

**COMISIÓN INVESTIGADORA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO, EN LA
FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL
RUBRO DE LOS SUPERMERCADOS**

Sesión 15ª, celebrada en miércoles 1 de agosto de 2007,

de 10.55 a 12.37 horas.

VERSIÓN TAQUIGRÁFICA

Preside el diputado señor Carlos Montes.

Asisten los diputados señores Sergio Aguiló, Julio Dittborn, Tucapel Jiménez, Patricio Melero, Nicolás Monckeberg, Carlos Recondo, Eduardo Saffirio, Patricio Vallespín y Alfonso Vargas.

Concurren como invitados el jefe de la División de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, señor Joaquín Cabrera; el presidente de la Asociación Gremial de Industrias Proveedoras, AGIP, señor Vasco Costa; el gerente general de dicha Asociación, señor José Caorsi; el presidente del Sindicato de Trabajadores de Líder, señor Juan Moreno, y las dirigentas señoras María Elena Parra, Patricia Saravía, Natalia Duque e Irma Huenchullanca y los dirigentes señores Miguel Soto y Hertber Bittner.

TEXTO DEL DEBATE

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

El señor Secretario va a dar lectura a la Cuenta.

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

-Ingresan a la Sala los señores Vasco Costa y José Caorsi.

El señor AGUILÓ (Presidente accidental).- En nombre de la Comisión, les doy la bienvenida.

En primer lugar, tiene la palabra el señor Vasco Costa.

El señor COSTA.- Señor Presidente, agradezco la invitación en nombre de todos nuestros asociados.

El aspecto laboral en nuestra relación con los supermercados es muy importante. En una primera etapa, debo decir que la relación entre los proveedores de supermercados fue ciento por ciento confrontacional hasta que se creó esta organización gremial, luego de la quiebra de una importante cadena. En ese momento, los proveedores se dieron cuenta de que nadie tenía idea de cuáles eran los antecedentes de la empresa quebrada y decidieron realizar una mesa de reunión para intercambiar ideas. Tras un intercambio de información entre las distintas cadenas de proveedores nace esta entidad para defender a los proveedores frente a los supermercados. No quiero hacer imputaciones, pero dado su enorme poder de compra debo decir que abusan de su posición dominante.

Al respecto, hemos tomado medidas de protección a nivel de organización gremial. La prensa ha dado a conocer distintas acusaciones y entreveros que han existido con las cadenas de supermercados. Decidimos recurrir a las entidades administrativas, aunque no es de nuestro agrado, porque estimamos que se trata de una relación entre particulares. A nuestro juicio, el ente administrativo debe supervigilar, supervisar el bien común y no intervenir en relaciones privadas. Sin embargo, las cadenas de supermercados no quisieron entender esto y tuvimos que recurrir a la autoridad, a la fiscalía en un comienzo, el fiscal nacional, a fin de que el tribunal pusiera las cosas en orden.

En esta síntesis caemos en lo que los preocupa: la red de reponedores. D&S tiene el 34 por ciento del mercado, pertenece a una familia que ha estado siempre ligada al rubro del comercio, específicamente al de los almacenes y supermercados, y que –según mi opinión– ha sido demasiado atrabiliaria en sus relaciones, pues siempre tratan de sacar todas las ventajas que les sea posible alcanzar.

Fue así como, dentro de esas novedades, trataron de imponer el sistema de la reposición eficiente. Nos llamaron y nos dijeron que en adelante la reposición, o sea el reemplazo en las góndolas de los productos vendidos, la harían ellos y que por ese servicio nos cobrarían el 3 por ciento. Obviamente, les dijimos que no estábamos de acuerdo, porque con eso les entregaríamos, a los señores de D&S, otra herramienta para que se tentaran a abusar de su extraordinario poder, y por razones muy obvias, ya que cuentan con marcas propias que iban a privilegiar en desmedro de las nuestras.

Además, es del caso señalar que para poder poner nuestros productos en las góndolas debemos pagar rapel, brecha, merma, inauguraciones y reinauguraciones de locales y por cada nuevo producto que queremos ingresar a la sala.

El señor MELERO.- ¿Qué es el rapel?

El señor COSTA.- Es una especie de derecho por estar dentro de la sala. Es una especie de derecho de "apernada".

Les dijimos: "Terminemos con esto. No puede ser que paguemos por todo eso y además pretendan reponer nuestros productos y cobramos por eso. Además, van a priorizar sus marcas propias."

Nos respondieron: "Lo toman o lo dejan." Así es que recurrimos a la Fiscalía Nacional Económica e interpusimos una demanda ante el Tribunal de la Libre Competencia, el cual nos llamó a avenimiento. Como D&S ya estaba un poco escaldada con las reacciones de nuestra organización gremial, aceptó el avenimiento, que consideró dos posibilidades: Primero, que los proveedores hagamos la reposición de nuestros productos, con nuestros propios trabajadores o a través de empresas contratadas al efecto, que se dedican a ese rubro: la reposición, por lo que tienen varios clientes.

El señor AGUILÓ (Presidente accidental).- Ése es el giro de su negocio.

El señor COSTA.- Efectivamente, porque ninguna de nuestras empresas va a crear una empresa satélite para que haga la reposición de nuestros productos y con eso burlar derechos de terceros, especialmente los de los trabajadores.

La segunda posibilidad es que la reposición la haga la cadena de supermercados, libremente, y nos cobre por la prestación de ese servicio. Dijimos que estábamos de acuerdo, pero que queríamos saber cuál sería la represalia si pactábamos con la cadena que ella hiciera la reposición y después nos retiráramos.

Esos fueron los términos que hablamos, señor Presidente.

El presidente del Tribunal de la Libre Competencia, el señor Eduardo Jara, dijo que no podía haber represalias. Le expliqué que si un proveedor dice no a una decisión de estas cadenas es castigado por dos o tres meses, sin que sus productos puedan ser vendidos, ya que son retirados de las góndolas.

Por lo tanto, dijimos que estábamos de acuerdo, pero sin represalias. Ha ese estado hemos llegado, señor Presidente. Por ello, me parece que el proyecto de acuerdo que hemos tenido a la vista y que nos convoca hoy, ha quedado un poco obsoleto, ya que en la práctica el asunto de los reponedores ya está solucionado. Y también está solucionado desde un punto de vista que a nuestros asociados les interesa mucho, que es el de los puestos de trabajo, lo cual es muy importante, porque de haber seguido las imposiciones de D&S seguramente habríamos tenido una cesantía importante. Es otra cosa que movió a D&S a echar pie atrás. Comenzamos a ver cuántos trabajadores tendríamos que haber dejado cesantes, y sumaron cerca de 7 mil. Esto se manejó con mucha delicadeza, pero también con mucha fuerza.

Por lo tanto, pareciera que todo el preámbulo del proyecto que esta Comisión está estudiando ha quedado un poco obsoleto. Sin embargo, hay un tema importante que guarda relación con los reponedores: la ley de subcontratación. Tiene su origen en la necesidad de reglamentar la contratación de terceros ajenos a la empresa principal para prestar un determinado servicio.

¿Por qué el legislador entró a reglamentar esta situación? Porque se producían abusos. Es verdad, los hay, pero lo que no es bueno es que a todos los echen al mismo saco. No todos abusan, no es generalizado.

En cuanto a la subcontratación de los reponedores, encontramos que la ley tiene algunas deficiencias. La principal se refiere a la higiene y seguridad, porque se da el caso en que la empresa A contrata a una empresa C, que es la contratista, la cual tiene cinco o seis clientes más a quienes hace reposición, y sus empleados están

prestando el servicio en la sala de ventas del supermercado, sujetos a eventuales accidentes o anomalías que pueden suceder en el transcurso de su trabajo. Entonces, ¿quién respondería frente a un accidente de ese trabajador? No vaya a ocurrir que estemos creando monstruos que después causen mayores problemas que los que estamos tratando de evitar.

Nuestra idea es que el contratista sea el responsable de los elementos de trabajo y de seguridad que use ese trabajador, los que pueden ser aportados por el mismo contratista o, incluso, por el supermercado respectivo.

El señor MELERO.- Pero pagado por el contratista.

El señor COSTA.- Sí, claro. Pero esto no basta en nuestro concepto.

Para que la figura jurídica y ética sea completa somos partidarios, y hemos sabido que así lo ha dictaminado la Dirección del Trabajo -tenemos una audiencia con su directora la próxima semana-, de que exista un supervisor; es decir, que un supervisor de la empresa contratista esté en el lugar de trabajo. Pensamos que es una buena idea, por cuanto se podrá ir encuadrando toda la figura de la subcontratación.

Ahora bien, ¿por qué es necesario un supervisor? Muy sencillo, porque el supermercado ordena al reponedor que reponga el producto por el cual fue contratado, pero además que también haga aseo en la sala o que vaya a la sala de refrigeración, etcétera. Y eso no es posible.

Por eso, estimamos que el supervisor debe estar en forma permanente, y con eso estamos cerrando ese círculo más o menos cercano a lo ideal, el cual, en la práctica, no sé si será perfecto, pero pensamos que en algún momento lo llegará a ser.

En cuanto a la relación entre supermercados y proveedores -aspecto que el diputado señor Julio Dittborn conoce bien, porque conversamos al respecto hace algún tiempo- se puede hablar bastante, pero cabe señalar que las aguas se han aquietado. Sin embargo, de las aguas quietas líbreme Dios, que de las otras me libro yo. Aunque parece haber bonanza en esa relación, hay que estar atento, porque detrás de nosotros hay muchos trabajadores con buenas relaciones industriales.

Las grandes y medianas empresas generalmente tienen buenas relaciones industriales, pero el problema en ese ámbito se focaliza en las pequeñas empresas, debido a falencias económicas, a que existe desconocimiento de la legislación y en algunos casos a la mala fe. Esas empresas carecen de un directorio y no poseen registro de relaciones industriales.

En nuestro caso estamos obligados a mantener esa relación industrial a la perfección, de manera que nuestras empresas han adaptado todos sus contratos con los sindicatos en concordancia con lo que establece la ley de Subcontratación. Además, permanentemente solicitamos informes y dictámenes a la Dirección del Trabajo, porque la función de las empresas es producir, dar trabajo y poner a disposición de los consumidores sus productos, no estar preocupadas de constantes pleitos.

No soy empresario, sino un abogado que ejerce su profesión de manera independiente, razón por la que me eligieron como presidente de la Asociación Gremial de Industrias Proveedoras, Agip, porque no podía ocupar ese cargo un empresario, ya que en ese caso la tentación sería al revés, de modo que puedo hablar con bastante propiedad sobre la materia.

Durante los diez años que he ejercido el cargo de presidente de la Agip se ha producido sólo una huelga de las grandes empresas pertenecientes a nuestra asociación, período en el que ha habido algún grado de efervescencia que no beneficia a nadie. No obstante, hemos debido enfrentar esa situación para determinar las razones que permitan buscar solución a los problemas.

Es cuanto puedo informar por ahora, de manera que quedo a disposición de la Comisión para absolver las consultas que formulen los señores diputados.

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

El señor RECONDO.- Señor Presidente, entiendo que la asociación que preside el señor Costa agrupa a las industrias proveedoras, las que en su mayoría son representantes de las empresas reponedoras, de manera que quiero que me aclare si los reponedores dependen directamente de las empresas proveedoras o de las que éstas contratan y que están dedicadas al rubro de la reposición.

Por otra parte, me gustaría saber cuántas empresas contratistas se dedican a la reposición y cuántos trabajadores tienen.

En materia de higiene y seguridad el señor Costa planteó que la incorporación de un supervisor resuelve bastante bien el problema, pero quiero que me precise quién debe responder por los accidentes que puedan sufrir los reponedores al interior de los supermercados, porque entiendo que como empleado de una empresa contratista es ella la que debe responder en ese caso y derivarlo a la mutual correspondiente.

Además, la empresa contratista tiene la obligación de proveer de los elementos de seguridad a sus reponedores, de modo que no percibo dónde está el problema de higiene y seguridad planteado. Salvo el tema de los supervisores, que me queda claro, y que es un agregado adicional a fin de evitar abusos. Sin embargo, no me quedó claro cuál era el problema en el tema de higiene y seguridad.

El señor AGUILÓ (Presidente accidental).- Tiene la palabra el señor Costa.

El señor COSTA.- Señor Presidente, se refiere fundamentalmente a los accidentes que puedan ocurrir y que son imputables al propio supermercado. Por ejemplo, un letrero mal colocado cae sobre la cabeza de alguien o de un tercero, comprador. En este caso, estamos pensando en los trabajadores. Hay que preocuparse de todos esos detalles.

En ese caso, había una responsabilidad desde el punto de vista legal, a lo mejor, extracontractual.

El señor RECONDO.- Perdón, ¿la empresa contratista no tiene ninguna injerencia respecto de las medidas de prevención que puede tomar el supermercado?

El señor COSTA.- Ahí está el switch. Tengo algunos números. Por ejemplo, 32 trabajadores reponedores de las empresas asociadas. Total de reponedores: 7 mil; reponedores de agencias, 6.500. Quinientos son empleados de las propias compañías.

El señor CAORSI.- También hay un tema operativo, que es bastante específico. Un reponedor puede atender varias marcas, pues se le permite estar la jornada completa laboral en un solo local, de lo contrario, debería trasladarse al local de al lado que está a dos cuadras o en el barrio siguiente. Por lo tanto, esto es mucho más eficiente, que el contratista dé servicios a cuatro o cinco proveedores y reponga productos, por ejemplo, de Carozzi o Soprole. No como el otro, en que el reponedor tiene que ir recorriendo las diferentes salas de venta para reponer los productos. Por eso, hay una tendencia masiva en los últimos años.

En cuanto a la otra pregunta, hay aproximadamente 20 ó 22 agencias que se dedican a dar servicios. Son ventas especializadas, son instituciones muy bien constituidas.

El señor COSTA.- No hay simulación. El tema del cobre trajo todo esto a la memoria. Comenzaron las adquisiciones y los análisis en detalle. En cuanto a las simulaciones, aquí no las hay. Algunas empresas, para evitar pagar sueldos altos, creaban un satélite para hacer ciertas tareas. Están constituidas con objetos amplios de reposición y atienden a varios clientes.

El señor CAORSI.- En el tema de remuneraciones, si analizan las de las agencias, se van a llevar una sorpresa en el caso de los reponedores de las cadenas de los supermercados. Son bastante más altas.

El señor COSTA.- Señor Presidente, cuando D&S pretendió las reposiciones eficientes ofreció pagar menos que lo que estaban pagando las agencias y la parte de las empresas.

Eso tiene que haberlos golpeado mucho o, por lo menos, haberles llamado la atención.

El señor AGUILÓ (Presidente accidental).- Tiene la palabra el diputado señor Melero.

El señor MELERO.- Señor Presidente, quiero formular tres preguntas.

En general, nuestros invitados han centrado su exposición en el caso de D&S. Pero no los he escuchado referirse al grupo Cencosud S.A., ni tampoco al tema de los reponedores en las cadenas más pequeñas, porque estamos hablando más o menos del 30 por ciento de supermercados, especialmente en provincias que también tienen una función proveedora importante, menos que estos dos grandes grupos, pero la tienen.

No sé si tienen representantes de proveedores sobre los más pequeños; si ustedes perciben diferencias en la actitud de Cencosud y en el comportamiento que los reponedores o proveedores tienen con los supermercados más pequeños.

La segunda pregunta dice relación con los reponedores y las diferencias que existen entre ellos según el tipo de producto que reponen. Uno de los casos del que hemos hablado es el de los cecineros que, al parecer, es distinto al que repone abarrotes. Son un subgrupo.

En tercer lugar, me gustaría pedirles que nos sorprendieran, ojalá positivamente, con el tema de los sueldos. Tenemos la información de los salarios promedio que paga una de las cadenas de supermercados. Si tienen esas cifras sería muy útil para la Comisión disponer de ellas en términos de promedios.

El señor AGUILÓ (Presidente accidental).- Tiene la palabra el diputado Patricio Vallespín.

El señor VALLESPÍN.- Señor Presidente, el origen del ingreso de esta Comisión al tema de los supermercados, a través de la Dirección del Trabajo, tiene que ver con los reponedores.

En Puerto Montt, ciudad que represento, los sindicatos están bien organizados. Sin embargo, su gran preocupación era que D&S iba a usar una estrategia no sólo para posesionarse como supermercado, tal como ustedes lo hicieron con sus propios productos, sino también para bajar el costo al contratar a las agencias versus pagar directamente. Pensaban bajarles 30 mil o 40 mil pesos.

Pero, a su vez, la impresión que tenían los trabajadores reponedores era que efectivamente estas agencias, si bien son especializadas, tienen poco peso al momento de interactuar con los supermercados. Los trabajadores sentían que su agencia siempre le llevaba el amén a los supermercados. En cualquier minuto los despachaban, les cortaban su vínculo y el hecho de ser tan especializada e imprescindible era bastante débil.

Por otra parte, no sólo están en un local sino que tienen hojas de ruta y van a distintos supermercados.

Me gustaría saber cuál es su impresión al respecto, porque la sensación de los trabajadores es que las agencias abandonan a sus contratistas; el típico concepto del suministro de gente que cambió con la ley. Esperamos que estén actuando como claros y precisos subcontratistas. Quisiera que profundizaran en esa materia, porque usted afirmó que son consolidadas, con capacidad de acción, etcétera. Pero la impresión de los trabajadores es que quien está a cargo del supermercado hace lo que quiere con ellos. Los saca de su reposición y los manda a limpiar las bodegas, a ordenar cajas que no tienen nada que ver con su trabajo, etcétera.

La agencia es incapaz de cambiar esa situación, por lo tanto, existe una gran cantidad de acusaciones en la Inspección del Trabajo respecto de trabajadores que obligan a hacer tareas que no están en su contrato con la agencia. Existe nula capacidad de negociación entre la agencia y los supermercados.

Es la preocupación que me han transmitido, pero como ustedes han señalado una cosa distinta me gustaría que profundizaran un poco más al respecto. Si hay siete mil personas en ese trabajo y seis mil quinientos están a través de agencias que no tienen ninguna capacidad de negociación con los supermercados, lo esperable es que se siga manteniendo la situación de abuso que hemos visto.

El señor COSTA.- Señor Presidente, si me permite voy a comenzar por la pregunta del diputado señor Vallespín.

Hace un momento dije que el abuso existía, que los reponedores eran mandados a los frigoríficos a limpiar la sala de desposte de la carne, etcétera.

Eso no lo queremos permitir. A raíz del planteamiento de la reposición eficiente, nos levantamos en dos manos y dijimos; esto terminó. La agencia responde por los trabajadores y se termina. Esas son las tareas. Se firmó ante el presidente del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia.

Sé de las denuncias que existen y en general son valederas. Existió ese abuso denigrante, no es novedad lo que hablamos acá.

Cuando personalmente pregunté a los reponedores a qué agencia pertenecían, algunos respondieron y otros no, porque si eran sorprendidos hablando podían ser castigados.

Estamos convencidos de que vamos por buen camino, se han firmado los contratos y ahora que la Dirección del Trabajo está preocupada del tema vamos a buscar otra solución, posiblemente una modificación legal, desconozco cuál sería su origen, moción o mensaje del Ejecutivo. Pero podría ser en relación con el sistema de higiene y seguridad. Eso tendría en el tapete en forma permanente el problema con los reponedores, tanto al legislador como a los propios proveedores.

El señor VALLESPÍN.- ¿Las agencias tienen hoy mayor capacidad de asegurar que se cumpla sólo el contrato del trabajador?

El señor COSTA.- Señor Presidente, más aún, los socios de la Agip, por contrato, pueden intervenir la agencia y pedir las planillas de pago, imposiciones, finiquitos, etcétera. Además, retener parte de los honorarios que esta agencia cobra si no está cumpliendo.

Lo que plantea Cencosud, la reposición eficiente, ya había sido lanzado por D&S. En materia de supermercados se produce el efecto dominó. Si nosotros hubiésemos creado ese sistema, con toda seguridad hubiese sido copiado por ellos y todos los demás.

Es difícil y duro negociar con Cencosud. Pero una vez hecho se mantiene la palabra y no hay modificaciones unilaterales posteriores, como lo hace D&S. Ellos pueden cerrar hoy un acuerdo y al día siguiente desconocerlo cambiando unilateralmente las condiciones.

Cencosud está haciendo contratos de adhesión. Por ejemplo, dicen: yo Vasco Costa me obligo a..., y ellos no se obligan a nada. De tal manera que se mantienen esas relaciones.

El señor CAORSI.- Señor Presidente, eso ocurre con el resto de las cadenas también.

El señor COSTA.- Esta reposición eficiente, que se acordó con el presidente del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, puede favorecer a los pequeños. Ellos no pueden tener tanto personal visitando las distintas salas de ventas de los supermercados. A los pequeños les puede convenir con 2 ó 3 por ciento. Hay que dejar la puerta abierta para que exista esa solución para ellos.

En cuanto a los cecineros, éste en un estado independiente. Tienen su propia asociación gremial y sólo uno de ellos pertenece a nosotros. Mantienen una organización interna de las salas de venta muy especial, porque quienes venden son empleados de ellos.

El señor VALLESPÍN.- ¿El proveedor provee y vende?

El señor CAORSI.- Esa persona hace el doble rol de reponer y vender, por lo tanto, ahí se produce un conflicto.

El señor AGUILÓ (Presidente accidental).- ¿Solamente en esa línea de producción? ¿En el resto no?

El señor MELERO.- Venden con uniforme del supermercado, no de la marca de las cecinas.

El señor CAORSI.- Se ponen una pechera con el nombre de la marca.

El señor COSTA.- No obstante ello, pagan brechas, pagan todo. Esto se debe estudiar muy bien, podría haber un germen que atente contra la libre competencia, porque si yo estoy contratado por el cecinero A, venderé esas cecinas, y las otras las ocultaré bajo el mesón.

El señor AGUILÓ (Presidente accidental).- Por lo menos hay un incentivo para eso.

El señor COSTA.- No nos hemos abocado a eso porque sería abrir muchos frentes al mismo tiempo. Hay que dar batallas para ir las ganando de a poco.

Existe una asociación de cecineros que podrían invitar en algún momento.

El señor MELERO.- ¿Cuál es la empresa de cecinas que está asociada con ustedes y cuáles son las razones por las cuáles las otras no se quieren agrupar con ustedes?

El señor COSTA.- Existe un problema de carácter legal. Nuestros estatutos no contemplaron la asociación de entidades gremiales, y esa es una situación de carácter estatutario.

El señor AGUILÓ (Presidente accidental).- ¿Son empresas individuales las que pueden participar en la asociación?

El señor COSTA.- Sí, sin embargo hemos buscado una suerte de subterfugio, es decir, le planteamos al cecinero asociarse y lo que se haga o diga dentro, lo puede comunicar a su asociación gremial. También podemos trabajar en conjunto ciertas materias, sin cobrar cuotas adicionales de nuestra parte como asociación gremial. Sin embargo, en estos momentos, como el tema está permanentemente en ebullición, tenemos en los estatutos a los socios colaboradores, pero podríamos incorporar tanto a los medianos como pequeños empresarios, y también a las asociaciones gremiales.

Sinceramente, no queremos transformarnos en una Sofofa. Queremos hacer las cosas en pequeño y bien, porque si no, se nos escaparía y sería un error de nuestra parte.

El señor MELERO.- ¿Podemos tener una copia del acuerdo del Tribunal de Libre Competencia?

El señor CAORSI.- El documento del avenimiento está. No hay problema.

El señor AGUILÓ (Presidente accidental).- ¿De qué fecha es este avenimiento?

El señor CAORSI.- Diciembre del año pasado.

El señor AGUILÓ (Presidente accidental).- Esto permitió salvar el trabajo de miles de trabajadores en la región del Maule.

Una pregunta adicional, aprovechando no solamente su cargo actual sino su vasta experiencia en el tema laboral. Cuando invitamos a las cadenas de supermercados, una de las cosas que nos pareció particularmente digna de mirar con detenimiento fue que la cadena D&S, sobretudo la empresa Líder, con 123 razones sociales distintas. Más que una por local. El Código del Trabajo permite la negociación colectiva por empresa y la definición de empresa está finalmente vinculada al RUT y no a la realidad económica. Ahora, si usted le pregunta a cualquier persona en la calle si la empresa Líder es una o 123, lo más probable que la respuesta sea una. Entonces, uno podría imaginar una negociación colectiva entre un sindicato Líder y la Empresa Líder, pero hay 123 RUT.

No sé si en los asociados de otras áreas, que son productores normalmente de bienes ni siquiera de servicios, son empresas que venden bienes físicos y de consumo en los supermercados, ¿existe la realidad de multiplicación de RUT en una misma empresa como Líder, que tiene 123 RUT?

El señor COSTA.- No, en la asociación nuestra no existe. No se me habría pasado por la mente.

Otras cadenas de supermercados tienen veintiocho, incluso cincuenta.

El señor AGUILÓ (Presidente accidental).- El dato oficial de la Dirección del Trabajo es que apenas el 6 por ciento de los trabajadores negocia colectivamente. Se ha dado ha entender en forma unánime, con independencia del

sector político de que se trate, que es un bien a promover que existan negociaciones normales, razonables, tranquilas, negociaciones colectivas al fin y al cabo.

Se ha formado una opinión en el sentido de que dificulta esta multiplicación de RUT en una sola empresa en la negociación colectiva.

El señor COSTA.- Señor Presidente, en cuanto a la declaración de principios, soy partidario del sindicato fuerte; sindicato fuerte significa que sea preparado técnicamente. En las primeras negociaciones colectivas que se hicieron en el gobierno militar llegaron con sus ingenieros comerciales. Daba gusto negociar así. Soy partidario de la negociación colectiva y al tener un sindicato fuerte hay negociaciones colectivas fluidas; soy partidario de que el trabajador esté interiorizado de lo que sucede en su empresa y de que el jefe de relaciones industriales tenga un rango tan importante como el de director.

¿Qué es capital sin trabajo? Nada. Se complementa. Entonces, de acuerdo con eso, caemos en la definición de empresa. No soy partidario de cambiar el concepto de empresa, sino que seguramente ustedes, con la sapiencia que los distingue, buscar eliminar este oficio que están planteando. En las empresas nuestras existe un RUT y lo sé porque los honorarios los pagan con ese RUT. Nada más. Eso es lo que sé.

De las cadenas de supermercados sé que existe una, a lo menos, con muchos RUT. Los balances son iguales que las pizzas en Italia que las tiran de una lado para otro; en los balances van las pérdidas para un lado y para otro.

Habría que buscar una definición de empresa, porque es delicado el tema de crear incertidumbre en el empresariado que da trabajo. ¿Cómo solucionamos el problema de los numerosos RUT, que jibarizan la empresa y el sindicato para negociar? Es necesario buscar una solución, porque, de lo contrario, podemos producir una efervescencia torpe e innecesaria. No tengo la solución, aunque lo he pensado, pero el diagnóstico es ése y no podemos crear incertidumbre, inestabilidad, porque todo se recoge. Pero es verdad que existen vicios.

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

El señor MELERO.- Señor Presidente, no me quiero arrogar la inquietud, ya que me lo hicieron ver los asesores de la Comisión, pero a la luz de la definición del trabajo de régimen de subcontratación, más que un problema de subcontratación habría un problema de suministros en la figura legal entre lo que usted está planteando y lo que es un reponedor. Según entiendo, de acuerdo con la definición del artículo 183-A del Código del Trabajo, es trabajo: "Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal,...". En este caso estamos ante empresas proveedoras que prestan un servicio en un local distinto a la empresa principal. Entonces, surge la duda respecto de si estamos hablando de subcontratistas o de suministradores de mano de obra.

El señor COSTA.- Esa descripción está planteada, pero depende de qué se entiende por suministro. No creo que haya contrato de suministro de mano de obra o, pensando más antiguamente, enganchadores. No creo que sea eso, sino una figura jurídica caracterizada. Por ejemplo, tengo un dictamen de la Dirección del Trabajo, con 9 de julio de 2007, que en el punto tercero de las conclusiones dice: "No existe impedimento legal alguno para que la empresa principal externalice obras o servicios propios de su giro."

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra el Secretario de la Comisión, señor Pedro Muga.

El señor MUGA (Secretario).- Señor Presidente, en este caso el trabajo en régimen de subcontratación no se presta para la empresa principal, sino para otra, no la principal, que no tiene ningún vínculo contractual con el trabajador.

Me explico, el subcontratista A contrata a un trabajador bajo su dependencia con el objeto de que preste servicios para mi mandante B, que es la empresa principal. En este caso la empresa proveedora contrata a una agencia para que coloque a su disposición a los reponedores, pero no para trabajar en esa empresa, sino en la de un tercero que no forma parte de esta relación contractual. Por lo tanto, no se dan las características del subcontrato, sino las del suministro de trabajadores.

El señor JIMÉNEZ.- Es lo mismo, con la diferencia que participa un tercer actor.

El señor COSTA.- No estoy de acuerdo, porque, como dijo el diputado Jiménez, participa un tercer actor, que es una figura jurídica perfectamente delimitada.

El señor MELERO.- ¿Este es un tema novedoso o se ha visto antes?

El señor COSTA.- No, como se ha legislado, encuentro que se ha ido perfeccionando.

El señor MELERO.- No, me refiero a esta inquietud acerca del suministro de trabajadores.

El señor COSTA.- Sí, hubo inquietud en la Dirección del Trabajo, pero el asunto fue solucionado por la misma Dirección.

El señor MELERO.- Entonces, ¿existe una jurisprudencia al respecto?

El señor COSTA.- No, sólo tengo un dictamen reciente, con de fecha 9 de julio, que fue enviado al jefe del Departamento de la Inspección del Trabajo.

El señor MONTES (Presidente).- Me parece muy relevante tener la oportunidad de conversar con personas que tienen una visión moderna de la relación capital-trabajo.

Está claro que todos estos temas están marcados por ciertos movimientos mundiales que nos están llegando. Debemos ver cómo los enfrentamos.

Desgraciadamente, el retail y los supermercados, en apariencia, asumen cierta forma en las relaciones laborales, en las que no siempre se evalúan sus implicancias.

Como usted bien dice, nadie quiere provocar incertidumbre en la empresa. Ésta puede provenir de dos fuentes. Uno, del cambio jurídico, de la inestabilidad jurídica, la incerteza legal, pero también de ciertos movimientos. Es decir, lo que ocurrió ahora en relación con el cobre, lo que pasó antes en las celulosas, lo que creemos algunos que pasará en los supermercados, en un tiempo no muy lejano, es malo también. Por ello, hay que anticiparse a esos fenómenos y enfrentarlos. La subcontratación fue parte de eso.

¿Alguna otra pregunta?

En nombre de la Comisión, les agradezco su concurrencia y colaboración.

-Se suspende la sesión para que ingresen nuestros próximos invitados.

)-----{(

-Ingresan las dirigentas señoras María Elena Parra, Patricia Saravia, Irma Huenchullanca y Natalia Duque, y el señor Juan Moreno, Presidente del Sindicato de Trabajadores del Líder, y los dirigentes señores Miguel Soto y Herbert Bittner.

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

En nombre de la Comisión, les agradezco su concurrencia.

Esta es una realidad que no habíamos analizado, ya que antes tuvimos la presencia del sindicato de trabajadores de Santa Isabel y otros de distinto origen, pero no de los trabajadores de Carrefour.

Como están pasando por una situación difícil, planteé a la Comisión que en 10 ó 15 minutos pudieran expresarnos, desde su perspectiva, la realidad que en este momento están viviendo.

En primer lugar, tiene la palabra el Presidente del Sindicato de Trabajadores del Líder, señor Juan Moreno.

El señor MORENO.- Señor Presidente, la idea de estar aquí es expresar los problemas que tenemos con la empresa Líder, nombre de fantasía de esta gran compañía, y para denunciar los hechos que están sucediendo con respecto a las prácticas antisindicales.

La primera hoja de este documento –que dejaremos a la Comisión– se refiere a las prácticas antisindicales que está sufriendo directamente el sindicato.

Como bien decía el señor Presidente, provenimos de Carrefour, donde teníamos una razón social que compró D&S. Luego, ese RUT social se cambió a otra estructura y dividieron a cada local con una razón social diferente. Desde ahí, comenzaron las prácticas antisindicales, ya que el 1 de enero nos llamaron para decirnos que cada local se iba a disolver, que tendría una razón social independiente y que, por lo tanto, nos dejaban al libre albedrío por si queríamos tomar otra decisión. Nuestra resolución fue la de continuar con el sindicato y seguir luchando por los derechos de los trabajadores.

Luego, la empresa decidió llamar al presidente, quien se fue con 16 millones y medio de pesos. Después, me llamaron a mí para ofrecirme 22 millones de pesos, los que no acepté en conjunto con la tesorera a quien le ofrecieron 10 millones de pesos. Desde ahí, he recibido una constante persecución, lo que nunca se había visto antes, pues siempre han tratado de camuflar todas las prácticas antisindicales. Me han enviado cartas a mi domicilio poniendo de por medio el tema del trabajo, me han descontado parte de mi sueldo, lo cual me ha perjudicado mucho, por cuanto tengo una familia a quien mantener.

El señor MONTES (Presidente).- ¿De que manera le han descontado el sueldo?

El señor MORENO.- Lo que pasa es que tengo un derecho adquirido y nunca me descontaron las horas sindicales y después de una multa, puesto que fueron a fiscalizar de la inspección comunal de Maipú, comenzaron a realizarme estos descuentos de mi sueldo. Por ejemplo, este mes me descontaron 300 mil pesos; no me quieren pagar las cuotas sindicales, lo que se establece en el artículo 262 del Código del Trabajo, y aducen que no las van a pagar y que, si es necesario, irán a tribunales. Según lo que me dijo el abogado, aunque los mande diez veces a la Inspección del Trabajo, no pagarán nada. En todo caso, la Inspección está en conocimiento de todo, ya pasó una multa y ahora falta que se las curse otra a otros locales. En este momento, agrupamos seis locales de Líder.

Por otra parte, no reconocen el artículo 4º de la misma normativa, lo que quiere decir que la empresa nueva toma todas las responsabilidades de la anterior. Entonces, se transforma en diferentes simulaciones de razones sociales para evadir las responsabilidades. Todo esto está en conocimiento de la señora Patricia Silva, directora de la Inspección del Trabajo, y de la CUT.

Estamos tocando fondo, señor Presidente, pues el acoso psicológico es muy grande. Ayer, cuando fui a exponer mi situación, me trataron muy mal. Tenemos una práctica antisindical donde despiden a los socios, porque en su hora de colación tratan de conversar temas como la libertad sindical, la inscripción o la afiliación, etcétera. Además, hay una denuncia por práctica antisindical, me persiguen dentro del trabajo y no me dejan solo. Hacen firmar a la gente finiquitos de traslado. Es más, cuando las razones sociales cambiaron le pagaron a la gente cero peso de indemnización y aquí le ponen un finiquito de traslado. Este finiquito de traslado no aparece en ninguna parte del Código del Trabajo. Sin embargo, lo hacen firmar ante notario, por cuanto saben que la Inspección del Trabajo podría objetarlo.

Estamos pasando por un momento muy duro. La empresa sigue creciendo y hablando de responsabilidad social, pero no son responsables con los trabajadores. Crean anexos al contrato arbitrariamente.

Al respecto, ustedes deben conocer el tema de la comisión de las cajeras. Se las obliga a firmar un anexo al contrato para que desistan de un derecho que han tenido por siete años. Alguien podría decir que sólo son diez mil pesos; pero son diez mil pesos de una persona que gana sesenta o noventa mil pesos en un part-time de fin semana, de una asesora de hogar que trabaja los fines de semana para ganarse unas monedas y con ellas ayudar a la economía de su casa. Son diez mil pesos que importan, por cuanto es una persona que trabaja en un hogar donde gana ciento ochenta mil pesos y le descuentan veinte o treinta mil pesos más. En consecuencia, son importantes dentro de su economía doméstica.

De manera que cualquier cosa que para ellos signifique pérdida de dinero, los lleva a que la gente firme anexos al contrato, con lo cual vulneran la ley, el derecho fundamental que tenemos todos los trabajadores. Éste es un derecho que todos nos ganamos. Es un derecho que está a nivel internacional. Somos reconocidos como un país avanzado, pero no avanzamos en los derechos de los trabajadores; no nos son respetados.

Vean ustedes a la empresa D&S, que tiene ciento treinta o ciento cuarenta razones sociales. Cada local es una empresa aparte, pero cuando tienen que hacer uso de los finiquitos de traslado para trasladar a las personas a otro local, no son diferentes empresas. Cuando llega el momento de presentar la memoria anual a los accionistas, no hablan de diferentes locales, sino de una sola empresa: D&S.

Las utilidades que obtienen son monstruosas; la desigualdad en los salarios también. Los cien ejecutivos que tiene la empresa, durante el 2006, ganaron más de seis mil millones de pesos. Lo dice la memoria. En circunstancias de que el trabajador gana ciento ochenta mil pesos. Hago este comentario para sensibilizarlos sobre el tema.

Es más, en Coquimbo querían ponerle pañales a las cajeras. Acá, no se les respeta su derecho maternal, ni siquiera para que se puedan parar e ir al baño. Me imagino que las señoras que están presentes sabrán de lo que estoy hablando.

Tampoco tienen derecho a tomar su colación cuando corresponde. Son agraviadas. Si quieren hacer uso de sus derechos se les dice que no.

¡Basta! ¿Qué están esperando? ¿Qué hagamos algo? ¿Qué nos inmolemos?

Estoy delante de ustedes para discutir el tema y encontrar una salida. Estamos a las puertas de una fusión con Falabella. Todos se preocupan del tema económico, de cómo va la Bolsa, en cuánto van a subir las acciones, pero nadie se preocupa de lo que pasa con los trabajadores.

Me preocupa mucho la situación con Falabella, porque su gente no tiene casino, se les ve afuera comiendo en la calle. Les dan dos horas de colación para que puedan extender sus horarios de trabajo. Pero pobres de ellos si forman sindicatos. Es lo mismo que pasa en D&S: pobres de nosotros si formamos sindicatos; pobre de la gente que se afilie a un sindicato. Existe terror de hacerlo. Usted va a un local y le pregunta a cualquier trabajador: ¡Oye! ¿Hay sindicato? Le responderá: ¡No, aquí en el Líder no hay sindicato!

¿Por qué impiden algo que es un derecho fundamental de los trabajadores, que además está en nuestra Constitución Política? ¡Es un derecho ganado por los trabajadores!

Cuando me dirijo a la Dirección del Trabajo para decirles que declaremos unidad económica a D&S. Me responden: No lo podemos hacer, porque lo van a mandar a tribunales, se acogerá un recurso de protección y vamos a perder el caso. Entonces, ¿cómo lo podemos hacer? No sé. ¿Cómo una empresa puede tener tantas razones sociales y tantos trabajadores divididos? O sea, estamos como en la época de los romanos: "dividir para gobernar".

Es hora de que esos señores sepan que están viviendo en un país donde hay una Constitución Política que otorga a los trabajadores el derecho a organizarse. A ellos hay que decirles que no están en un país dictatorial. Queremos hacer uso de lo que se nos concede como ciudadanos con derecho a voto, y como tales hemos venido hasta aquí para referirnos a estos temas.

En Líder se habla de economías de escala. Hay importantes bloques de economías de escala dentro de esa empresa. Insisto, es una empresa con muchas razones sociales, pues posee áreas inmobiliarias, de supermercados y de retail. ¿A dónde va todo ese organigrama? A D&S. Pero, ¿a costa de qué se obtienen las economías de escala? ¿De dónde salen los costos?

Cabe recordar que hace dos años se despidieron a 4 mil quinientas personas en forma directa, porque la empresa impulsó un proyecto denominado "Excelencia operacional", que consiste en optimizar los recursos y ser más productivo. Personalmente, no estoy en contra de que la empresa sea más productiva, porque así genera más empleo. Pero no debe hacerlo por la vía de crear empleos precarios. Yo estaría de acuerdo si me dijeran que la empresa reduce sus costos para generar mejores empleos. Sin embargo, se cambia a la persona que trabaja 45 horas por otras dos, una de las cuales labora 30 horas y la otra 18. ¿Qué ocurre en ese caso? Que dos personas están trabajando por el mismo sueldo de una jornada completa o equivalente. De manera que hablamos de muchas cosas, pero no se va al meollo del asunto, cual es el derecho de los trabajadores a tener un sueldo digno.

Ahora bien, hace más de ocho años que los trabajadores tenemos un bono de locomoción de 11.600 pesos y no ha tenido ningún incremento. Ello no ha ocurrido cuando hemos negociado en forma colectiva, porque los números son rojos. Pero no para abrir más locales. Tenemos absolutamente claro que cuando la empresa invierte se libera de ciertas cosas porque está invirtiendo, en pos de proyectar nuevos empleos y de aumentar el tema de mercado. Pero eso no ayuda a los trabajadores. Cuando nos sentamos a negociar en forma colectiva, lo primero que nos dice la empresa es que no hay plata o que no hay esto otro. Pero, ¿qué necesitamos nosotros? No estamos pidiendo ganar un sueldo millonario. Obviamente los ejecutivos deben ganar sueldos acordes a sus cargos. Sin embargo, un trabajador calificado también debe obtener un salario que corresponda a su puesto de trabajo. Pero eso no es así.

Señores diputados, ojalá podamos sensibilizarlos porque no aguantamos más. De hecho, hemos pensado adoptar cualquiera acción. Como he dicho, soy padre de familia y tengo dos hijas. Mi esposa fue despedida, porque trabajábamos en la misma empresa. Además, me hacen descuentos de mi sueldo, que no es mucho, y no nos pagan las cuotas sociales, de las cuales sacamos los fondos para movilizarnos.

El señor MONTES (Presidente).- Señor Moreno, la verdad es que estamos muy sensibilizados con el tema. De hecho, estamos cerrando esta investigación. Tenemos plena conciencia de lo que usted nos ha señalado respecto de D&S. Incluso, a través de distintos testimonios hemos constatado prácticas antisindicales muy fuertes que se ejercen en contra de los trabajadores, como la existencia de un sistema de muchas razones sociales para eludir tanto la parte laboral como la tributaria. Nos hemos formado una opinión muy crítica al respecto.

En el borrador del informe se encuentra establecido que es un tema no sólo de carácter nacional, sino que es algo que viene del exterior con mucha fuerza. La fusión de Falabella con D&S es muy compleja, pues su meta es competir con Wal-Mart. Hemos hecho un seguimiento de Wal-Mart, que es un modelo de negocios, una forma de actuar en la que se hacen las cosas que usted dijo: hay muchos premios por responsabilidad social, muy buen sueldo para los ejecutivos, pero los trabajadores están cada día en peores condiciones. Ese modelo le ha dado mucha rentabilidad y es la base del negocio. En Chile, podemos esperar que llegue ese modelo o tratar de encausarlo luego. Antes de ustedes, los proveedores de D&S y los representantes de la Asociación de Proveedores señalaron sentirse muy maltratados.

De todas las cosas que usted señaló, adquirí conciencia de que los trabajadores que provienen de Carrefour son tratados igual que los de Santa Isabel y de otros supermercados.

Entre nuestros invitados se encuentra Joaquín Cabrera, jefe de fiscalización de la Dirección del Trabajo, que nos aclarará el tema del finiquito de traslado, que es totalmente ilegal. Otro tema es que las multas no tienen ningún efecto.

El señor MORENO.- Señor Presidente, lamentablemente estamos frente a una empresa que tiene en su directorio a un ministro.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Qué ministro?

El señor MORENO.-El señor Cortázar.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Todavía está o renunció al asumir como ministro de Transportes?

El señor MORENO.- Todavía está en el directorio. Apareció hace poco en la memoria de la empresa. Sigo de cerca el tema financiero de D&S.

Además, entre los asesores laborales tiene a Valentín Pimentel, que fue jefe de unidad de la Dirección del Trabajo durante quince años y a Marcelo Albornoz, subdirector del Trabajo.

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra el señor Cabrera, del departamento de fiscalización de la Dirección del Trabajo.

El señor CABRERA.- Señor Presidente, para la Dirección del Trabajo la empresa D&S es un cliente frecuente de nuestros programas de inspección. Los dirigentes que se encuentran presentes en esta Comisión son caras habituales en nuestras oficinas.

El marco legal en que nos movemos tiene ciertas limitaciones respecto de la capacidad disuasiva que tiene nuestro accionar en materia de fiscalización. En el informe que entregamos la semana antepasada consignamos que D&S en lo que va del año tiene más de 300 millones de pesos en multas cursadas, sin perjuicio de aquellas que están en proceso de revisión y que han sido reclamadas. Sin embargo, esos volúmenes, que pueden parecer significativos, son marginales si miramos al consorcio de manera integrada. Esto tiene que ver con la capacidad disuasiva del ordenamiento jurídico, porque en general la estructura escalonada de las multas dice relación con el tamaño de la empresa y con que se presente el consorcio D&S fragmentado en más de 130 razones sociales. Nuestra escalada, desde el punto de vista de la aplicación progresiva de multas, en este caso, se ve limitada por el juego de fragmentación. Uno puede entender que existe una organización empresarial que de una manera es fisiológica y de otra es virtuosa cuando se fragmenta por centros de especialización, por nichos de negocios, pero claramente en el caso de D&S la fragmentación obedece a una gran política colusiva tendiente, entre otros efectos perversos, a vulnerar los derechos colectivos de los trabajadores, que se traducen en vulneraciones individuales. Como representante de la Dirección del Trabajo me siento emplazado ante este requerimiento, aun cuando hemos hecho, y a los presentes les consta este hecho, denodados esfuerzos tratando de contener parte de este diagnóstico que muy bien presenta el dirigente.

Ahora, respecto de este finiquito en particular, evidentemente se hace con una coacción violenta a la voluntad del trabajador que lo suscribe. Fue firmado ante un ministro de fe que no es inspector del trabajo precisamente porque cualquier fiscalizador de la Dirección del Trabajo, hasta el más nuevo, habría detectado que se estaba cometiendo una ilicitud, ya que se aduce como causal del finiquito el traslado de local del trabajador, lo cual corresponde a una de las facultades de movilidad que establece el Código del Trabajo, pero no a una causal de término del contrato. Además, de alguna manera, hace abdicar al trabajador de la antigüedad en la empresa y de las indemnizaciones que por ese concepto le corresponderían.

Lamentablemente, como ese finiquito se suscribió ante un ministro de fe, la única alternativa que queda es tratar de alegar la nulidad de ese instrumento ante los tribunales por falta de consentimiento.

Por lo mismo, administrativamente sólo cabría hacer una presentación colectiva de todos los trabajadores afectados ante la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las fiscalizaciones que hagamos en torno a la modalidad de despido. Desde una perspectiva particular es muy poco el margen que tenemos para hacer algo.

El señor MONTES (Presidente).- Pero para evitar nuevos casos pueden hacerle ver a la empresa que no corresponde que lo haga.

El señor CABRERA.- Por supuesto. Lo hacemos permanentemente.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Hay otros casos como éste, es decir, en los que se haya aplicado este procedimiento de hacer abdicar a los trabajadores de sus derechos?

El señor SOTO.- Sí, señor Presidente. No es primera vez que lo vemos.

El señor MONTES (Presidente).- Podríamos consultar a la Dirección del Trabajo respecto de eso.

El señor SOTO.- Se hace con todos los trabajadores que piden ser trasladados de un local a otro. Lo finiquitan, no le pagan ni un peso y lo contratan en otro local.

Un señor diputado.- ¿Cuándo el trabajador lo pide?

La señora DUQUE (doña Natalia).- En D&S el sistema funciona de la siguiente manera: Cuando un nuevo local se abre no se generan nuevos empleos, sino que reducen la cantidad de trabajadores que tienen en otros locales y los envían a hacer las mismas funciones en el nuevo.

Como las distancias son tan grandes, los trabajadores que viven cerca de los nuevos locales postulan a trabajar en ellos. Si los aceptan, se emite un finiquito de traslado y los envían al nuevo local.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Les hacen un contrato nuevo que parte de la fecha del traslado?

La señora DUQUE (doña Natalia).- Se hace un contrato nuevo, con la nueva razón social, pero se mantienen los años de antigüedad.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Le reconocen los años trabajados en el otro local?

La señora DUQUE (doña Natalia).- Eso lo manipulan para las negociaciones colectivas, porque el fiscalizador no tiene cómo saber que hay gente nueva.

Los trabajadores que trasladan desde otros locales vienen en esas condiciones, es decir, con la antigüedad del local anterior.

El señor MONTES (Presidente).- Es una manipulación, pero al menos les reconocen la antigüedad. Por lo tanto, más que abdicar de la indemnización, ésta se respeta.

-Hablan varias personas a la vez.

El señor JIMÉNEZ.- Vea lo que sucedió cuando se disolvió la razón social Magallanes. Ese RUT venía de Carrefour y pasó a D&S cuando esta cadena absorbió a aquella. Pero ahora pasó a D&S Chile y luego pasará a Comercial Magallanes, con la que se va a hacer el negocio con Falabella.

Cuando se hizo la reestructuración societaria a toda la gente que pertenecía a ese RUT se les hizo firmar el finiquito, se les recontrató inmediatamente con la nueva razón social y quedaron en los mismos locales, con los mismos sueldos. A mí entender, por donde se le mire esos fueron finiquitos simulados.

Creo que lo único que hacen es jugar con los vacíos legales y vulnerar las fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo, porque, como bien dice don Joaquín, no firman los finiquitos en la Inspección del Trabajo porque saben que se los

van a rechazar. Por eso recurren a un notario, donde mandan a firmar los finiquitos, los anexos, etcétera.

El señor JIMÉNEZ.- Si fuera la misma razón social, suponiendo que es una filial, ¿no habría problema?

El señor CABRERA.- Se da el supuesto del artículo 4º, en el sentido de que es la continuidad de la razón laboral.

Ahora, este papel puede tener o no validez, porque, en definitiva, lo que hace la empresa con esto es respaldarse documentalmente de finiquitos preexistentes, pero nosotros, en los hechos, cuando constatamos que un trabajador ha sido persistentemente cambiado de un lugar a otro, entendemos que la relación laboral no se ha suspendido.

El señor MORENO.- Eso es lo que nos están desconociendo, señor Presidente.

El señor MONTES (Presidente).- Pero en el contrato se dice el tiempo desde el cual está trabajando.

El señor CABRERA.- Es que pasa de una o de otra forma.

El señor MONTES (Presidente).- Está bien, pero quiero entender dónde está la maniobra de la empresa, porque no es por el lado de la indemnización.

El señor MORENO.- No, señor Presidente, es por un tema de cambiar razones sociales y de inventar razones sociales nuevas.

El señor MONTES (Presidente).- O sea, de hecho es la misma.

El señor MORENO.- Ésa es la forma en que lo hacen. Además, como bien dice don Joaquín, cuando vamos a reclamar a la empresa diciendo que de acuerdo con el artículo 4º seguimos vigentes como sindicato, nos hacen la "media tapa" y se van.

El señor MONTES (Presidente).- O sea, es antisindical abiertamente.

El señor BITTNER.- Señor Presidente, tenemos un ejemplo claro. Se va a abrir un local de Líder en Reñaca Alto. El personal de ese local va a salir del Líder de 15 Norte. A los trabajadores los han tentado con prebendas económicas para formar parte de la planta de trabajadores que pueden ser trasladados. A mucha gente que viene de ese lugar le va a convenir, son los primeros que se van a ofrecer para el traslado, pero ¿qué significa eso? Primero, deben renunciar a situaciones formales, como es la pertenencia al sindicato. En este momento tengo varias renunciaciones para que la empresa los pueda trasladar. Aun cuando tienen razón social aparte, se les dice que renuncien al sindicato para ponerlos en la lista a fin de que tengan alguna opción de cambio. Pero eso va a durar tres o cuatro meses y los van a despedir igual.

El señor MORENO.- Señor Presidente, en un local de la plaza de Maipú, en Santiago, tenemos problemas serios con una socia del sindicato. Abrieron un Líder en Chillán. Ella hizo las consultas y envió a sus hijos para que no perdieran clases, pero resulta que ahora le dicen que no la van a poder trasladar. Tiene a sus

hijos allá, ella está en Santiago y me pregunta qué hace ahora porque sus hijos son pequeños y necesita estar con ellos.

El señor JIMÉNEZ.- Este finiquito no reconoce los años.

El señor MONTES (Presidente).- El finiquito no; el contrato. Está claro que es contra el sindicato.

El señor CABRERA.- Señor Presidente, lo que pasa es que las figuras son complicadas. Hay veces que se reconoce y otras no.

El señor MORENO.- Por ejemplo, aquí está el contrato de la misma persona. Por favor, vean la firma de la persona que suscribe el contrato y de la persona que firma el finiquito.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Es la misma?

El señor MORENO.- Exacto. Es la misma.

Esta carta, que entregué al señor diputado, es para los proveedores, para que vean las discriminaciones y que realmente son prácticas antisindicales.

A los proveedores se les reconoce. Después de la reestructuración societaria, a contar del 1 de enero, van a seguir funcionando y se les va a seguir facturando tal como están. Seguirán trabajando con "los mismos colaboradores", como ellos les llaman, pero resulta que a nosotros como sindicato no nos quieren reconocer.

La señora PARRA (doña María Elena).- Señor Presidente, el mecanismo de ese finiquito y del posterior contrato es lo que hace que la Inspección no pueda verificar que hay suplantación y se llene el espacio de la persona que está en huelga, porque mandan gente de otra parte y la persona aparece con un contrato de un año atrás. La inspección no tiene cómo decir que esa persona es nueva en el trabajo.

La señora DUQUE (doña Natalia).- Señor Presidente, quiero hacer una acotación sobre la fusión Falabella y D&S.

Como Falabella es gran accionista en D&S, las jornadas de trabajo van a variar. No será sólo la externalización de la marca, sino también una internalización. D&S trabaja con gente de planta y part-time, pero Falabella trabaja solamente con gente part-time. Por lo tanto, lo que van a hacer de aquí a diciembre, por lo menos en el local que yo trabajo, es disminuir la planta. De aquí a diciembre los empleados que cumplen jornada completa deberán comenzar a trabajar part-time o de lo contrario tendrán que dejar el supermercado, porque no le serán de utilidad a la empresa. Se supone que las grandes fusiones y los grandes monopolios se forman para aumentar la cantidad de empleo, pero en realidad lo precarizan.

Cuando nos modificaron la malla horaria se cambió personal de jornada completa a part-time, el que tuvo que suscribir contratos nuevos que establecían que se les respetarían sus indemnizaciones por años de servicio, pero hasta una cantidad determinada de Unidades de Fomento, la que no alcanzaba a incluir los años que llevaban en la empresa, porque se les pagarían las indemnizaciones a partir de la fecha en que suscribieron el contrato que contempla un nuevo horario de trabajo.

El señor MONTES (Presidente).- Además, sobre la base de su nuevo sueldo.

La señora DUQUE (doña Natalia).- Así es, señor Presidente.

El señor MONTES (Presidente).- Eso también es ilegal.

La señora DUQUE (doña Natalia).- Se mantiene como indemnización el tope legal de 90 Unidades de Fomento para los trabajadores que cumplan once años de servicio. Sin embargo, en mi caso, al igual que en el de otros trabajadores, que llevo nueve años en la empresa con jornada completa, para efectos de indemnización, se tomará en cuenta como fecha de ingreso la suscripción del nuevo contrato, de manera que sólo me pagarían un cuarto de lo que me corresponde, procedimiento que se comenzará a aplicar a partir de la fusión.

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

El señor MORENO.- Tengo en mi poder correos electrónicos enviados por Rodrigo Ruz con el detalle de la malla horaria, la cual se elaboró a partir de un software adquirido por la empresa para establecer los horarios de todos los trabajadores.

Siempre se ha señalado que cada local es una razón social independiente, pero en los correos que me envió el funcionario que maneja esa malla queda claro que las instrucciones provienen de D&S, no de cada local. De hecho, a los proveedores les paga D&S, no los locales por separado, la que con posterioridad les descuenta lo cancelado de sus resultados de operaciones.

La señora DUQUE (doña Martina).- Señor Presidente, las políticas empresariales son las mismas para todos los locales, pero no somos trabajadores de una misma empresa.

El señor MORENO.- Sin embargo, las ventas que se efectúan en los locales de la cadena no señalan su razón social respectiva, sino la de D&S.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Alguna otra pregunta?

Junto con agradecer a nuestros invitados el aporte que han hecho a la investigación que lleva a cabo nuestra Comisión, quiero señalarles que para nosotros sería interesante que nos enviaran una descripción más amplia de lo que representan los trabajadores de Carrefour que pasaron a formar parte de la cadena Líder, de D&S.

Quiero plantear una proposición a la Comisión, debido a que el gerente general de D&S, señor Enrique Ostalé, no ha querido concurrir.

La señora DUQUE (doña Natalia).- Perdón señor Presidente. El señor Ostalé me visitó después de que fue invitado a esta Comisión Investigadora para conocerme en mi condición de dirigente sindical, ocasión en que me planteó, literalmente, que los paños sucios se lavaban en casa, ante lo cual le respondí que mientras pudiéramos solucionar los problemas dentro de la empresa así lo haríamos, pero que cuando él no estuviera en esa disposición golpearíamos todas las puertas que fueran necesarias con tal de lograrlo.

El señor MONTES (Presidente).- Por supuesto, para eso está el Congreso Nacional.

Propongo que una delegación de nuestra Comisión visite al señor Enrique Ostalé, porque queremos cerrar nuestro trabajo con su visión sobre la materia que estamos investigando, ya que en representación de D&S concurren a la Comisión el jefe de recursos humanos, quien planteó una visión idílica de la realidad, junto con un abogado que no tenía mucho que ver con la materia.

Entiendo que una de las misiones del señor Ostalé, quien fue incorporado hace poco a D&S, es mejorar las relaciones laborales de la empresa, pero parece que hasta el momento eso no ha ocurrido.

¿Habría acuerdo para que lo llame y le plantee que lo queremos visitar, porque igual vamos a concluir nuestro trabajo y queremos hablar con el jefe superior de D&S?

Acordado.

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

-Se levantó la sesión a las 12.37 horas.

CARLOS MONTES CISTERNAS
Presidente de la Comisión

PEDRO N. MUGA RAMÍREZ
Secretario Abogado de la Comisión

Con formato: Derecha: 243,55 pto, Espacio Antes: 0 pto, Después: 0 pto, Interlineado: sencillo, Tabulaciones: 99,25 pto, Izquierda + No en 71,25 pto

Con formato: Fuente: (Predeterminado) Arial, Sin Negrita