

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

Sesión 16ª, celebrada en miércoles 8 de agosto de 2007,

de 11.00 a 12.15 horas.

VERSIÓN TAQUIGRÁFICA

Preside el diputado señor Carlos Montes.

Asisten los diputados señores Sergio Aguiló, Julio Dittborn, Patricio Melero, Carlos Recondo, Eduardo Saffirio y Patricio Vallespín.

Además, concurren como invitados el señor Arturo Martínez, Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT; la señora Patricia Silva Meléndez, Directora de la Dirección del Trabajo, y el señor Juan Moreno, Presidente del Sindicato Líder, de Santiago.

TEXTO DEL DEBATE

El señor MONTES (Presidente).- 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.

El señor MONTES (Presidente).- Ofrezco la palabra para hablar sobre la Cuenta.

¿Habría acuerdo para enviar las actas al señor Gonzalo Durán, una vez que termine el trabajo de la Comisión?

Acordado.

Ofrezco la palabra para hablar sobre la solicitud de audiencia presentada por la señora Marianela Fernández, Presidenta del Sindicato Santa Isabel.

El señor MELERO.- Señor Presidente, si mal no recuerdo, en Santa Isabel hay varios sindicatos.

Ahora bien, si el motivo de los despidos tiene relación con el trabajo de esta Comisión, como aparentemente se ha dado en otros casos, en que personas que han concurrido a dar su testimonio han sido expulsadas, me parece que lo amerita, pero creo que no corresponde que la Comisión se haga cargo de ese tipo de situaciones, que se ajustan a derecho. Si no hay un elemento nuevo, no veo la necesidad de recibirla, más aún si hoy tenemos la última audiencia, salvo que usted, señor Presidente, al hablar con ella, se percate de que tiene antecedentes relevantes para nuestro trabajo. Sin embargo, creo que no tenemos mucho tiempo para ello.

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

El señor AGUILÓ.- Señor Presidente, ¿nos podría recordar la razón principal por la cual nos solicita audiencia?

El señor MONTES (Presidente).- Debido al despido de doscientos sesenta trabajadores.

El señor AGUILÓ.- Señor Presidente, es un número significativo de trabajadores despedidos. Además, es una de las empresas que estamos investigando. Por lo tanto, soy partidario de recibirla.

El señor MONTES (Presidente).- Si les parece, voy a conversar con ella para determinar si amerita que venga la próxima semana, a fin de conocer la naturaleza del problema.

El señor MELERO.- Señor Presidente, ¿Cómo estamos con los plazos?

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

El señor MUGA (Secretario).- Señor Presidente, el plazo vence la próxima semana, pero como el próximo miércoles es feriado la última sesión que debiera celebrar la Comisión es ésta. Pero reglamentariamente se entiende prorrogada por quince días.

El señor MONTES (Presidente).- En ese caso, no tenemos tiempo para recibirla, salvo que pidamos una prórroga.

El señor DITTBORN.- Señor Presidente, podríamos destinar la semana distrital para debatir las propuestas.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Habría acuerdo para acoger la propuesta del diputado señor Dittborn?

Acordado.

Agradezco la presencia de nuestros invitados, en especial la del presidente de la CUT, señor Arturo Martínez, y recordar que esta Comisión tuvo su origen en una reunión con dicho organismo, particularmente en la Subsecretaría del Trabajo, donde nos plantearon la situación laboral que se presentaba en los supermercados Líder y D&S, lo cual motivó a que algunos parlamentarios presentaran

un proyecto de acuerdo y constituyeran esta Comisión. Desde luego, no podíamos cerrar nuestra investigación si no venían los representantes de la CUT.

Asimismo, quiero agradecer la presencia de la directora del Trabajo en esta Comisión.

En primer lugar, tiene la palabra el señor Arturo Martínez.

El señor MARTÍNEZ.- Señor Presidente, los representantes de la CUT fuimos invitados la semana pasada, pero, por razones de agenda, no pudimos asistir, ya que debíamos recibir a una delegación extranjera.

Mi exposición está contenida en los dos documentos que he traído, para que los miembros de la Comisión puedan analizar la situación en detalle. No queremos hacer un juicio de valor, sólo mostrar la realidad existente en el rubro de los supermercados. Para ello hemos elaborado un trabajo en *power point*, del cual queremos hacerlos partícipes.

Este es uno de los rubros con más alta concentración, pues hay dos razones sociales que concentran el 70 por ciento del mercado. Falabella, que tiene el supermercado Tottus, no está dentro de esas dos razones sociales. Entiendo que por la vía de que una de esas razones sociales compra Falabella, en este caso D&S a Tottus, también pasa a ser de las dos cadenas más grandes. Unimarc ya es parte de la cadena Cencosud y Montserrat también lo será en los próximos días, porque aún no se ha finiquitado su traspaso. En un par de meses el 92 por ciento del negocio de los supermercados será manejado sólo por dos cadenas y quedarán sin el control de éstas el supermercado Montecristo y los minimarket.

El señor MONTES (Presidente).- Además de los supermercados medianos y chicos de regiones.

El señor MARTÍNEZ.- Los minimarket no podrán competir con esas dos grandes cadenas de supermercados y van a terminar quebrando. En síntesis, dos cadenas están controlando el 70 por ciento del mercado y en sesenta días más Tottus, Montserrat y Unimarc pasarán a ser parte de dichas cadenas comerciales. ¿Qué significa eso? Que los trabajadores que laboran en ellas y las despedidas por “necesidad de la empresa” perderán su empleo por alguna razón y entrarán a una lista negra, por lo cual no podrán ser contratados en otra cadena. O sea, al concentrarse el mercado, también existe una dificultad para los trabajadores que se desempeñan en el rubro de supermercados, porque ingresan a dicha lista. Un dirigente sindical o un trabajador despedido por “necesidad de la empresa” jamás será contratado en alguna de esas dos cadenas, ni tendrá muchas opciones de búsqueda de empleo, menos aquellos que dejan de trabajar por otras causas.

¿Cómo opera todo el negocio de los supermercados? En el caso de D&S existe una empresa llamada Administradora de Concesiones Comerciales de Hipermercados S.A., la cual controla todas las razones comerciales que aparecen en la diapositiva. La Comercializadora D&S S.A., ex Magallanes S.A., se divide en dos grandes empresas: Administradora de Concesiones Comerciales de Hipermercados S.A. y Administradora de Concesiones Comerciales de Supermercados S.A. Es decir, dos grandes empresas manejan el negocio con la enorme cantidad de razones sociales que se ven en la lámina, que es sólo una muestra. Se trata de 115 razones sociales para las empresas que pertenecen a D&S.

En este campo, cuando un trabajador se sindicaliza se hace efectivo su traspaso a alguna de estas razones sociales, a través del finiquito de traslado. Según tengo entendido, en la legislación laboral no existe el finiquito de traslado, pero sí en esta empresa. Al traspasar a los trabajadores a otra razón social se deja sin base social al sindicato y después se resuelve el tema vía entendimiento con los dirigentes.

¿Existe en la ley el finiquito de traslado? Dejo a disposición de la Comisión copia de este finiquito para que la directora del Trabajo señale si es legal.

Operar con esta cantidad enorme de razones sociales dificulta fuertemente el accionar de los derechos laborales y sindicales. A todos los contratados por esas distintas razones sociales se le aplican las mismas políticas corporativas decididas por la empresa. Las razones sociales no tienen una política distinta, es la misma política de la empresa centralizada. No estamos hablando de muchas empresas, sino que de muchas razones sociales que pertenecen a una sola empresa.

La gerencia diseña las políticas generales que se implementan en cada razón social y local de la cadena de supermercados, lo que demuestra una unidad organizacional en la administración del personal.

Todos los locales exhiben la misma imagen corporativa y la misma marca comercial. En el caso de D&S donde uno vaya está el logo de Líder, pero – reitero- todas tienen razones sociales distintas. Todos tienen el mismo sistema de registro de asistencia centralizado. Existen convenios comunes para todos los supermercados. Un mismo sistema de pago a través de chequera electrónica en todos los locales.

Se otorga capacitación centralizada y uniforme para todos los nuevos trabajadores de los supermercados. Se aplica un mismo reglamento interno de higiene y de seguridad en todos los locales de la cadena y un mismo sistema de beneficios para todos los trabajadores del holding, es decir, estamos hablando de una empresa y no de varias.

Con las distintas razones sociales se crean dificultades para el ejercicio de los derechos laborales y sindicales. Es el caso de D&S. El de la cadena Cencosud es distinto, porque mantiene las marcas de las empresas que compra. Entre otras le pertenecen las marcas Jumbo, Santa Isabel, Montecarlo, Las Brisas, Economax, Monserrat y Unimarc. Hay otras cadenas que compran, generan razones sociales distintas y esconden la marca, porque les interesa tener una sola imagen corporativa y exhibir un mismo logo.

Cencosud tiene distintas empresas que manejan el negocio de los supermercados, como Jumbo Administradora S.A., Jumbo administradora Temuco S.A., Inmobiliaria Santa Isabel S.A. y así varias más. Son las razones sociales que operan para el negocio.

Una descripción de esta empresa.

Opera con menos razones sociales que la cadena D&S. en total cuenta con 55 razones sociales distintas. No obstante que cada una aparece como empleadora de los trabajadores de los supermercados respectivos, en todos los locales se implementan las mismas directrices y recursos, al igual que ocurre en la otra cadena.

También existe una unida organizacional que agrupa a todas las razones sociales. Hay una empresa mayor, por así decirlo.

Conclusión.

Aunque formalmente la cadena de supermercados e hipermercados funciona como una diversidad de empresas, jurídicamente autónomas, independientes y con identidad separada, en la práctica todas ellas forman parte de un mismo negocio y operan bajo la coordinación y dirección de la oficina central del holding.

En todos los supermercados e hipermercados de cada holding las políticas de administración de personal presentan las mismas medidas de decisiones y procedimientos internos de control laboral.

Por lo tanto, podemos concluir que D&S y Cencosud son, cada una, una sola empresa, no muchas empresas.

En cuanto al tema de la subcontratación, además de las múltiples razones sociales para explotar el mismo giro, una misma actividad, es común que los holdings del rubro ocupen fuertemente este sistema.

Numerosos proveedores entregan sus productos en centros de distribución desde los cuales son transportados a las salas de ventas de los supermercados, pero también existen pequeños proveedores que llevan directamente sus productos a las salas de ventas. Asimismo, se han implementado los llamados call centres, que atienden pedidos de compras hechos desde los domicilios de los consumidores.

Al interior de cada supermercado también se utiliza el sistema de subcontratación, por ejemplo, para dotar de trabajadores que se desempeñan en recepción, cajas, platos preparados, pastelería, carnicería, vegetales, fiambrería, etcétera.

No obstante que existen diversas razones sociales en cada cadena, la que celebra el subcontrato es la casa matriz, no la sociedad que administra el supermercado.

En resumen, éste es un negocio que abarca todos los rubros y que ocupa tanto el sistema de diversidad de razones sociales como el de la subcontratación.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Usted dice que los subcontratos los realiza la casa matriz, no la razón social específica del supermercado?

El señor MARTÍNEZ.- Indirectamente, porque los trabajadores que se desempeñan en pastelería, carnicería o rubros similares trabajan para una empresa distinta, pero esa empresa distinta al final está dentro del supermercado, es contratada por el supermercado y, en definitiva, esa empresa distinta contrata trabajadores para que trabajen en el supermercado.

Ahora bien, las empresas proveedoras no facturan a la razón social determinada, sino a la razón social matriz, o sea, no venden a una de las razones sociales que expliqué anteriormente. Las facturas luego son enviadas a D&S o a Cencosud, a la razón social matriz. Señalo todo esto para graficar la forma en que

opera este negocio, que es complejo. Hay que investigar bastante para saber cómo opera.

El concepto de identidad legal determinada de una empresa en materia laboral obliga al trabajador a cobrar sus derechos solamente ante una sola razón social, mientras que la empresa que lo emplea puede libremente transformarse, fusionarse y dividirse en filiales en forma ilimitada. Es decir, al trabajador lo contratan con una razón social, él cobra ahí sus remuneraciones, pero la empresa tiene facilidad para hacer múltiples maniobras con dos objetivos: temas tributario y laboral.

Tal vez esto parezca legal dentro del cuadro de la normativa chilena, pero pienso que estamos al filo de la legalidad en términos de derechos.

Los cambios en la denominación societaria de la empresa, como decíamos al principio, afectan la eficacia de la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente, poniendo en riesgo la continuidad de los sindicatos, el acceso a la negociación colectiva cuando la empresa adopta nuevas razones sociales y divide el negocio diversificando varias denominaciones sociales. Por ejemplo, el finiquito de traslado. Hay casos en que trabajadores constituyen un sindicato de 240 personas y 241 son trasladados a una nueva razón social y sólo tres quedan en la antigua. Ustedes deben adivinar cuáles son los tres: los dirigentes sindicales. Y quedan huérfanos, sin base.

El ejercicio de la libertad sindical es complejo; el ejercicio de la negociación colectiva es imposible cuando los trabajadores que quieren negociar son trasladados. También ocurre que terminan haciendo la negociación colectiva, logran algo, pero después son trasladados y no pueden ejercer, en la razón social donde negociaron, los logros obtenidos en la negociación.

En consecuencia, existe una amenaza real de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y a la libertad sindical. Hay casos en que podemos ilustrar lo afirmado.

Incumplimiento de la normativa laboral.

La industria del rubro de supermercados e hipermercados presenta alta infraccionalidad a la normativa laboral. Hay un listado de materias sancionadas por los tribunales, entre ellas, una lista con los últimos cuatro años de infracciones que la Dirección del Trabajo ha sancionado en forma reiterada, en algunos casos dos o más veces.

Cuando hablamos de contrato de trabajo, el DFL 2, según entiendo, consiste en no dejar cumplir la labor del funcionario de la Dirección del Trabajo.

El listado de materias sancionadas en supermercados e hipermercados se encuentra a disposición de la Comisión y tiene el sentido que he señalado, es decir, que esa industria presenta una alta tasa de infraccionalidad de la normativa laboral.

Es alarmante observar que las materias sancionadas en ese rubro llegan a un total de 3.561 infracciones. De hecho, durante los últimos cuatro años la Dirección del Trabajo ha infraccionado a las empresas del rubro, en promedio, dos y media veces diarias por incumplimiento del derecho laboral. Cada vez que un inspector

de la Dirección del Trabajo efectúa una visita de fiscalización a algún supermercado cursa una multa, lo cual se materializa siempre que lo dejen ingresar, porque en muchos casos no se respeta lo que establece el DFL N° 2 del Código del Trabajo, que fija las funciones de la Dirección del Trabajo.

Por lo tanto, llama la atención que en un sector tan exitoso desde el punto de vista económico, como el de los supermercados e hipermercados, exista un nivel de infraccionalidad tan alto.

No obstante –reitero-, no vengo a plantear juicios de valor, sino a dar a conocer cómo opera el cumplimiento de la legislación laboral en el rubro de los supermercados.

Por otra parte, la constitución de sindicatos se torna difícil por la alta inestabilidad laboral –muchos trabajadores duran dos o tres meses en sus funciones y se producen muchos traslados-, la multiplicidad de razones sociales, la amplia externalización de servicios y la actitud antisindical en los niveles directivos.

Por ejemplo, en la cadena Unimarc sólo existen tres establecimientos con sindicato y la afiliación alcanzó a 41 por ciento en 2006, pero esas organizaciones tienen muy poca representatividad. En total sólo hay 169 afiliados en los tres sindicatos, es decir, un promedio de 56 socios por sindicato.

En el caso de esa cadena es muy difícil mantenerse dentro de un sindicato, debido a la cesación de los contratos de trabajo, al alto nivel de rotación, debido al traslado de los trabajadores de razón social o por amedrentamiento.

En la cadena Cencosud la situación es un poco mejor, puesto que había aproximadamente 40 mil trabajadores sindicalizados hasta 2006. Existen trece establecimientos con sindicatos y veinte que agrupan a 12.302 afiliados, con un porcentaje de sindicalización de 33 por ciento. Es decir, en promedio, 615 afiliados por sindicato.

D&S opera con una cantidad similar de trabajadores que Cencosud, pero en 2006 sólo había 1.555 sindicalizados, los que se encontraban agrupados en 17 sindicatos, con un porcentaje de afiliación de 4 por ciento y un promedio de 91 afiliados por sindicato.

Hay una gran diferencia de nivel de sindicalización entre ambos supermercados, a pesar de que en ambas cadenas trabaja aproximadamente la misma cantidad de personas, de manera que está claro que en el último caso hay una política sindical más infraccionaria que en el primero.

En consecuencia, se puede señalar que en rubro hay sindicatos fragmentados, atomizados y sin fuerza para representar y negociar.

La escasa negociación colectiva en el sector es consecuencia de la baja tasa de participación sindical y de su fragmentación.

En los únicos tres establecimientos de Unimarc con negociaciones colectivas están involucrados 129 trabajadores, con una cobertura de 31 por ciento. Existen tres instrumentos colectivos y en promedio cada uno sólo cubre 43 trabajadores. O sea, en ese caso la fragmentación en la negociación es clave.

En Cencosud la negociación colectiva involucra a 12.205 trabajadores, con una cobertura de 33 por ciento. Existen 15 instrumentos colectivos, con 813 trabajadores, en promedio, por cada negociación.

En D&S la negociación colectiva involucra a 1.167 trabajadores, con una cobertura de sólo 3 por ciento. Existen 8 instrumentos colectivos, con un promedio de 145 trabajadores por negociación. Negociar con 145 trabajadores, cuando hay una empresa funcionando con miles de ellos, es difícil lograr algo.

Contratos y convenios colectivos en Unimarc, Cencosud y D&S:

Existen 25 instrumentos colectivos vigentes; el 20 por ciento son convenios colectivos.

En esa negociación no existe derecho a fuero mientras dura la negociación. No sé si se trata del derecho a huelga. Existen escasas posibilidades de negociación colectiva entre empresas y trabajadores. El convenio colectivo opera fuertemente, no sólo el sindicato puede negociar. Aquí está el punto clave, porque si tenemos un sindicato que se organiza para negociar y la empresa puede hacer un convenio con grupos de trabajadores está claro que el sindicato no tiene ningún sentido y termina destruyéndose.

Las empresas del rubro prefieren dividir y parcializar las negociaciones colectivas, negociando varias veces con numerosos sindicatos por separado para producir la división de la presión sindical y así disminuir el riesgo de la huelga. No hay huelgas en los supermercados por esta razón; nadie se atreve a hacerlas.

Por ello, la negociación colectiva no cumple un rol significativo en la obtención de beneficios para los trabajadores. Se desincentiva a los trabajadores a la sindicalización.

En términos generales, es lo que puedo señalar acerca de la negociación colectiva. Nos acompaña un dirigente de los supermercados que estuvo presente la semana pasada y una coordinadora de sindicatos de supermercados que se encuentra en formación.

En definitiva, hay un problema de fondo: la definición del concepto de empresa, el cual ha sido largamente discutido. No podemos oponernos a que existan todas estas razones sociales. No vengán a decir que la empresa es cada una de esas razones sociales, porque está demostrado que aquí hay una sola empresa.

El señor AGUILÓ.- Está aprobado en la Cámara, señor Presidente.

El señor MARTÍNEZ.- Señor Presidente, felicito a la Comisión de Trabajo por haberla aprobado.

La negociación por holding, que hemos venido planteando, no tiene sentido, ya que no se puede negociar por cada razón social, menos si hay un grupo negociador.

La única forma de tener una negociación equilibrada es negociar con el dueño del holding, no fragmentadamente, como lo hacen. Por eso, presentamos nuestra demanda. En algún momento debemos debatir.

Al respecto, quiero dar algunos ejemplos. Acabamos de firmar una negociación colectiva en la Empresa Forestal Mininco, de propiedad de La Papelera, de Eleodoro Matte, con los trabajadores de las empresas contratistas. ¿Qué negociamos? Generar las condiciones para que la empresa incorpore en la licitación los derechos de los trabajadores, algunos que con la mandante no hacían.

Por ejemplo, Forestal Mininco dijo que ninguna persona que trabajara con un contratista puede ganar menos de 192 mil pesos como salario mínimo. Ése es el sueldo mínimo que estableció la forestal a los contratistas cuando hagan un contrato con sus trabajadores. La forestal resolvió un conjunto de cosas en la licitación para incorporarlas como derechos a los trabajadores.

Actualmente estamos en una negociación con la maderera Celco, de la ruta Itata, en las mismas condiciones. Sin la connotación de otras negociaciones, pero van entendiendo que hay que buscar la forma de generar paz social a través de derechos garantizados. Creo que se va a seguir dando este tipo de negociaciones.

No estamos diciendo que se eliminen las razones sociales, pero queremos negociar con el dueño de la empresa y no con un intermediario que no tiene capacidad para hacerlo.

¿Cómo se puede negociar con una empresa contratista si no sabe si le van a renovar el contrato con la mandante o si en la licitación va a obtener los mismos precios?

Es difícil. No quisimos venir a acusar a nadie ni a dramatizar la situación, sino a mostrarles la forma en que funcionan ese tipo de empresas, esos negocios. Nos parece escandaloso por la cantidad de razones sociales que tiene y por la forma de subcontratación.

La idea era mostrar, entre otras cosas, que dos cadenas se van a apoderar del negocio de supermercados del país.

El señor MONTES (Presidente).- Es muy sólida su exposición, nos será de mucha ayuda para realizar nuestro informe.

Tiene la palabra el diputado Sergio Aguiló.

El señor AGUILÓ.- Señor Presidente, me gustaría saber cuáles son las dos o tres iniciativas legales que pudieran regular, modificar o impedir esos abusos que tan ilustrativamente hemos conocido.

Tal vez, cambiar el concepto de empresa, que se entienda como la unidad económica que tiene una misma dirección, independientemente de cuántas razones sociales tenga.

Por otra parte, creí entender en su exposición que sería bueno que en aquellos lugares donde hay sindicatos, no se admita que se negocie con grupos alternativos, de tal manera que no se debilite su rol. Me gustaría que lo confirmara.

También entendí que sería importante en un holding, es decir un conjunto de empresas relacionadas, admitir la posibilidad de que haya una negociación con el holding y no a nivel de empresa.

En fin, el punto es que junto con hacer el diagnóstico hay que tratar de hacer alguna corrección, en la medida de lo posible.

¿A cuáles apuntaría, según su experiencia como presidente de la CUT?

El señor MARTÍNEZ.- Señor Presidente, en primer lugar, creo que hay un tema clave, la negociación colectiva.

La razón de ser de un sindicato o de una asociación de trabajadores es poder negociar sus derechos. Pero debe darse en una situación de equilibrio y, desde ese punto de vista, la actual legislación tiene una práctica antisindical en su interior. Crea, paralelo al sindicato, la posibilidad de que negocie la empresa con un grupo de trabajadores.

Para nosotros puede existir un grupo negociador donde no hay organización sindical; pero, por el contrario, no debe existir si hay sindicatos.

No es una cosa exagerada. Creo que eso resuelve en este rubro y otros también.

Por ejemplo, hay una situación que pronto va a estallar en Hites, empresa grande y antigua, que cuenta con 1.900 trabajadores, con un sindicato nacional. Pues bien, antes de que expire el contrato colectivo el próximo año, a la empresa se le ocurrió llamar a los trabajadores de la tienda y a los de las bodegas por separado. Así formar dos grupos negociadores. Propicia eso. Busca trabajadores para hacerlo. Lo hace eligiendo una comisión negociadora para debilitar el sindicato. La idea es hacer un convenio que no tenga derecho a huelga.

Un grupo negociador donde no exista organización sindical resuelve parte de ese problema. Es una práctica antisindical de la propia ley.

Con esa cantidad de subterfugios, razones sociales y cosas metidas dentro de la misma cadena, la razón social no se utiliza solamente en bien del negocio, sino para violar derechos laborales o evitar que los trabajadores tengan poder de negociación.

Desde ese punto de vista, para nosotros, la negociación colectiva tiene que entenderse con el concepto de empresa acordado. Para esos efectos, el contrato colectivo hay que pasarlo a la empresa mandante.

Eso no quiere decir que haya varios sindicatos dentro de la empresa que puedan negociar con la mandante. Pero con ella y no con razones sociales distintas.

En Líder -D&S-, para que los trabajadores pudiesen negociar en cada una de las razones sociales, tendrían que hacer 151 negociaciones colectivas para 40 mil trabajadores.

Al conocer ese hecho se ve que los trabajadores no logran capacidad de negociación, tendrían que hacer una negociación para cada razón social. Negociar con la empresa dueña del negocio, eso desde el punto de vista de la negociación colectiva.

Otro tema es regular el finiquito. Por ejemplo, hay finiquitos de traslado, en que cambian de un día para otro al trabajador. Con eso lo desarraigan de la negociación que hizo y lo trasladan sólo con los derechos que el nuevo empleador le da. Ello va generando una situación adversa a la propia empresa, inestabilidad y sometimiento. Los trabajadores que son trasladados en esas condiciones pueden aceptar ser cambiados por necesidad. Pero se va incubando una situación de respuesta, previsible, muy complicada en el tiempo.

Hay que mejorar los finiquitos de trabajo y la forma de operar de las empresas de ir cambiando de trabajador.

No se le puede prohibir a una empresa que cree una razón social, pero no se puede utilizar esa razón social para sacar a los trabajadores del sindicato y llevarlos a otra razón social. Me parece que eso debe ser resuelto.

El ejercicio de la libertad sindical.

A las empresas les va mucho mejor si se entienden con los sindicatos. Más tarde o más temprano surgirán problemas, igual como pasó con los contratistas, producto de una legislación en que nadie quiso darse cuenta de que los había.

La empresa debería darse cuenta de que con el sindicato se podría entender y de que le va a ir mejor en sus negocios, además de crear un clima de paz social al interior de la misma.

Por lo tanto, hay que generar condiciones para tener un clima de entendimiento entre sindicato y los trabajadores, sobre la base de que la empresa reconozca al sindicato como un interlocutor y no como un adversario, no tratando de destruirlo cada vez que puede, utilizando diversos subterfugios.

Desde ese punto de vista, debemos encontrar en la legislación algo que garantice el ejercicio pleno de la libertad sindical. Este ejercicio pleno no pasa sólo por la diversidad de sindicatos, pues a la empresa le da lo mismo no tener sindicato que tener muchos; el resultado es el mismo. Al final, al tener a los trabajadores divididos en diversos sindicatos, la lucha sindical no resuelve nada.

Siento que se debe legislar en dos áreas.

En primer lugar, regular la constitución de sindicatos bajo el punto de vista del reconocimiento pleno de la empresa, y no la proliferación de los mismos, que si bien muchas veces son organizados por las propias empresas, también se debe regular la intromisión de los sindicatos interempresas dentro de la empresa.

He conversado con el dueño de Montserrat antes de que lo vendiera. Me reclamaba porque había una gran cantidad de fueros sindicales dentro de la empresa, pero que precisamente no eran fueros que ocurrían por el sindicato de la empresa, hecho regulado, sino por el sindicato interempresa que llega de afuera a

organizar a los trabajadores; a sacarlos del sindicato de la empresa. Todos sabemos que por cada ocho trabajadores se da un fuero, lo que termina desprestigiando el tema sindical y generando un clima de confrontación interna entre los trabajadores.

Le dije que él había permitido eso, que le gustó hasta que le comenzó a hacer daño; que en los primeros meses vio fragmentarse el sindicato perdiendo fuerza. Era el único sindicato de la empresa, y había trabajadores de afuera que iban a buscar trabajadores para darles fuero y sacarlos del sindicato. Eso le gustaba, pero cuando tenía 39 fueros sindicales, de grupos que querían negociar desde fuera, obviamente no le gustó. Entonces, había que llegar a un acuerdo para ver cómo arreglábamos el tema.

Ahora bien, creo que el concepto empresa es fundamental, así como la eliminación de los grupos negociadores.

En segundo lugar, está el piso para la negociación colectiva.

No puedo entender el hecho de que si un trabajador logró negociar colectivamente hace dos años un conjunto de derechos, en la próxima negociación colectiva la empresa responda por menos de lo que se ganó.

Esto significa que la lucha va por mantener lo que se tiene, bajando las expectativas y generando la huelga. Esto es así porque la mayoría de las huelgas son para mantener lo que se obtuvo en negociaciones anteriores. Si a uno le quieren quitar lo ganado, uno se rebela.

En el último tiempo, las huelgas no son para lograr más, sino para mantener aquello que nos quieren quitar, básicamente, porque no existe el piso para la negociación.

El señor MELERO.- Comparto el hecho de que la Comisión conocía algunas cosas, pero también hay otras que son interesantes dependiendo del ángulo en que se enfrente el tema.

Ustedes tienen una visión más amplia de la organización del trabajo. ¿Existe otro sector que tenga esta situación de multiplicidad de RUT o razones sociales como la de los supermercados? Percibo que el negocio del retail, el de las multitiendas puede tenerlo. Pero quiero dilucidar si esta es una conducta muy exclusiva y excluyente de los supermercados o hay otros sectores productivos, tanto de las empresas del Estado como privadas. Por ejemplo, Codelco.

Otro tema tiene que ver con los reponedores de mercaderías al interior de los supermercados. En ese sentido, quiero saber si con la nueva ley de Subcontrataciones este tema se ha ido morigerando, ha mejorado o creen que la situación es de dualidad de empleadores o de quien da las órdenes al interior de los supermercados. ¿Perciben que las cosas han mejorado, empeorado o se mantienen igual?

Por último, dada la característica del negocio, que tiene horarios de mayor y menor afluencia de público, se han visto en la necesidad de echar mano al contrato part-time para atender bien al público. Obviamente, esta situación no justifica tener una persona de jornada completa, pero sí tener gente en los horarios de mayor atención. Eso se ha constituido en una alternativa de trabajo para mucha gente que,

probablemente, no tendría el tiempo para hacer una jornada completa, especialmente me refiero a jóvenes estudiantes y dueñas de casa. ¿Qué opinión tiene de eso?

El señor MARTÍNEZ.- Señor Presidente, hay diversas formas que adoptan distintos grupos de empresas. Por ejemplo, en la minería no se asume la cantidad de razones sociales, sino que Codelco tiene la cantidad de contratistas que todos conocemos: mil quinientas empresas contratistas y subcontratistas.

El señor MONTES (Presidente).- Pero mil quinientas, sumadas las empresas contratistas más las subcontratistas.

El señor MARTÍNEZ.- Claro. Una empresa que hace un contrato para una determinada cosa; luego, un subcontrato con otra y con otra suma mil quinientas. Son 32 mil trabajadores externos versus 13.800 de plantas, 28 mil contratistas de faena y de servicios y 4 mil supervisores de empresas contratistas.

Hay una empresa que muestra que esta línea de la cantidad de multiplicidad de razones sociales es la que ocupa la línea de negocio: Agrosuper. Esta empresa tiene 51 razones sociales y además la línea de externalización a través del transporte. Tiene empresas de transporte, pero también subcontratos. Es exportadora de carnes blancas: pollos, pavos, cerdos. Está haciendo una buena cantidad de exportaciones, pero cuenta con 51 razones sociales y cerca de 12 mil trabajadores en total. Hay doce sindicatos constituidos. Se constituyó el sindicato interempresa que trató de negociar, pero la empresa no quiso hacer la negociación colectiva. Ahora los trabajadores están tratando de construir sindicatos por razones sociales, en definitiva, están construyendo una coordinadora. Esta empresa está en una situación muy estratégica para los trabajadores, porque está ubicada en la carretera de la fruta. Es decir, el día que haya un paro de trabajadores contratistas de Agrosuper, quiero ser franco, no se van a parar frente a la empresa, sino que lo van a hacer en la carretera a fin de que los camiones no pasen hacia Valparaíso o hacia San Antonio. Esos trabajadores han encontrado una forma de presión en ese sentido.

Respecto de Ripley, Falabella o La Polar, todos tienen una multiplicidad de razones sociales, es una línea de negocios que generalmente utilizan los retails y los exportadores, que subdividen razones sociales. Además, utilizan subcontratos en algunas áreas.

En cuanto a los reponedores, respecto de la ley de subcontrato, desaparecen las agencias de empleos, ya que el dueño del producto contrataba a una agencia con el objeto de reponer un producto en un supermercado distinto. Entonces, dicha agencia contrataba a un trabajador, que le trabajaba a la agencia, la que hacía el contrato con el dueño del producto y éste con el supermercado. Es decir, tres empresas para un solo empleado, lo que me parece mucho.

Con la ley de subcontrataciones desaparece la agencia y el problema se produce, por ejemplo, en la contienda entre Líder y el dueño de un producto, referente a que el supermercado dice que a partir de este momento contratará a los reponedores, pero el dueño del producto dice que no puede hacerlo, porque sus productos no serán bien exhibidos y no le conviene, ya que Líder tiene productos propios. Finalmente, Líder, que es quien manda, contrató algunos trabajadores, pero con el 40 por ciento menos en sus remuneraciones, comparado con lo que ganaban en la agencia.

Por lo tanto, los trabajadores van a la CUT y se quejan, en el sentido de que la ley los perjudicó, porque ganan menos, ya que los contrató Líder, pero prefieren trabajar para el dueño del producto. La ley, en términos de negocio, no es clara en ese sentido, por lo tanto, tenemos problemas con los reponedores, que en vez de estar felices alegan que los ha perjudicado.

En cuanto a los contratos parciales, el supermercado Economax despidió a la mayoría de los trabajadores que tenían contrato de 45 horas semanales, contratando a otros por jornada parcial de 30 horas semanales, con un salario mínimo de 105 mil pesos imponibles. Por consiguiente, en dicho supermercado reparten las 45 horas y tienen a los trabajadores durante las horas peak.

Advertimos que la idea consiste en buscar resquicios legales que les permitan encontrar fórmulas para eludir sus responsabilidades.

Existen muchos contratos en los supermercados de jornada parcial, aunque hay lugares donde los jóvenes estudiantes están trabajando bajo la modalidad *part-time*, sobre todo en estos negocios que abren los viernes, sábados, domingos y festivos: los Easy, Homecenter, Sodimac, etcétera, en los que se les paga por hora.

Esta situación no constituye un problema, ya que son jóvenes que se están pagando sus estudios.

Cuando se trata de un trabajo estable, en que la jornada se empieza a subdividir en tan pocas horas de trabajo, los trabajadores se resienten. Por ejemplo, a un trabajador que se le diga que en vez de 45 horas semanales, con 144 mil pesos de sueldo base, va a trabajar 30 horas semanales y ganar 105 mil, prefiere trabajar las 45 horas y ganar los 144 mil pesos ya que, aunque ciertamente se le pague más por menos horas de trabajo, éstas son parceladas e implican mayor gasto en locomoción y tiempo.

O sea, hay dificultades en el tema de aplicación de las condiciones de trabajo y muchos datos respecto de estas conductas que se dan.

Hay empresas emblemáticas como, por ejemplo, Falabella, que creó el Supermercado Tottus. Hace 28 días se formó un sindicato en este supermercado, con 200 trabajadores. Vean ahora si queda algún trabajador del sindicato o en la empresa. No queda nadie, ni siquiera los dirigentes.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Tiene la nómina de la directiva de ese sindicato?

El señor MORENO.- Señor Presidente, el mismo día de la constitución del sindicato tomaron a la presidenta, la pasearon por todo el supermercado y la despidieron. Después echaron al tesorero y, posteriormente, al resto.

El señor MONTES (Presidente).- Le pido que trate de conseguir la lista para que vengan a la Comisión a dar sus testimonios.

El señor MARTÍNEZ.- Sí. Hay mucho que hacer y decir al respecto.

Si bien la Dirección del Trabajo nunca va a poder cumplir con todo, ya que son muchas las empresas, mucha la infraccionalidad y muchos los

requerimientos, ésta no tiene –con todo respeto- mucha autoridad para fiscalizar, porque si los supermercados quieren dejan pasar al inspector.

La señora SILVA (doña Patricia).- No, el inspector tiene facultades para entrar, pero muchas veces hemos tenido que llamar a Carabineros...

El señor MONTES (Presidente).- Y ustedes infraccionan cuando tienen acceso.

La señora SILVA (doña Patricia).- Sí, se infracciona.

El señor MONTES (Presidente).- Para efectos del informe quiero preguntar al señor Martínez lo siguiente:

Usted habló de listas negras para los dirigentes y trabajadores despedidos de una cadena a otra. ¿Hay datos concretos al respecto o es más bien una hipótesis?

El señor MARTÍNEZ.- No. Al ir al supermercado Las Brisas o Santa Isabel, por ejemplo, le podemos dar una lista de dirigentes que no van a ser contratados y que figuran en el computador. Es cuestión de que el jefe de recursos humanos de un supermercado “meta el dedo” al computador y va a ver que ese trabajador trabajó en tal parte y fue dirigente sindical o lo despidieron por alguna razón que molestó a la empresa.

Respecto de ello, estamos trabajando con Rafael García, que es uno de los dirigentes de uno de los sindicatos más grandes de Santa Isabel y tiene los datos concretos al respecto.

El señor MONTES (Presidente).- Que quede consignado porque es un tema muy complejo.

Cencosud nos planteó que tenía 8 razones sociales y acá aparecen 55. Pareciera que la diferencia está en que ellos tomaron básicamente hipermercados y supermercados y no consideraron al resto de los negocios que tienen, tales como Easy y otros más.

Me gustaría saber si esa diferencia es tanta como para alcanzar a 55 razones sociales. Es decir, el problema mayor, más que en el supermercado e hipermercado, estaría en el resto de las actividades.

El señor MARTÍNEZ.- Señor Presidente, no quisimos poner a Falabella y a Easy en este dato de las razones sociales, por cuanto están las razones sociales de sus empresas.

El señor MONTES (Presidente).- Me refiero a Cencosud.

Señor Secretario, tendríamos que precisarlo, porque tenemos información distinta respecto de las razones sociales de Cencosud.

La señora SILVA (doña Patricia).- Señor Presidente, no recuerdo si en el informe que presentamos, el dato que entregamos, de 55 razones sociales, correspondía a fuentes de la propia empresa. Las 115 de D&S corresponden a información aportada por ellos. La verdad es que se nos ha hecho muy difícil

rastrearlos. No coinciden. Pero en cada uno de los cuadros de la presentación agregamos la fuente de la cual proviene la información. La fuente es la propia empresa o fue extraído de la página web de la empresa.

El señor MARTÍNEZ.- Apareció publicado en la memoria anual de 2007.

El señor MONTES (Presidente).- ¿En la cuenta anual del holding?

El señor MARTÍNEZ.- Sí, señor Presidente.

El señor MONTES (Presidente).- Eso hay que consignarlo, señor Secretario.

Respecto de las denuncias y de las sanciones, hay muy pocos referidos a prácticas antisindicales. ¿Cómo se explica eso?

El señor MARTÍNEZ.- Porque no hay sindicatos, señor Presidente; porque la gente no reclama; porque la gente optó por no denunciar. Cuando las personas quieren formar sindicato y se encuentran con tantas dificultades, desisten, dejan de confiar en la Dirección del Trabajo y en la inspección. En consecuencia, no denuncian. Es raro, por lo menos preocupante, que en una empresa que tiene cerca de cuarenta mil empleados haya tan baja sindicalización. O los trabajadores están muy bien y no quieren sindicalizarse, o hay una situación de imposibilidad de sindicalizarse por las razones sociales o es muy peligroso hacerlo. Hay muy pocos que se atreven, incluso, muy pocos dirigentes sindicales que se atreven a denunciar.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Habría acuerdo para prorrogar por treinta días el trabajo de la Comisión, a fin de invitar al director del Servicio de Impuestos Internos? Sería de alto interés para esta Comisión saber cómo se transfieren utilidades de unos a otros en esta cadena de empresas, Cencosud y D&S, y el gran impacto que tiene esto.

Por otro lado, si le parece a la Comisión, también podríamos invitar a los dirigentes sindicales de Tottus que, teniendo fuero, fueron despedidos. Como tenemos que fiscalizar a la Dirección del Trabajo, podríamos averiguar qué ocurrió en este caso, en el cual, trabajadores que constituyeron un sindicato, fueron despedidos, y no sólo la directiva, sino los doscientos asociados.

¿Habría acuerdo para ello?

Acordado.

Tiene la palabra el señor Juan Moreno.

El señor MORENO.- Señor Presidente, ¿no sé si está enterado de la situación del señor Claudio Miranda, presidente del sindicato interempresas del supermercado Unimarc?

El señor MONTES (Presidente).- Sí, estamos enterados. De hecho, casi todos los miembros de la Comisión firmamos un proyecto de ley para dar fuero a quien sea invitado a una Comisión en el Congreso Nacional.

Tiene la palabra el diputado señor Sergio Aguiló.

El señor AGUILÓ.- Señor Presidente, en primer lugar, ya que prorrogaremos las sesiones, pido el acuerdo para invitar a la señora Marianela Fernández.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Habría acuerdo?

Acordado.

El señor AGUILÓ.- En segundo lugar, pido que al presente de la CUT le sea entregado formalmente el informe que salió desde la Cámara hacia el Senado con la modificación al concepto de empresa y con las nuevas facultades de la Dirección del Trabajo para resolver sobre algunas materias que hoy se están judicializando. Este fue un documento preparado por varios abogados laboristas, algunos de los cuales eran de la CUT, y otros eran asesores de parlamentarios. Como ya está en el Senado y requiere quórum simple, la CUT puede ayudar para que quede oficialmente entregado.

El señor MONTES (Presidente).- Quiero hacer un procedimiento poco normal dentro de las comisiones investigadoras, porque la ocasión lo amerita.

Dado que tenemos un borrador de informe, sería conveniente enviar una copia a la CUT, a la Dirección del Trabajo y a la Asociación de Supermercados, a fin de recabar opiniones e información más institucional sobre la materia, lo cual nos ayudaría a enriquecer nuestro informe.

En ese sentido, deberíamos invitar al señor Ostalé, pero él no ha acusado recibo de ello. Creo que sería importante hablar con él, ya que supuestamente lo contrataron para enfrentar este problema laboral. De acuerdo con la información que tenemos, el dueño de esa empresa, señor Ibáñez, después de su viaje a Europa, llegó muy conmovido por las relaciones laborales que hay en las empresas europeas respecto de lo que sucede en Chile, que sigue el modelo norteamericano. El señor Ostalé sería parte del intento de hacer una cierta reingeniería de las relaciones laborales.

¿Habría acuerdo para ello?

Acordado.

La señora SILVA (doña Patricia).- ¿Positiva desde luego?

El señor MONTES (Presidente).- Así es. En verdad, cuando se fusionan con Falabella y se busca competir con Walmex y Walmart, eso se hace imposible. Pero eso es parte del modelo de negocio.

La señora SILVA (doña Patricia).- Señor Presidente, ayer tuve una reunión con representantes de la Asociación de Proveedores, quienes señalaron que iba a aparecer el supermercado "Acuenta", en donde se van a vender sólo productos de esa marca y se permitió el ingreso de un solo producto de una marca alternativa. Es decir, sólo se venderá aceite de marca "Acuenta" y, por ejemplo, Miraflores. Entonces, ese nuevo supermercado tendrá presencia en los sectores más populares. Ellos están sumamente preocupados, pues detrás de este asunto hay temas laborales y de negocios que impactan mucho.

El señor MONTES (Presidente).- Eso está prohibido en muchos países, porque es una manera de liquidar al comercio pequeño.

La señora SILVA (doña Patricia).- Señor Presidente, cuando se producen las fusiones, existe mucha preocupación desde el punto de vista de los trabajadores, quienes se han ido reorganizando. Eso es sumamente contradictorio, porque la forma de organizarse en una empresa está cambiando de manera muy rápida.

El señor MONTES (Presidente).- Eso ocurre básicamente en el sector de retail. Sin duda, eso va más rápido que la CUT y que las leyes.

La señora SILVA (doña Patricia).- Señor Presidente, hay un tema muy complejo en cuanto a los reponedores.

Como Dirección del Trabajo, debemos determinar cuál es la empresa principal de los trabajadores, porque la marca sigue contratando a una agencia. De manera que entendemos que la marca es la empresa principal y que subcontrata a esa agencia para que ponga a su disposición equipos de reposición. Pero si finalmente uno declara que la empresa principal es la marca, las materias de higiene y seguridad quedan fuera del ámbito del supermercado, teniendo presente que todo el trabajo se desarrolla dentro de sus instalaciones. Entonces, quién tiene la facultad y la capacidad de controlar lo que ocurre en materia de higiene y seguridad como, por ejemplo, que haya limpieza, que todo esté seco, etcétera. Por el contrario, eso genera un gran desorden, si digo que la empresa principal es el supermercado. O sea, estamos hablando de tres o cuatro relaciones laborales.

El señor AGUILÓ.- A los trabajadores se les disminuirá su sueldo en 40 por ciento.

La señora SILVA (doña Patricia).- El tema de los reponedores tiene esa arista, la cual no ha sido fácil de resolver.

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

En nombre de la Comisión, les agradezco su concurrencia y participación, por cuanto sus aportes fueron muy sólidos e importantes para nuestra investigación.

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

-Se levantó la sesión a las 12.15 horas.

CARLOS MONTES CISTERNAS
Presidente de la Comisión

PEDRO N. MUGA RAMÍREZ
Secretario Abogado de la Comisión