuerza que la remuneración variable se aplique a partir del piso del salario mínimo y no se impute parte de la remuneración variable al mínimo, a fin de que sea realmente un incentivo. Esto fue parte de las negociaciones que hubo respecto del salario mínimo con los ministerios de Hacienda y del Trabajo, que no ganamos. La idea era que no se podía imputar lo variable al mínimo, sino que sobre el mínimo.

La señora SILVA (doña Patricia).- Señor Presidente, me estaba acordando que la semana antepasada fueron trabajadores de un supermercado –eran cajeros- y nos comentaron cómo les habían cambiando su remuneración, pues tenían un porcentaje sobre todo lo recaudado. O sea, de todo lo que pasaba por caja, tenían un porcentaje. Así estaba establecido históricamente. Pero ahora empezó un sistema en el que lo que se paga por la tarjeta del supermercado queda fuera. Entonces, la variación que produjo ese cambio de separar la comisión porcentual puede alcanzar entre 100 mil y 200 mil pesos, según lo planteado por los propios trabajadores.

El señor DITTBORN.- ¿La tarjeta Presto D&S?

La señora SILVA (doña Patricia).- Así es; la tarjeta Presto.

El señor MONTES (Presidente).- También nos informaron de esa modificación.

La señora SILVA (doña Patricia).- Sin duda, eso tiene que ver con la estructura remuneracional, y la adecuación que tiene el sistema es muy rápida. O sea, estos cambios son muy rápidos y, en realidad, nosotros, como órgano fiscalizador, tenemos pocas herramientas y posibilidades de entrar a fiscalizar esos cambios.

El señor MONTES (Presidente).- Pero no es igual la situación de aquellos que tienen convenios o contratos respecto de los que no lo tienen, porque a los primeros no les pueden cambiar el concepto. O sea, el concepto variable también va en el contrato o convenio. El problema son los que no están sujetos a ninguna forma contractual.

La señora SILVA (doña Patricia).- Señor Presidente, estoy hablando de la gran cadena de supermercados D&S.

El señor MONTES (Presidente).- Sólo estoy recalcando la gravedad que tiene el tema del contrato y la inestabilidad que genera no tener contrato o, incluso,

no tener convenio en este sistema de modificación de las relaciones laborales, que muy rápido.

El señor CABRERA.- Señor Presidente, es muy importante este punto, porque nuestras indagaciones nos han llevado a concluir que, en general, aquellas empresas que tienen contratos o convenios colectivos de trabajo tienen mayoritariamente sistemas flexibles de remuneración -el componente variable-, pero el porcentaje total de ese componente variable respecto del total de remuneraciones está más acotado. Es decir, uno podría concluir a partir de eso que, en general, las organizaciones sindicales y los grupos negociadores están disponibles a generar sistemas flexibles de remuneración, pero de lo que se preservan es que este componente flexible esté acotado a un porcentaje que no suba del 20 por ciento, lo que no ocurre en otros sistemas, donde el sistema salarial es una condición impuesta unilateralmente por parte del empleador.

El señor PUMARINO.- Respecto de la pregunta formulada por el diputado Dittborn sobre dónde se cruza la jornada y la remuneración, se puede remunerar por tiempo trabajado o por productividad, que son las remuneraciones variables. Hay que pensar que la jornada extraordinaria y todo el tiempo que exceda de la jornada ordinaria, incluso más allá de lo extraordinario legal -vale decir, derechamente ilegal-, dado que muchos de esos trabajadores tienen salarios absolutamente mínimos -estoy hablando de sueldo, de la parte fija-, pueden seguir trabajando sobretiempo, pero el diferencial que obtienen de remuneración fija por trabajar más tiempo es absolutamente mínimo. Ahora, es el mínimo, porque existe una norma, que está vigente desde hace dos o tres años, que así lo establece.

El señor DITTBORN.- El sueldo fijo no depende nunca de la productividad.

El señor PUMARINO.- Voy a lo siguiente. Desde el 2004, el tiempo de trabajo habitualmente se remunera por el ingreso mínimo mensual.

El señor MONTES (Presidente).- Eso es súper grave cuando el trabajador se enferma.

El señor PUMARINO.- De hecho, hasta el 2004 muchos de estos trabajadores no tenían remuneración fija. Entonces, el tiempo de trabajo no tenía una remuneración por sí, sino que estaba asociada a su productividad. Recién a partir de una reforma de 2004 se estableció que el tiempo de trabajo iba a tener una remuneración, al menos, mínima.

El señor DITTBORN.- ¿Éstos eran los vendedores que ganaban un peso?

El señor PUMARINO.- Exactamente.

El señor DITTBORN.- Entonces, esos vendedores que ganaban un peso obtenían su remuneración en forma variable. ¿Eso se acabó?

El señor MONTES (Presidente).- Se acabó en parte.

El señor PUMARINO.- Efectivamente, se acabó en parte.

El señor MONTES (Presidente).- Por Ejemplo, Unimarc le dice al trabajador que su sueldo base es de 30 mil pesos. Por mecanismos variables, tiene que llegar al mínimo. Si no llega, le pagan igual el mínimo, pero todo lo que es variable es para completar hasta el mínimo. Entonces, para ellos no hay incentivos, y cuando trabajan horas extraordinarias, es muy poco lo que se incrementa su sueldo. Cuando se enferman viene el problema, porque el trabajador puede haber hecho mucho esfuerzo de trabajo variable, pero como no adicionar al mínimo, tiene cero impacto para él.

El señor PUMARINO.- La base de cálculo del sobretiempo es sólo lo fijo.

El señor BERTOLINO.- ¿Eso significa que, en el ejemplo que puso el Presidente, el contrato de trabajo indica 30 mil pesos? ¿Se contrata una persona por 30 mil pesos?

El señor CABRERA.- Debe ser por el sueldo mínimo.

El señor MONTES (Presidente).- El contrato establece que el sueldo base es tanto, que el sueldo mínimo es tanto y que el variable es otro tanto.

El señor BERTOLINO.- ¿El sueldo base dice 30 mil pesos?

El señor MONTES (Presidente).- Se determina un piso.

El señor MUGA (Secretario).- Por comisiones gana tanto, con lo cual alcanza el sueldo mínimo.

El señor BERTOLINO.- ¿Pero qué dice el contrato de trabajo?

El señor MUGA (Secretario).- Que el sueldo base es de 30 mil pesos.

El señor BERTOLINO.- Pero hay una disposición de 2004 que establece que no se puede hacer eso.

El señor REBOLLEDO (abogado ayudante).- El inciso tercero del artículo 44 del Código del Trabajo señala lo siguiente: "El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual."

El señor BERTOLINO.- Dice "de la remuneración"; no se refiere al contrato.

El señor CABRERA.- La remuneración tiene varios componentes.

El señor RECONDO.- Si una persona se enferma y pide licencia médica y, por lo tanto, todo el margen que ha producido no lo está recibiendo, ¿la licencia médica que le paga el Fonasa es por 30 mil pesos?

El señor MONTES (Presidente).- No; viene por el sueldo mínimo.

El señor CABRERA.- No; por el ingreso mínimo.

El señor MONTES (Presidente).- En el caso de Unimarc, lo que más reclaman sus trabajadores es que los incentivos son ficticios. O sea, ellos hacen

muchos esfuerzos, pero para completar el ingreso mínimo. Si no trabajan, siguen igual con el sueldo mínimo. Antes tenían un sistema de incentivos que era mejor para ellos.

Tiene la palabra la señora Patricia Silva.

La señora SILVA (doña Patricia).- En general, los temas del sector comercio son los que más atentan para mejorar las condiciones laborales y evitar el alto nivel de infraccionalidad.

En cuanto a la consulta del diputado Melero respecto de cuántas multas se recurren judicialmente, el promedio es de 5 por ciento.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Tan poco?

El señor DITTBORN.- ¿Y los que recurren son las grandes empresas?

La señora SILVA (doña Patricia).- Exactamente.

No es mucho el nivel de multas que se recurren en los tribunales.

Hay dos procedimientos: uno es el administrativo, cual es la reconsideración ante nuestro organismo, y el otro, el juicio de reclamación por la multa, que es judicial. En verdad, los porcentajes son bastante menores. En todo caso, me comprometo a traer la información más precisa, porque no la tengo en este momento, pero les puedo adelantar que, en términos generales, los porcentajes son bajos, alrededor de 5 por ciento.

El señor MONTES (Presidente).- El señor Secretario formulará algunas consultas.

El señor MUGA (Secretario).- ¿Los 44 mil millones en multas totales del 2006 corresponden a multas cursadas no reclamadas?

La señora SILVA (doña Patricia).- Son multas ejecutoriadas.

El señor MUGA (Secretario).- ¿Precluyó el plazo para reclamarlas judicialmente?

La señora SILVA (doña Patricia).- Precluyó o ya se pagó o le dijeron que no en tribunales. Son multas ejecutoriadas. O sea, se van a la Tesorería General de la República.

El señor CABRERA.- La ejecutoriedad la da el hecho que no se reclame la multa dentro de un determinado plazo o, habiéndose reclamado, hubo un pronunciamiento judicial que la dejó a firme.

La señora SILVA (doña Patricia).- Incluso la multa puede haber sido rebajada.

El señor CABRERA.- Hay mecanismos que permiten, primero, reconsiderar la multa administrativa cuando se constata el efectivo cumplimiento. Nosotros tenemos procedimientos internos que las rebajan automáticamente, como el sistema de sustitución de multas por capacitación para las empresas que tienen nueve o menos trabajadores. En ese caso, aplicada una multa, la reemplazamos por una

capacitación, una vez al año, es decir, con costo cero para el empleador. El año pasado, esto afectó a 6 mil microempleadores, los cuales sustituyeron una multa por un curso de capacitación. Es decir, no sólo no pagaron, sino que el Estado les entregó una prestación consistente en un curso de capacitación de dos días, en el que se les enseñó aquellas materias que fueron mal aplicadas.

La señora SILVA (doña Patricia).- Se presume que pueda haber desinformación de la norma.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Ese mecanismo se usa con frecuencia?

La señora SILVA (doña Patricia).- Se está utilizando cada vez más.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Qué significa "precluyó"?

El señor MUGA (Secretario).- Ello ocurre cuando se ha extinguido el derecho a reclamar judicial o administrativamente una multa por vencimiento del plazo. Si uno no ejerce ese derecho dentro de ese plazo, precluye el derecho a ejercerlo.

El señor CABRERA.- Respecto de las multas, el inciso quinto del artículo 477 del Código del Trabajo estipula que se puede sustituir una multa para aquellas empresas que tengan nueve o menos trabajadores. Sin embargo, administrativamente, hemos hecho una extensión de ese beneficio a empresas con entre 10 a 25 trabajadores, que forma parte de un programa de sustitución parcial. Es decir, cuando las empresas de menos de 25 trabajadores son multadas, si nos solicitan capacitación, eventualmente, rebajamos de manera significativa el monto de esa multa —que hoy no supera el 10 por ciento del total de la infracción—, estimulando el conocimiento de la ley y la contención de la infraccionalidad por la vía de la información.

El señor MUGA (Secretario).- El empleador tuvo que consignar una parte de las multas que fueron reclamadas judicialmente y que están ejecutoriadas. ¿Tienen una estimación de cuánto es lo que efectivamente ya está pagado?

La señora SILVA (doña Patricia).- No.

El señor MUGA (Secretario).- En estos 44 mil millones se involucra todo: lo administrativo y lo judicial.

La señora SILVA (doña Patricia).- Eso es lo que mandamos a la Tesorería General de la República cuando ya han pasado varios meses, porque damos un plazo bastante prudente.

El señor MUGA (Secretario).- Ya tenemos una estimación de lo que es la multa administrativa no reclamada y lo que es la multa reclamada y ejecutoriada.

La señora SILVA (doña Patricia).- Me comprometo a hacer llegar a la Comisión el número de reclamos administrativos y los judiciales, pero no conozco el monto.

Nos interesa que la Comisión sepa cuál es el procedimiento de fiscalización, cómo se realiza, cuáles son los criterios aplicados. Todo ello aparece en la primera parte de la presentación que les entregamos.

Ahora, en cualquier órgano fiscalizador hay disparidad de criterios, pero hemos tomado importantes medidas para acortar dichas brechas de diferencias de criterios. En la sesión pasada señalé que la Dirección del Trabajo se autolimita para efectos de poder uniformar criterios en materia de aplicación de multas, a partir de una regla muy general establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, que establece cuáles son las categorías de multas en base al número de trabajadores de cada empresa. Como los márgenes son muy amplios, hemos realizado subdivisiones administrativas para autolimitar nuestra función y uniformar criterios destinados a disminuir esas brechas de discrecionalidad o heterogeneidad de criterios.

Por otra parte, quiero referirme especialmente a la aplicación de la ley de subcontratación. A este respecto, se ha modificado totalmente la estrategia. Entendemos que la ley de subcontratación busca básicamente determinar quien es el empleador, y tiene tres pilares: primero, eliminar el suministro permanente; segundo, ampliar la responsabilidad subsidiaria, solidaria, de la empresa principal, y tercero, mejorar sustancialmente las condiciones de higiene y seguridad.

Para evitar disparidad de criterios, se ha realizado una fiscalización que tiene algunas etapas bien interesantes. Primero, se hace un requerimiento centralizado de la información, y para ello se cuenta con un mapa laboral. Luego se conoce una empresa y cuál es su proceso productivo y qué funciones se han externalizado. Posteriormente, se procede a la fiscalización en terreno; o sea, hay una complementariedad, que parte con una información inicial entregada por la propia empresa a requerimiento del organismo fiscalizador. Lo que se pretende es tener criterios uniformes, acotar y disminuir la discrecionalidad y mejorar nuestra gestión en materia de corrección de procedimientos, para evitar mayores disparidades.

En cuanto a la pregunta acerca de la capacitación, creo que la mejor respuesta es mirar cómo ha ido aumentando el número de empleadores que ha accedido a nuestros procesos de capacitación por sustitución.

Con formato: Fuente: (Predeterminado) Arial

El señor BERTOLINO.- ¿Es sustitución total o parcial?

El señor CABRERA.- El inciso quinto del artículo 477 establece que, en el caso de la empresa con 9 o menos trabajadores, es total; de 10 a 25, es parcial. Nuestros protocolos internos apuntan a cobrar el 10 por ciento de la multa.

La señora SILVA (doña Patricia).- Es decir, se rebaja el 90 por ciento.

Además quiero decirles que, por razones prácticas, a todos los formularios de multas de la Dirección del Trabajo se le agrega el de reconsideración. Va corcheteado atrás. Pregúntenle a cualquier empleador. La idea es que sepan que hay instancias para revisar nuestro actuar.

El señor DITTBORN.- ¿Ustedes cobran intereses penales?

La señora SILVA (doña Patricia).- Nosotros no cobramos nada, señor diputado, porque no tenemos facultades para ello; sólo aplicamos la multa.

El señor MONTES (Presidente).- Eso lo hace la Tesorería General de la República

El señor PUMARINO.- Respecto del tema del reclamo judicial, considero relevante señalar que, a partir del 1 de marzo de 2008, se eliminará el pago del tercio y, en consecuencia, se podrá reclamar la multa sin necesidad de realizar dicho pago.

La señora SILVA (doña Patricia).- Sin duda, eso hará que aumente el número de reclamaciones judiciales.

El señor MONTES.- ¿Por qué se elimina ese pago?

El señor PUMARINO.- Básicamente, por un criterio establecido por el Tribunal Constitucional, en el sentido de que el ejercicio de una acción -en este caso de reclamación en contra de una decisión administrativa- no debe estar condicionado por el pago de una cantidad de dinero, porque ello puede entorpecer el ejercicio de ese derecho.

La señora SILVA (doña Patricia).- Creo que hemos respondido las consultas que se nos han formulado, señor Presidente.

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra el diputado señor Felipe Salaberry.

El señor SALABERRY.- Señor Presidente, a propósito de lo mencionado por la señora directora del Trabajo acerca de de la ley de subcontrataciones, hay un tema al cual ya me había referido en otra sesión, en el que quiero insistir. Me refiero a la fiscalización que realiza la Inspección del Trabajo y a la cantidad de fallos o decisiones de ese organismo que, finalmente, ha revertido las cortes de apelaciones o la Corte Suprema.

La señora SILVA (doña Patricia).- En la Corte Suprema son diez.

El señor SALABERRY.- No deja de ser una cantidad importante.

Lo que pasa es que en uno de los fallos, referido la simulación de contrato, el máximo tribunal del país, la Corte Suprema, no sólo le dice a la Dirección del Trabajo que no tiene facultades jurisdiccionales -creo que ése es el término que empleó-, sino que, incluso, está entrando a un terreno que le está vedado por la propia Constitución.

La señora SILVA (doña Patricia).- Pero lo dice sólo para ese caso.

El señor SALABERRY.- Para ése y para varios otros, porque, a mi juicio, genera jurisprudencia.

No sé si han seguido adelante con ese tipo de fiscalizaciones en las cuales ustedes, y no los tribunales, califican los contratos.

Uno de los fallos es demasiado decidor. Esa sentencia no habla de un caso, sino de varios ocurridos en cuatro o cinco lugares distintos, aunque no sé si en todos ellos se trata de la misma empresa. Y a propósito de la arbitrariedad con que puede actuar un inspector, en uno de esos casos hay un relato de una persona que insiste en que ella trabaja para una empresa externa, no para la fiscalizada. Creo que se trataba de una promotora de perfumes que declaró que trabaja en la promoción de un perfume, pero finalmente, por el hecho de que esa promoción supone que el cliente

pueda comprar el perfume en ese local, el inspector decidió y calificó que esa persona trabajaba para la perfumería, ya que incidía en la venta.

Puede ser un caso, pero me parece que es posible que se esté entrando en un terreno demasiado fino respecto de la coherencia que existe entre los que está haciendo la Inspección del Trabajo y lo que dice la ley, lo que es corroborado por ese fallo. Éste es un punto en el que quería insistir a nuestra estimada directora, ya que se lo había planteado en otra sesión, aunque sin tener todos los antecedentes.

En segundo lugar, me interesa tocar el tema recurrente de las categorías de infracción. Se nos insistió mucho en que eso tiene que ver con la ley, con el número de trabajadores, etcétera, pero creo que ahí se produce un cierto grado de injusticia, porque a igual infracción, la multa es distinta.

Con formato: Fuente: (Predeterminado) Arial

La señora SILVA (doña Patricia).- Lo dice la ley.

El señor SALABERRY.- Usted insiste en ese argumento, pero esa categorización determinada por el número de trabajadores de la empresa, en que si una tiene 51 trabajadores y comete la misma infracción que otra que tiene menos de 49, pueden aplicarle el doble de multa, es un tanto injusta.

¿Es conocida esa categorización? Insisto en eso, porque antes estaba en la página web, pero la sacaron porque faltaban algunos criterios, y hoy no sé si está incorporada.

¿La categorización de infracciones en menos graves graves y gravísimas es conocida por todos los empleadores del país?

Además, quiero saber si es conocida por todos los inspectores y si es un criterio común para todas las oficinas del país.

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

El señor DITTBORN.- Señor Presidente, me quedó dando vueltas el tema del supermercado Unimarc, sobre el sueldo base que después llega hasta el mínimo con las comisiones.

Pienso que eso no corresponde; no se está dando al trabajador un incentivo de verdad, porque la persona tiene que llegar al mínimo sí o sí, por ley. ¿Cómo puede considerarse un incentivo para subir de 30 mil a 140 mil pesos si la ley dice que tiene que ganar 140 mil pesos?

La señora SILVA (doña Patricia).- Debería partir de ese piso.

El señor DITTBORN.- Me parece que los 140 mil pesos, que es el sueldo mínimo, debe ser un sueldo a todo evento.

El señor MONTES (Presidente).- Estoy totalmente de acuerdo con usted, diputado Dittborn.

El señor DITTBORN.- Sólo por el hecho de que el hombre cumpla una jornada completa en su lugar de trabajo, ya debe ganar esos 140 mil pesos, y, lógicamente, sobre eso debe haber un estímulo para llegar a 150 mil, 160 mil o más.

El señor MONTES (Presidente).- O sea, no se puede aplicar el variable bajo el mínimo.

El señor DITTBORN.- Afectivamente, no se puede aplicar el variable bajó el mínimo.

El señor MONTES (Presidente).- En la discusión que hubo a propósito del salario mínimo se trató que se incorporara un artículo que dijera exactamente lo que usted acaba de señalar, pero el Ministerio del Trabajo no se atrevió a hacerlo porque no sabía el impacto que iba a tener. Sin embargo, tiene el compromiso de entregar un informe prontamente sobre el impacto económico que tendría en las empresas.

El señor SALABERRY.- ¿Es una práctica habitual?

El señor MONTES (Presidente).- Está muy extendida, sobre todo en supermercados.

El señor DITTBORN.- Me parece un abuso establecer un estímulo bajo el mínimo.

El señor MONTES (Presidente).- Van a tener que modificar el concepto de "variable".

El señor DITTBORN.- Lógico, van a tener que pagar el mínimo a todo evento.

El señor CABRERA.- Lo aplican como techo, pero no como piso.

El señor DEL RÍO.- Y más refuerza lo expresado por el diputado Dittborn el hecho de que el mínimo jurídicamente está asociado a la jornada. Tan así es que cuando la jornada no es de 45 horas semanales, sino que menos, se autoriza a pagar un mínimo proporcional. Por eso, está asociado a la jornada.

El señor DITTBORN.- Solamente a la jornada, no a algún estímulo.

El señor PUMARINO.- Y en los hechos no es así, sino que se da en los términos que hemos visto recién. Hay una serie de pronunciamientos de la Dirección del Trabajo en que se pregunta al empleador si se tienen que considerar ciertos rubros para enterar el ingreso mínimo.

Hay dictámenes que indican que todo lo que no sea extraordinario se puede considerar en ese ingreso mínimo. La ley habla de ingreso mínimo y no de sueldo mínimo. Sueldo es remuneración, lo fijo; por eso se habla de ingreso.

El señor MONTES (Presidente).- Tratemos de incorporar estos elementos dentro de nuestras propuestas, porque esta cuestión genera mucha precariedad en la situación de los trabajadores y, además, poco incentivo para moverse.

Tiene la palabra la directora del Trabajo.

La señora SILVA (doña Patricia).- Señor Presidente, el diputado Salaberry ha sido insistente en la materia.

En la sesión de la semana pasada, describimos los criterios de aplicación de multas. Además, les señalé que la ley hace establece una categoría previa en el artículo 477 del Código del Trabajo en función del número de trabajadores: de 1 a 49 trabajadores, 1 a 20 UTM; de 50 a 199 trabajadores, 2 a 40 UTM; de 200 o más trabajadores, 3 a 60 UTM.

La Dirección del Trabajo, con el objeto de evitar la discrecionalidad o disminuir la disparidad de criterios, se autolimitó y llevó a cabo una categorización administrativa, dentro de esos rangos, en función de la gravedad de las infracciones, las que dividió en menos graves, graves y gravísimas, división que apuntaba, básicamente, a contar con los mismos criterios de aplicación de multas.

La ley dispone una primera categorización en función del número de trabajadores y la Dirección del Trabajo establece una categorización administrativa en relación con la gravedad de la infracción.

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

El señor MUGA (Secretario).- ¿La categorización de la Dirección del Trabajo tiene carácter obligatorio para todos sus funcionarios? ¿Está contenida en alguna circular interna?

La señora SILVA (doña Patricia).- Sí, por supuesto.

El señor MUGA (Secretario).- ¿La Comisión puede contar con el tabulador de infracciones establecido por la Dirección de Trabajo para incluirlo en el informe?

La señora SILVA (doña Patricia).- Con todo gusto.

El señor MONTES (Presidente).- En nombre de la Comisión, agradezco la participación de la directora de la Dirección del Trabajo, señora Patricia Silva, a quien solicito que en la sesión de la próxima semana disponga la asistencia de sus colaboradores, porque iniciaremos el debate sobre las conclusiones del informe.

Se suspende la sesión para despedir a la señora Patricia Silva y recibir a los siguientes invitados.

*-La señora Patricia Silva, directora del Trabajo, se retira de la Sala de la Comisión e ingresan el tesorero del Sindicato Interempresas Trasuval, señor Iván Jaramillo, y los trabajadores del Supermercado Único, señores Guillermo Henríquez y Sandro Jara.*

*-Transcurrido el tiempo de suspensión:*

El señor MONTES (Presidente).- Continúa la sesión.

A continuación, corresponde recibir a representantes del Sindicato de Interempresas Trasuval y a trabajadores del Supermercado Único, de Valdivia, a quienes agradezco que hayan venido desde tan lejos a exponer sus preocupaciones a causa de algunos abusos laborales e incumplimiento de ciertas normas.

Les ofrezco la palabra, con el objeto de que se presenten.

El señor JARAMILLO (don Iván).- Mi nombre es Iván Jaramillo, tesorero del Sindicato Interempresas Trasval, de Valdivia, perteneciente al Supermercado Único.

El señor HENRÍQUEZ.- Mi nombre es Guillermo Henríquez y soy trabajador del Supermercado Único.

El señor JARA.- Buenos días, mi nombre es Sandro Jara y trabajo en la sección carnicería del Supermercado Único. Junto a Guillermo Henríquez concurrimos en representación de los trabajadores de ese Supermercado.

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra el señor Iván Jaramillo.

El señor JARAMILLO (don Iván).- Señor Presidente, el año 2003 nos organizamos para formar un sindicato, debido a que la empresa en que trabajamos tenía muchas falencias en sus relaciones laborales, porque no se nos respetaban nuestros derechos.

Formamos nuestro sindicato y hicimos todo como corresponde. Nos hicimos asesorar, nos constituimos y presentamos los papeles a la empresa mediante carta certificada. Comunicamos la formación de nuestro sindicato. En forma personal, lo hicimos ante los gerentes, a quienes les explicamos nuestro plan de trabajo. Nos dijeron que no había ningún problema. Les explicamos lo que íbamos a hacer y que, ante cualquier dificultad, íbamos a entrar en diálogo con ellos, para no tener ningún tipo de problemas. Y la Empresa nos dijo: "Si se trabaja, perfecto".

Cuando llevábamos tres días trabajando, nos ponen un guardia al frente y nos dicen: "Ustedes no ingresan más a este lugar". Así de fácil.

El señor MONTES (Presidente).- ¿En qué fecha ocurrió eso?

El señor JARAMILLO (don Iván).- Señor Presidente, no recuerdo la fecha exacta, pero debió haber sido en los primeros días de septiembre.

No nos dieron ninguna explicación y ningún jefe dio la cara. Sólo mandaron a un jefe de sala y a los guardias. Nosotros tratamos de hablar con la gerencia, pero nos dijeron que los gerentes no estaban; no nos dejaron ingresar a la gerencia.

Por lo tanto, presentamos la denuncia a la Inspección del Trabajo, por prácticas antisindicales. La Dirección del Trabajo tomó cartas en el asunto, acogió la denuncia y concurrió a la empresa para lograr nuestro reintegro, por el hecho de que nosotros teníamos fuero sindical, pero la empresa se negó rotundamente. Ni siquiera dieron una excusa. Simplemente dijeron: "No entran".

Entonces seguimos con el proceso. Interpusimos una denuncia en tribunales, el cual ordenó nuestro reintegro. Mandaron a un representante de tribunales para que se concretara nuestro reintegro, pero la empresa volvió a denegar nuestro reintegro como trabajadores y el del sindicato. Si nosotros estábamos afuera, también lo estaba el sindicato. Pero el sindicato que constituimos era interempresas.

Dentro del supermercado había tres o cuatro empresas. Y en él se dividía a los trabajadores: por ejemplo, diez trabajadores en una empresa, los

administrativos estaban en otra y los de gerencia en una tercera. Ellos pensaron que al disolver la empresa y "venderla" a dos administrativos en 2 millones de pesos, podían eliminar nuestro sindicato.

Como nosotros formamos un sindicato interempresas, se encontraron con la sorpresa de que el sindicato no se disolvía, porque teníamos trabajadores administrativos y otros como nosotros. ¿Qué ocurrió después? Esto pasó a la Corte de Apelaciones, la cual tomó cartas en el asunto y ordenó nuestro reintegro, para lo cual envió a una persona. La empresa volvió a caer en desacato -por así decirlo- y no nos dejó reintegrarnos y apeló a la Corte Suprema, la cual ratificó el fallo de la Corte de Apelaciones de Valdivia.

Finalmente, nos tuvimos que reintegrar el día 15 del mes pasado. Nos presentamos ante los empleadores. Fuimos a hablar con la gerencia -había gerentes nuevos-, nos presentamos y ellos también se presentaron. Les expusimos el caso y les explicamos todo de nuevo, porque había una nueva gerencia. Nos dijeron que podíamos trabajar, que no había ningún problema y que entráramos en conversaciones. Cualquier cosa que quisiéramos pedir o reclamar por los trabajadores, lo podíamos hacer directamente con esa persona. O sea, designaron a una persona para cualquier tipo de reclamo, sugerencia o petición. Nosotros accedimos sin ningún problema, porque la mentalidad del sindicato es defender los intereses de los trabajadores. Por ningún motivo queremos perjudicar a la empresa.

Nos pusimos las pilas e hicimos una reunión con los trabajadores. Les dijimos que si ellos estaban dando el ciento por ciento antes de que nosotros llegáramos, ahora que estábamos adentro debían dar, por lo menos, el 110 ó 120 por ciento. ¿Para qué? Para poder exigirle a la empresa. Si la empresa crece, nosotros tenemos que crecer con la empresa. Nosotros no recibimos beneficios de la empresa. La empresa, por muy chica que sea, siempre tiene ganancias.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Cuántos trabajadores son?

El señor JARAMILLO (don Iván).- Los dueños tienen dos locales, más uno nuevo en construcción y, además, son propietarios del mall de Valdivia. En total deben tener entre 400 y 500 trabajadores.

El señor MONTES (Presidente).- Entiendo que hubo un conflicto legal que terminó en la Corte Suprema, el cual ya se resolvió y ustedes fueron reincorporados. ¿Se pagaron las remuneraciones durante el período que duró el juicio?

El señor JARAMILLO (don Iván).- Correcto.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Se las pagaron al final o durante el transcurso?

El señor JARAMILLO (don Iván).- Ahora, al final.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Cuál es el problema en estos momentos?

El señor MARTÍNEZ (don Santiago).- Señor Presidente, traigo todos los papeles del juicio que ganamos después de tres años.

Una de las cosas que nos preocupan es la transacciones. Los trabajadores no pueden esperar los tres años -casi cuatro- que con Iván Jaramillo tuvimos que esperar. Dejamos a los trabajadores en libertad de acción y ellos firmaron una transacción, en que no tienen ninguna posibilidad de volver por haber constituido un sindicato.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Fueron despedidos por haber constituido un sindicato?

El señor MARTÍNEZ (don Santiago).- Todos fuimos despedidos, pero nosotros no firmamos ningún finiquito ni ningún papel. Los dirigentes y los trabajadores despedidos protestamos fuera del supermercado durante un mes y medio, todos los días.

Formamos el primer sindicato el 29 de septiembre y el 30 de septiembre, a las 15.00 horas -o sea, en 24 horas-, los dueños del supermercado disolvieron la empresa y se la vendieron al jefe de recursos humanos y al administrador, en 2 millones de pesos. La empresa tenía aproximadamente 350 trabajadores.

Después logramos formar este sindicato interempresas, porque eran más de dos. Despidieron a los que creían que estaban en el sindicato. En total, despidieron a 40 personas.

Y esas 40 personas se unieron a las protestas durante un mes y medio. Después empezamos a negociar para saber si entrábamos o no y se inició el juicio y los abogados -uno de ellos era el señor Alfonso De Urresti-...

*-Hablan varios señores diputados a la vez.*

El señor MARTÍNEZ (don Santiago).- Ganamos el juicio y, a lo mejor, podemos mejorar las condiciones de ese supermercado y de todos los de Chile.

Además, en estos más de tres años nos dedicamos a visitar los supermercados de la provincia, de las doce comunas, y vimos los problemas que existían en cada uno de ellos.

Incluso, encontramos a un fiscalizador de la inspección del trabajo que comprobó que en un supermercado de Futrono los trabajadores no tenían contratos. Después se sentó a conversar una hora con el dueño del supermercado y, al salir, el dueño del supermercado les dijo a los trabajadores que habían encontrado todo bien y que le cargaran la camioneta con carne y con otras cosas.

Ese funcionario hoy está fuera de la inspección. Incluso vine a la Contraloría a pedir que ese fiscalizador se fuera. Pero me preocupa que hasta hoy esa persona todavía entre y salga de la inspección y ocupe los computadores.

El señor MONTES (Presidente).- En este momento hay dos personas del Ministerio del Trabajo y de la Dirección del Trabajo.

El señor MARTÍNEZ (don Santiago).- Los dirigentes -también soy dirigente de la CUT de la provincia de Valdivia- nos hemos encontrado con la sorpresa de que ese señor ingresa a las oficinas de la inspección y utiliza los computadores.

Algunos contadores me han dicho que un trámite que los empresarios les exigen a los contratistas se demora una semana, pero ese señor lo saca de un día para otro. En este momento no recuerdo el nombre de esa persona.

Lo más lamentable es que se produce una gran decepción de parte de los trabajadores hacia la entidad que fiscaliza a las empresas.

En el supermercado Único, al cual pertenezco, la gente dice que el fiscalizador va y al otro día anda con un carro lleno. Ese es el comentario. Sé que tal vez es pura casualidad, pero a lo mejor el fiscalizador no debió ir a comprar ese día porque después se malinterpreta la situación por parte de los trabajadores.

En los años en que estuve afuera del supermercado me dediqué a ver como funciona la Inspección del Trabajo y hoy conozco más la realidad. Pienso que la inspección es el mejor aliado que debemos tener.

Lamentablemente, al 90 por ciento de los empresarios de supermercados no les gustan los sindicatos.

También, cerca del 90 por ciento de los supermercados trata de no controlar los horarios. Por ejemplo, si se labora en día feriado, se tiene que trabajar dos feriados más para que le devuelvan un día. La semana trabajada no es de 45 horas cuando hay un feriado; es de 37 horas y media. Como consecuencia, no se devuelve ese feriado.

El señor MONTES (Presidente).- Pero eso ocurre hasta en el Easy y Homecenter.

Cuando hay un día feriado en la semana, los hacen recuperar ese día. Pero eso no es legal.

El señor MARTÍNEZ (don Santiago).- También ocurre que trabajadores marcan su tarjeta al término de la jornada laboral, pero después llega, por ejemplo, el camión de carnicería y se les ordena descargarlo. Ellos señalan que ya marcaron su tarjeta, pero se les dice que no importa, que después verán las horas extras. Llega fin de mes y al cobrar las horas extras trabajadas no les son pagadas esas horas porque no constan en la tarjeta. Y el trabajador pierde esas horas trabajadas.

Con Iván Jaramillo y los demás trabajadores involucrados sufrimos el rigor del juicio. Es difícil que en Chile se haya dado el caso de que dirigentes sindicales hayan esperado cuatro años para ser reintegrados.

El señor MONTES (Presidente).- Es un gran logro.

El señor MARTÍNEZ (don Santiago).- La gente está muy entusiasmada e ilusionada con nosotros. Creen que somos quienes van a mejorar las condiciones laborales.

Tenemos que reconocer que hoy tenemos buena relación con el dueño del supermercado; porque saben que ya no nos pueden hacer nada más. Tendrían que recurrir a la corte celestial.

El señor MONTES (Presidente).- Los felicito por haber tenido la fuerza para mantenerse todos esos años. ¿Les ofrecieron negociar en el camino?

El señor MARTÍNEZ (don Santiago).- Si; nos ofrecieron 20 millones de pesos para que no volviéramos, pero no los aceptamos.

El señor MONTES (Presidente).- En la Comisión hemos escuchado, fundamentalmente, a trabajadores de los grandes supermercados. Tenemos claro un cuadro de antecedentes de los grandes supermercados, pero ustedes pertenecen a un supermercado mediano o pequeño.

El señor DE URRESTI.- Era el supermercado más grande de Valdivia hasta que llegó Líder.

El señor MONTES (Presidente).- De la realidad de los supermercados medianos o pequeños, sobre todo de regiones, no tenemos un cuadro claro, que, seguramente, se debe reproducir en otra escala en las grandes cadenas de supermercados.

No sé cuál es la experiencia de la Dirección del Trabajo al respecto.

El señor CABRERA.- Señor Presidente, en el informe –que es complemento de la presentación que ha hecho la señora Directora en éstas últimas dos sesiones- tenemos cifras agregadas del sector supermercados a nivel global, que involucra también a las tres grandes cadenas y a otros supermercados, como los Deca.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Es posible que nos hagan llegar esa información?

El señor CABRERA.- Por supuesto, señor Presidente.

El señor MONTES (Presidente).- Nos sería muy útil para la elaboración del informe.

El señor MARTÍNEZ (don Santiago).- Además, tenemos el problema de que los supermercados pequeños tienen que pelear contra los grandes consorcios y, finalmente, el más perjudicado es el trabajador.

El señor MONTES (Presidente).- Creo que eso es muy importante, porque estos pequeños o medianos supermercados tienen que imponer las condiciones laborales de los grandes para equiparar sus costos; por lo tanto, el impacto sobre la economía del sector y de las prácticas que se incorporan en los grandes supermercados es muy rápido. Los grandes importan las nuevas tecnologías de trabajo y, por lo tanto, las nuevas formas de tratar a los trabajadores.

Tiene la palabra el diputado Alfonso De Urresti.

El señor DE URRESTI.- Conversaba sobre el tema con el diputado Carlos Recondo, quien conoce la realidad de Valdivia y de los supermercados, pues representa a una zona en la cual hay cadenas de esta naturaleza y empresarios locales que han desarrollado buenos supermercados, extensos y diversificados.

Más allá de que los trabajadores sean de mi comuna, quiero decir que me tocó conocer y ver este caso. Resistir un juicio de cuatro años sin percibir remuneraciones, en que cada uno se las arreglaba como podía, con la contracampaña interna dentro del supermercado, que decía que estos dirigentes no iban a volver, y con un proceso en la Corte de Apelaciones de Valdivia y luego en la Corte Suprema, con lo

que se demora un recurso de casación, es algo que realmente debiera considerar esta Comisión. Ese aguante y esa tolerancia es difícil de mantener, por lo que reconozco la valentía de los dirigentes al sostener esta pelea.

También quiero señalar que, no obstante los errores que la Inspección del Trabajo ha detectado muchas veces en las fiscalizaciones, que es insuficientemente rigurosa, es importante que quede en las actas que la Inspección del Trabajo se hizo parte desde el primer momento en la fiscalización, que ordenó el reintegro y alegó en la Corte Suprema, defendiendo la posición que ya había adoptado, con la cual fue consecuente. Me imagino que los trabajadores reconocen esa actitud, porque fue parte de su defensa jurídica, así como de la institucionalidad laboral.

Felicito que esta Comisión se haya constituido sobre el mundo de los supermercados, que hoy tiene una serie de impactos en las regiones, en las ciudades y en el resto de la economía, tema que no sé si se ha abordado. Además, ha habido un alto impacto en el pequeño comerciante, en pequeños negocios y en almacenes de barrio. Se calcula que, cuando se instala un supermercado grande, los negocios chicos mueren en un radio de diez cuadras, salvo uno que otro que apenas logra sobrevivir.

Segundo, esta precarización del trabajo influye en que estas empresas pequeñas, que compiten con estos otros monstruos grandes, obviamente, adopten las mismas prácticas abusivas.

Tercero, las condiciones laborales internas –no sé si la Comisión lo ha consignado- también son complicadas. A fines del año pasado, en este supermercado murió un trabajador, porque se le mandó a hacer un trabajo que no correspondía y terminó aplastado. Ésas son prácticas reiteradas.

Por eso, agradezco que hayan venido los dirigentes para preguntarles, como organización sindical fortalecida –ya que el empresario los reconoció como tales-, qué iniciativas legales o administrativas, a través de la Inspección del Trabajo o de otro órgano competente, sugieren ustedes que podemos incluir en las conclusiones de este informe como recomendaciones.

El señor MARTÍNEZ (don Santiago).- En el rubro de los supermercados existe una gran cantidad de problemas.

Necesitamos que periódicamente se los esté fiscalizando. Hoy, producto de la práctica de la ley de subcontratación, la Inspección del Trabajo está llegando regularmente a fiscalizar. No lo hacen todas las semanas, pero es bueno que se realicen visitas periódicas.

Por ejemplo, algunos guardias siguen a las mujeres al baño y las vigilan. A nosotros nos avisan, intervenimos y la situación termina, pero qué pasa cuando nosotros no estamos. Además, se han cursado muchas multas por el reloj de asistencia, que muchas veces no funciona. Nosotros sabemos que los horarios se arreglan computacionalmente.

Por otra parte, en los días feriados los trabajadores deben laborar, obligados, les guste o no, dado que amenazan a la gente con despidos si no van a trabajar cuando tienen día libre y deben hacer el inventario. No puede ser que se trabaje en un supermercado con tanta represión hacia el trabajador.

Hay administrativos -como el señor Eduardo Dinamarca- que hostigan a los trabajadores. En una oportunidad, le tiró el pelo a una trabajadora en un pasillo, y esa persona se fue. No pueden ocurrir situaciones de esa índole. Realmente, no entendemos esas conductas. Imaginen la situación en las comunas más chicas donde hay un pequeño supermercado. ¡Es peor la situación!

Ésas son las cosas que nos interesan. La Inspección del Trabajo es la institución en la que podemos fortalecernos y con la que podemos sentirnos apoyados, pero muchas veces no somos bien interpretados. No es que estemos en contra de la inspección, porque sabemos que tiene poco personal y que hay gente que viene de hace muchos años y no entiende que estamos en otros tiempos. Sabemos que hay muchas cosas que complican su buen funcionamiento. Lo que pretendemos es que de una vez por todas cambie esa mentalidad de que la Inspección del Trabajo se quiere "arreglar" y que no nos sirve de nada hacer una denuncia.

Un día nos dijeron que el sindicato es interempresas y no del Supermercado Único, en circunstancias de que nacimos en ese supermercado. Desde ese día dijimos que nos dedicaríamos sólo al Supermercado Único; no a otro.

Ahora bien, los trabajadores tienen mucha esperanza, pero hay tanta necesidad de trabajo, que tienen mucho miedo.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Cuál es su sueldo?

El señor MARTÍNEZ (don Santiago).- 144 mil pesos de sueldo base.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Tienen un sueldo variable? ¿Les pagan alguna comisión?

El señor MARTÍNEZ (don Santiago).- No, el mínimo, más las gratificaciones.

El señor JARAMILLO (don Iván).- A los antiguos les dan un vale de locomoción.

El señor DE URRESTI.- ¿Cuánto sacan a pago?

El señor HENRÍQUEZ.- Alrededor de 160 mil o 170 mil pesos.

El señor MONTES (Presidente).- Entonces no es el sueldo mínimo.

El señor JARA.- Teníamos un bono por cumplimiento de metas, que se nos pagó en enero, febrero, marzo y abril, de 20 mil pesos, pero de un día para otro no se pagó más.

El señor MONTES (Presidente).- ¿No estaba estipulado en el contrato colectivo?

El señor JARAMILLO (don Iván).- No tenemos contrato colectivo.

Por ejemplo, ofrecen un bono por cumplimiento de metas cuando las ventas están bien y lo pagan, durante seis meses. Sin embargo, aunque las ventas sigan buenas por otros seis meses, no lo siguen dando, y no dan ninguna explicación.

El señor CABRERA.- ¿Han denunciado esa situación a la Inspección del Trabajo?

El señor MARTÍNEZ (don Santiago).- Lo que pasa es que la gente tiene miedo de denunciar a la Inspección del Trabajo, porque dicen que todo lo saben en el supermercado. Primero tenemos que sacarles ese miedo.

A lo mejor algunas personas de la Inspección avisaba a los supermercados, pero hoy todavía la gente sigue pensando lo mismo.

En la actualidad tenemos 435 trabajadores, porque integraron a todos los trabajadores externos, por ejemplo, de Súper Pollo, y están renunciando, porque no están cumpliendo lo que dijeron, ya que, por ejemplo, a los trabajadores que antes eran de Súper Pollo, que están recién ingresados a la empresas, les pagaban 200 mil pesos, pero ahora, después de diez años, la empresa les va a pagar 144 mil pesos.

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra el señor Joaquín Cabrera.

El señor CABRERA.- Señor Presidente, respecto de lo que dijo el señor Martínez, como Dirección del Trabajo tenemos la obligación de preservar el anonimato de todas las denuncias que nos formulan, por lo que estamos absolutamente imposibilitados de transmitir esa información.

Por otra parte, cuando se han dado beneficios de la naturaleza que ustedes señalan por un período significativo de tiempo, eso se incorpora fácticamente a los contratos de trabajo, indistintamente de si está estipulado o no.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Son suficientes cuatro meses?

El señor CABRERA.- El señor Jaramillo habló de seis meses.

El señor MONTES (Presidente).- Quiero agradecerles su participación.

Les pido que nos dejen copia del fallo de la Corte Suprema que los favoreció. Ha sido muy oportuna su asistencia, porque nos muestran la necesidad de incluir en el informe, en forma más precisa, lo que ocurre en los supermercados pequeños que, por lo que estoy entendiendo, además de los problemas que se ven en los supermercados grandes, aquí se presenta otro bastante fuerte en la relación entre las personas. Actos como que un administrativo le tire el pelo a una trabajadora y que los guardias sigan a las mujeres a los baños no están especificados en las leyes, pero se supone que no pueden darse en el comportamiento entre seres humanos.

Los felicito nuevamente por lo que hicieron durante todo este tiempo. Es muy importante que los trabajadores de supermercados, en general, mantengan un diálogo fluido entre distintos supermercados de la zona y de otros sectores. Los sindicatos de los grandes supermercados también están muy débiles y tienen muchos problemas debido a que las condiciones de trabajo los afectan mucho.

Todo lo que usted han señalado respecto de la Inspección del Trabajo, en el sentido de que exista una fiscalización persistente y sostenida, sobre todo en momentos en que hay una cierta modalidad de fusión, pues se incorporan otros locales. Probablemente, eso tiene que ver con la ley de subcontratación.

Sería muy importante que la Dirección del Trabajo hiciera un estudio en particular que ayudara a que tomaran confianza, ya que el sindicato es un instrumento legítimo y la empresa debe entender que tiene que trabajar con trabajadores organizados y no sólo con individuos con los que puede hacer lo que se le ocurra.

El señor MARTÍNEZ (don Santiago).- Quiero informar que la señora Alejandra Sepúlveda, presidenta del Sindicato de Trabajadores del Supermercado Santa Isabel, quien también estaba invitada, debía terminar ayer la negociación colectiva del supermercado Santa Isabel, en que llegaron a acuerdos, por lo que no habrá huelga. Por lo tanto, debió quedarse y no pudo asistir a esta sesión.

El señor MONTES (Presidente).- Le pido que nos envíe los antecedentes a través del diputado Alfonso De Urresti, a quien agradezco que los haya invitado. Es muy oportuno que hayan venido hoy.

El señor MARTÍNEZ (don Santiago).- Quiero agradecer a la Dirección del Trabajo porque, en todo el juicio, el mejor actor que tuvimos, sobre todo en la Corte Suprema, fue el abogado que puso la Inspección del Trabajo, el señor Pedro Julio. Fue muy bueno el alegato que realizó y fue fundamental para que ganáramos este juicio.

El señor MONTES (Presidente).- Por haber cumplido con su objeto, se levanta la sesión.

*-Se levantó la sesión a las 12.50 horas.*

Con formato: Fuente: (Predeterminado) Arial

Con formato: Fuente: (Predeterminado) Arial

Con formato: Fuente: (Predeterminado) Arial

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