

# **MINUTA DE CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS SOBRE CUMPLIMIENTO DE LEGISLACIÓN LABORAL EN SUPERMERCADOS**

## **I.- EL NUEVO CONCEPTO DE EMPRESA**

### **1.1 Diferentes razones sociales**

La empresa moderna ha instaurado una nueva organización del trabajo a nivel internacional a fin de aumentar su competitividad, donde las grandes cadenas de supermercados constituyen paradigmas de modernización laboral. En el plano local y en Chile se destacan los siguientes aspectos que constituyen la expresión de estas nuevas formas de organización. Estas son: el uso de varias razones sociales para un mismo giro, la subcontratación de personal, la amplia externalización de funciones y la apropiación de los excedentes de proveedores que deben pagar por el servicio de venta a consignación.

Las diferentes razones sociales implican permanentes operaciones de traslado de capital y, especialmente de trabajadores entre unas y otras, lo que produce inestabilidad laboral y dificulta la organización sindical.

Desde el punto de vista de la administración de estos grandes conglomerados del comercio detallista, las diferentes razones sociales sólo corresponden a la historia de la creación de cada holding que, normalmente se ha ido constituyendo en el tiempo por la agregación de negocios de comercio más pequeños. También al hecho de que el holding agrupa diferentes unidades de negocios, como por ejemplo el negocio inmobiliario o financiero junto al del retail o, en algunos casos por razones tributarias lo que no es ilegal.

En efecto, las cadenas de supermercados e hipermercados conforman un mismo negocio, tienen la misma imagen corporativa y marca comercial y operan bajo la coordinación y dirección de la oficina central del holding. Especialmente en lo referido a políticas de administración de personal, en todos los supermercados e hipermercados de cada holding se encuentran las mismas medidas, decisiones y procedimientos internos de control laboral, algunos de aplicación centralizada directamente desde la misma oficina central del conglomerado, tales como el sistema de registro de asistencia, la capacitación, el sistema de pago a través de chequera electrónica y el uniforme.

Sin embargo, los trabajadores de una misma cadena de supermercados no pueden agruparse en una sola organización sindical y tienen negociaciones colectivas por grupos, en diferentes acuerdos formales e informales, en los que la misma unidad económica negocia varias veces lo mismo con varios sindicatos y grupos de trabajadores.

Los trabajadores consideran que de acuerdo a la definición de empresa en la ley laboral la fragmentación de razones sociales los perjudica, debilita su organización y defensa de los derechos laborales y produce una injusta asimetría en ello: mientras el trabajador sólo puede reivindicar sus derechos ante una sola razón social, la empresa que lo emplea puede libremente transformarse, fusionarse, dividirse o filializarse ilimitadamente, buscando el mejor formato jurídico que convenga a su ganancia.

## **1.2 Subcontratación**

Asociado a la fragmentación de razones sociales se encuentra el problema derivado de las variadas formas que adopta la subcontratación de faenas propias del giro en supermercados e hipermercados. Es común la subcontratación de proveedores, promotores, bodegueros, reponedores, vendedores y empaquetadores que se desempeñan en un mismo supermercado pero responden formalmente a distintos empleadores.

Las dificultades que enfrentan los trabajadores subcontratados del sector son similares a las que se observan en otros sectores de actividad económica: cadenas productivas tan extendidas que diluyen la responsabilidad laboral de las empresas principales, peores condiciones de seguridad para los trabajadores subcontratados, abuso de la subcontratación para ocultar una subordinación directa de los trabajadores subcontratados a la empresa principal y subcontratación de faenas propias del giro principal con sueldos notoriamente más bajos para los trabajadores subcontratados.

La reciente ley 20.123 sobre trabajo en régimen de subcontratación y empresas de servicios transitorios apuntó a resolver los dos primeros problemas; nada dijo de los demás. La competencia de la Dirección del Trabajo para calificar jurídicamente el trabajo subcontratado ha sido cuestionada en algunos fallos judiciales y ninguna norma obliga a pagar a las empresas contratistas igual salario que a los trabajadores directos de la empresa principal, incluso si realizan las mismas faenas y en las mismas dependencias.

### **Propuestas:**

**1) Derogar última frase del concepto legal de empresa del artículo 3º del Código del Trabajo (“...dotada de una individualidad determinada”).**

Con esta propuesta se otorgaría más eficacia a los derechos laborales de los trabajadores empleados en holdings o grupos de empresas.

El principal reparo a esta iniciativa es el riesgo de que con ella se permita la negociación supra empresa. En realidad, incluso la derogación del concepto de

empresa del código laboral no tendría como consecuencia obligar legalmente a empleadores a negociar supra empresa; existen prohibiciones y obstáculos legales específicos que la impiden.

**2) Establecer nuevas normas con medidas judiciales específicas a adoptar frente al subterfugio laboral de ocultar, disfrazar o alterar la individualización del empleador o su patrimonio (Art. 478 incisos segundo y siguientes del Código del Trabajo)**

Para hacer más eficaz la acción judicial frente a casos de subterfugio laboral, se pueden incorporar al artículo del Código del Trabajo que regula tal ilícito, normas especiales que garanticen su detección y corrección judicial:

- Obligación legal de la Inspección del Trabajo de denunciar al tribunal competente las situaciones de subterfugio laboral que conozca o constate, y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización, para que éste determine cuál es el verdadero empleador;
- Señalar que podrá hacerse parte en este juicio cada trabajador afectado, la o las organizaciones sindicales afectadas o a las que estén afiliados los trabajadores afectados, así como la Inspección del Trabajo;
- Establecer claramente por ley las medidas que debe tomar el juez que constata un subterfugio laboral para corregir sus efectos nocivos.<sup>1</sup> Por ejemplo, que en plazo determinado por el juez el verdadero empleador ponga por escrito los contratos de trabajo de los trabajadores involucrados en el subterfugio laboral, indicando expresamente la fecha de ingreso a trabajar para el empleador, bajo apercibimiento de multa judicial; También cabría que en plazo determinado por el juez todas las remuneraciones, cotizaciones y beneficios adeudados a los trabajadores afectados por el subterfugio laboral les sean pagados por su verdadero empleador, reajustados conforme a la variación que experimente el IPC entre el mes en que se devengaron y el del mes en que debe efectuarse el pago. Desde que venza el plazo decretado por el juez para su pago estas deudas devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables.<sup>2</sup>

**3) Obligación legal que a los trabajadores subcontractados que realicen faenas del giro principal en las dependencias de la empresa principal, se les pague la misma remuneración que a los trabajadores dependientes de la empresa principal que realizan la misma faena.**

---

<sup>1</sup> Esta propuesta sigue el esquema ya establecido en el juicio especial de tutela de derechos fundamentales en el trabajo (Art. 495 Ley 20.087):

<sup>2</sup> Tal y como ya está establecido para las indemnizaciones por años de servicio que proceden por término de contrato de trabajo (Art. 173 Código del Trabajo).

Datos recientes señalan que la subcontratación de las faenas principales es la actividad que más se externaliza: el 32% de las empresas que subcontratan lo hacen en su actividad principal<sup>3</sup>. Sin embargo, no existe otra razón para subcontratar faenas del giro principal en las dependencias de la empresa principal que rebajar salarios. En la práctica, la subcontratación de las faenas principales suele operar como un instrumento para obtener la misma productividad y rendimiento laborales, pero con la mitad o un tercio del salario. Los trabajadores subcontratados en esa situación no tienen en la actualidad ninguna norma que los ampare.

### **1.3 Trabajo Infantil**

Por otra parte, el empleo de menores de edad en los supermercados e hipermercados para las tareas de empaque en situación de precariedad laboral, es creciente. Las dificultades propias de la determinación caso a caso de las condiciones indicativas de la existencia de una relación laboral de estos menores han impedido dar una solución jurídica unívoca para ellos: se requieren fiscalizaciones periódicas para constatar cómo operan los empaquetadores.

Se observa la necesidad de legislar acerca de la situación jurídica de los trabajadores empaquetadores. Según estimaciones de la propia Asociación de Supermercados, existen unos 6.000 trabajadores entre menores y estudiantes, siendo la inclusión del “estudiante universitario” una modalidad de hace un par de años.

## **II.- COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

Por añadidura, la competencia calificadora de la Dirección del Trabajo ha estado permanentemente cuestionada por la judicatura, lo que redundará en una severa pérdida de eficacia de la norma laboral. No hay una fiscalización adecuada de la Dirección del Trabajo y cuando la hay ésta no siempre culmina en una sanción o una multa a los empresarios. Si se cobran multas, éstas son bajas, los empresarios las pagan y, posteriormente, siguen actuando de la misma manera y ejerciendo las mismas prácticas por las cuales fueron multados.

Las multas en materias laborales están establecidas en el artículo 477 del Código del Trabajo, que establecen un rango de 1 a 60 Unidades Tributarias Mensuales como tope máximo, cuyos rangos varían en función de los tipos de empresa. A una pequeña empresa, de 5 trabajadores, se le puede aplicar una multa como máximo de 20 UTM, y a una grande, una empresa de 30 mil trabajadores, una cuyo tope máximo podría ser de 60 UTM. Es decir, una empresa de 30 mil trabajadores paga sólo tres veces lo que paga una empresa de 5 trabajadores, aunque el capital de la empresa más grande sea 500 veces mayor. Por lo tanto, las multas no tienen efectos disuasivos.

---

<sup>3</sup> Encuesta Laboral 2006. Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo carece de inspectores en el número suficiente, puede haber 4 inspectores en un área donde deben fiscalizar 4.000 empresas. Los pocos inspectores con que cuenta no establecen políticas uniformes frente a los fiscalizados, algunos son calificados de excesivamente celosos en el cumplimiento de la Ley y otros bastante blandos en éste.

Por otra parte, si aún después de pagadas las multas, las empresas siguen actuando de la misma manera por la cual fueron multadas, la Ley no tiene como lograr el cumplimiento de la empresa. Las Inspecciones del Trabajo no tienen efectos correctivos en la faena y la empresa conoce regularmente y con antelación la ocurrencia de las inspecciones.

### **Propuestas:**

#### ***Establecer nuevas normas para que exista protección judicial efectiva ante la no escrituración de contrato de trabajo en relaciones laborales***

- Obligación legal de la Inspección del Trabajo de denunciar al tribunal competente los casos en que constate relación laboral sin escrituración de contrato de trabajo, acompañando a dicha denuncia el informe de fiscalización, para que el juez califique la existencia de la relación laboral. En este juicio podrá hacerse parte el trabajador afectado, la o las organizaciones sindicales a las que estén afiliados los trabajadores afectados y la Inspección del Trabajo. Si en la fiscalización que dio lugar a la denuncia, la Inspección del Trabajo cursó multa al denunciado, esta quedará pendiente a lo que en definitiva resuelva el Tribunal;
- En su fallo el juez deberá pronunciarse sobre la calidad de empleador del denunciado y en caso afirmativo declarará la existencia del vínculo laboral desde el inicio efectivo de la respectiva prestación de servicios;
- Al igual que en el caso del subterfugio laboral, se deberán establecer claramente por ley las medidas que tomará el juez que constata una relación laboral sin otorgamiento de contrato de trabajo, para corregir sus efectos negativos: plazo determinado para escriturar el contrato, bajo apercibimiento de multa judicial, y plazo determinado para el pago de las remuneraciones, cotizaciones y beneficios adeudados a los trabajadores con reajustabilidad según IPC e interés máximo convencional desde vencimiento de dicho plazo.
- Para ser verdaderos instrumentos disuasivos de las prácticas ilegales en materia laboral, las multas por infracciones debieran aumentar su monto legal, atendiendo a su gravedad y al número de trabajadores afectados.
- La aplicación incrementada de multas según el número de trabajadores involucrados en una infracción ya está incorporada a la ley en casos especiales: el

subterfugio laboral se sanciona con multa judicial de 10 a 150 UTM, más media UTM por cada trabajador afectado<sup>4</sup>; A las empresas que utilizan trabajadores suministrados, en los casos en que ello está prohibido por la ley o contratan trabajadores suministrados por intermedio de empresas no inscritas como empresas de servicios transitorios en el registro de la Dirección del Trabajo, se les aplica una multa de 10 UTM por cada trabajador contratado<sup>5</sup>.

- De hecho, el proyecto de ley que establece nuevas normas para los trabajadores del comercio recientemente aprobado por la Cámara en primer trámite legislativo, ya incluye una aplicación incrementada de multas por infracción: 5 UTM por cada trabajador afectado por la infracción; 10 UTM por cada trabajador afectado por la infracción si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores; y 20 UTM por cada trabajador afectado por la infracción si el empleador tuviere contratados 200 o más trabajadores.<sup>6</sup>

### **III.- PRÁCTICAS ANTISINDICALES**

#### **3.1 Restricciones a la Sindicalización**

La libertad sindical en supermercados e hipermercados está severamente restringida. Todos los dirigentes coinciden en que carecen de libertad de asociación y posibilidades para sindicalizarse y son reemplazados en las huelgas.

Las organizaciones existentes carecen de fuerza y, según lo informado por dirigentes, el porcentaje de trabajadores sindicalizados es muy bajo y ello se debe a miedo, cooptación por parte de los administradores e incluso ofertas de dinero. Los despidos también producen vulnerabilidad y miedo a la organización.

Ha habido despidos masivos de trabajadores sindicalizados. Amedrentamiento a trabajadores para evitar la inscripción en los sindicatos. Traslado de local de delegados y de dirigentes sindicales. Presiones indebidas en las negociaciones colectivas. Bloqueo de uso de beneficios médicos y mutuales de seguridad. Bloqueo de anticipos de sueldo a trabajadores sindicalizados.

La tasa de sindicalización es de alrededor del 11% en algunas cadenas, pero negocia el 7,6% de los trabajadores, lo que es un verdadero trastorno a nivel del ejercicio de derechos colectivos. Lo que generalmente ocurre es que la sindicalización siempre es mucho menor que los trabajadores afectos a instancias de negociación colectiva, porque los trabajadores organizados generan una irradiación de los beneficios que se consiguen a través de la negociación colectiva en otros involucrados. En el caso particular de España, allá existe cerca de 20% de sindicalización, pero los trabajadores afectos a instrumentos de negociación

---

<sup>4</sup> Art. 478 inc. 2º Código Laboral.

<sup>5</sup> Arts. 183 P y 183 AA del Código del Trabajo incorporado por Ley 20.123.

<sup>6</sup> Oficio N° 6934, 7 de agosto de 2007.

colectiva representan cerca del 70%. Es lo que se conoce por fuera como la “sintonía sindical”, la sintonía negociacional; es decir, un grupo de trabajadores que se hace representar son capaces de establecer y articular acuerdos que afectan a una masa laboral mayor. Nuestro caso es paradigmático, pero en el sentido inverso, porque tenemos una tasa de sindicalización mayor, de cerca de 11% de trabajadores, pero una tasa de cobertura en negociación colectiva que es casi tres puntos más baja, lo que da cuenta de que existe hoy día organización sindical que no está ejerciendo derecho a negociación colectiva, lo que, de alguna manera, le quita la sangre a lo que es el incentivo de la organización, que es precisamente establecer mancomunadamente condiciones de trabajo y regulación con la contraparte.

### **3.2 Limitaciones en la negociación colectiva**

La baja participación limita la negociación colectiva y también la multiplicidad de razones sociales empresariales en una misma organización económica o holding, un estilo de gestión empresarial que acentúa la individualización de las relaciones laborales y una frecuente resistencia antisindical en los niveles directivos de las empresas.

Conviven contratos y convenios colectivos. En Unimarc, Cencosud y D&S existen 25 instrumentos de negociación colectiva vigente siendo el 20% convenios colectivos.

En los convenios colectivos los trabajadores no tienen derecho a fuero, a huelga y existen escasas posibilidades de una negociación efectiva entre empresa y trabajadores. La empresa prefiere dividir y parcelar la negociación colectiva, negociar varias veces con varios sindicatos o grupos por separado para disminuir la presión sindical y las posibilidades de huelga.

Hasta ahora los procedimientos administrativos y judiciales no han sido del todo eficaces para reparar los daños producidos a organizaciones sindicales. La acción fiscalizadora enfrenta varias dificultades para investigar, sancionar y denunciar ante los tribunales los múltiples casos de prácticas antisindicales que se recepcionan diariamente, frecuentemente las denuncias sean desistidas o abandonadas o el proceso administrativo o judicial se revela demasiado largo para prevenir el daño que tales prácticas causan en las organizaciones sindicales.

Las debilidades de los procedimientos de investigación y sanción de prácticas antisindicales debieran reforzarse con la entrada en vigencia de la reforma a la judicatura laboral, que hace aplicable a los casos de prácticas antisindicales el nuevo procedimiento judicial de tutela de los derechos fundamentales en el trabajo<sup>7</sup>. Sin embargo, se observan aún algunos aspectos normativos que podrían ser mejorados con nuevas disposiciones para disuadir a las empresas de efectuar prácticas contra la libertad sindical.

---

<sup>7</sup> Párrafo n° 7 Ley 20.087.

### **Propuestas:**

#### ***Multa incrementada por número de trabajadores afectados por práctica antisindical***

La Ley 20.087 solo incrementó el monto de las multas aplicables a prácticas anti sindicales por reincidencia de las mismas: de 100 a 150 UTM<sup>8</sup>. Pero el primer ataque contra una organización sindical suele ser especialmente dañino, especialmente si acontece en sus primeros meses de funcionamiento, por lo que el aumento de multa solo ante la reiteración del ataque suele resultar extemporáneo. Por añadidura la Ley 20.087 no incluyó ninguna norma que aumentara las multas por prácticas antisindicales según el número de trabajadores involucrados.

#### ***Establecer que el juez que constate una práctica antisindical ordene al responsable el pago de una indemnización al sindicato como sanción para prevenir futuros ataques***

Los fallos judiciales que establecen la existencia de una práctica antisindical tienen un menú legal muy restringido de medidas para fortalecer al sindicato dañado por dicha práctica. Las medidas judicial autorizadas en la ley apuntan al reintegro individual de los trabajadores despedidos por una práctica anti sindical o una indemnización adicional para ellos por término de contrato (la mayoría opta por lo segundo), pero la ley no incluye ninguna medida de reparación para la organización sindical afectada.

El facultad judicial para sancionar el abuso anti sindical con una indemnización a favor del sindicato cumpliría dos objetivos: disuadir de tales prácticas y reparar a la organización perjudicada.

### **IV.- SISTEMA REMUNERACIONAL**

En la actividad comercial predominan las remuneraciones variables (trato, comisiones y pago de horas extras) que presionan a una intensificación del trabajo (remuneran por ventas efectuadas) y a una prolongación del tiempo de trabajo (remuneran por horas adicionales de trabajo). A esto se suma el habitual bajo monto de los sueldos base, menor en el caso de trabajadoras mujeres, que obliga a los trabajadores del comercio a “ganarse” el salario mínimo a costa de incrementar la intensidad del trabajo que desarrollan.

---

<sup>8</sup> Art. 292 del Código Laboral modificado por párrafo n° 7 Ley 20.087.



Esta situación es difícil de corregir con solo una modificación legal; se trata de sistemas empresariales orientados a remunerar por mayor cantidad y tiempo de trabajo y no por mejor calidad del trabajo. Con esto, las posibilidades de obtener un mayor salario suelen depender casi exclusivamente de la dedicación más intensa y más prolongada al trabajo. De hecho la Encuesta de Remuneraciones del INE muestra que la porción de remuneración variable suele ser mayor en trabajadores de baja calificación o bajo posicionamiento mientras que la remuneración fija prima en los profesionales y directivos superiores. La variabilidad salarial en Chile no premia al capital humano sino el aumento de la carga trabajo.

En este orden de cosas, cabe agregar que los trabajadores que se desempeñan en los supermercados, lo hacen habitualmente bajo un sistema de jornada completa. Pese a lo anterior y aún desarrollando un gran esfuerzo laboral, a fin de cumplir metas o acceder a porcentajes de remuneraciones variables, finalmente sólo alcanzan a totalizar una remuneración equivalente al ingreso mínimo establecido por ley. De esta manera, se hace indispensable avanzar normativamente para lograr que el ingreso mínimo legal corresponda a la remuneración fija de todo trabajador que cumple una jornada de trabajo, independientemente del éxito de su presunta labor intermediadora en el supermercado. Así, sólo sobre dicha remuneración base mínima debe ser posible pactar remuneraciones variables.

Por otra parte, la simpatía empresarial por las remuneraciones variables, sin embargo, no incluye a la gratificación, remuneración que varía según los resultados de la empresa; no premia la cantidad de trabajo ni el tiempo trabajado, sino que es proporcional a los resultados de la empresa. Es una remuneración distributiva, cuya vocación de repartir los beneficios que resultan de la combinación entre capital y trabajo la ha excluido del debate sobre flexibilidad laboral. La opinión de los grandes gremios empresariales es favorable a que los salarios varíen, pero sólo por rendimiento y tiempo trabajado, no por los resultados de la empresa.

### **Propuestas:**

***Corregir la regulación legal de la gratificación voluntaria para que no sea una norma regresiva en las empresas de 200 ó más trabajadores o en las empresas con mayores utilidades***

En la actualidad las empresas tienen dos fórmulas legales para dar gratificaciones: pagar el 30% de las utilidades líquidas o acogerse al artículo 50º del Código del Trabajo que les permite pagar a título de gratificaciones el 25% de las remuneraciones mensuales devengadas por cada trabajador en el año, con un límite de 4,75 de ingresos mínimos mensuales. Esta modalidad permite a las empresas que logran más utilidades pagar proporcionalmente menos gratificación.

Es una gratificación regresiva. Gracias a esta norma el “salario de mercado” es insensible a las utilidades empresariales.

Para que los salarios medios que pagan las grandes empresas y las más exitosas dejen de ser insensibles a las utilidades empresariales es necesario sincerar la gratificación, para que se pague conforme a los resultados efectivos de las empresas. Ello puede lograrse excluyendo de la aplicación del artículo 50 del Código del Trabajo a las empresas que tengan 200 ó más trabajadores<sup>9</sup> ó 20% ó más de utilidades operacionales en el respectivo ejercicio.

***Establecer que el ingreso mínimo mensual establecido por ley es un mínimo garantizado a todo trabajador por el cumplimiento de su jornada de trabajo.***

Los trabajadores que cumplen una jornada de trabajo, como es el caso de los dependientes de supermercados, deben tener asegurada, en razón de cumplir con esa jornada e independientemente del éxito comercial del local en que trabajan, una remuneración equivalente al ingreso mínimo mensual. Sólo sobre esta última cantidad debe ser posible pactar remuneraciones de orden variable que tengan relación, por ejemplo, con los mayores o menores volúmenes de ventas que efectúe el supermercado. Lo anterior, debido a que los trabajadores de supermercados efectúan labores que no tienen una incidencia tan directa en el mayor o menor volumen de ventas del establecimiento en que se desempeñan, pues estas últimas están sujetas a numerosos condicionantes ajenos a la actividad del trabajador.

## **V.- JORNADA LABORAL**

El mayor incumplimiento o infraccionalidad laboral de los supermercados tiene que ver con la jornada laboral debido a:

- Distribución irregular de la jornada de trabajo; las horas extras son excesivas y no hay respeto por los días semanales de descanso. Esto es frecuente tanto en el sector comercio como en el de supermercados. En estos temas se concentra la mayor cantidad de denuncias y de las multas aplicadas.<sup>10</sup> Hay casos de turnos cortados, donde la jornada de ocho horas está dividida en un turno de mañana, de 10 a 14 horas, y la segunda parte de ese mismo turno se hace de 19 a 23 horas.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> La última Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo muestra que el 78% de estas empresas pagan gratificaciones a sus trabajadores según el artículo 50° del Código del Trabajo y no según sus verdaderas utilidades)

<sup>10</sup> El señor MELIS informa: “No es un sistema regular de lunes a sábado, de 8 a 17 horas, en forma permanente. En los supermercados es frecuente una malla tremenda de turnos. Es decir, un supermercado puede tener cincuenta turnos distintos, y a los trabajadores se les va asignando turnos distintos semana a semana o incluso de un día para otro, con la consecuente pérdida de seguridad del trabajador para poder organizar su vida.

<sup>11</sup> El trabajador no alcanza a ir a su casa en esas cuatro horas, por lo tanto se queda en el establecimiento

- Los trabajadores de supermercados están obligados a laborar hasta dos horas extras diarias en los períodos anteriores -siete días- a Navidad, Fiestas Patrias u otras festividades.
- No cumplimiento del acuerdo establecido con la Dirección del Trabajo de respetar los horarios en días festivos importantes.
- Permanentemente no se paga las horas extraordinarias y se prolonga ilegalmente el tiempo trabajado. Por ejemplo, cuando hay reuniones de coordinación post jornada. En el caso de los reponedores, deben hacer esas reuniones después de la jornada laboral, lo que es parte del trabajo, pero no se considera así.
- Modificación unilateral de la jornada laboral, lo que habitualmente conlleva una rebaja importante en las remuneraciones de los trabajadores. Ellas siempre son obligatorias bajo la amenaza de despido.
- Falta de registro de cumplimiento de jornada para permitir adulteraciones o que el trabajador no pueda demostrar las horas trabajadas.
- Incumplimiento al descanso dentro de la jornada. No se respeta la colación. Hay extensión de turnos o turnos cortados.
- En el caso de los menores empaquetadores, que no reciben salario, hay una gran discrecionalidad en las exigencias de jornada.<sup>12</sup>

En estos aspectos se concentra la mayor cantidad de denuncias y la mayoría de las multas aplicadas.

Recientemente ha sido aprobado un proyecto en la Cámara de Diputados regulando el período inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades, en que los trabajadores del comercio no pueden negarse a trabajar horas extras; el proyecto aprobado en su primer trámite legislativo establece que dicho período no excederá de los catorce días inmediatamente anteriores a la festividad y que los trabajadores no laborarán más allá de las 23 horas, entre el 12º y el 2º día anteriores a la Navidad ni más allá de las 20 horas del día inmediatamente anterior a Navidad y el inmediatamente anterior al 1º de enero.<sup>13</sup>

## **VI.- DERECHOS FUNDAMENTALES**

La aplicación del nuevo procedimiento judicial de tutela de derechos fundamentales instituido por la Ley 20.087 deberá permitir una mayor protección a tales derechos en el trabajo.

---

<sup>12</sup> Informa el señor Melis: En una ocasión, me tocó fiscalizar un supermercado el día de Navidad, a las 5 de la tarde, y los niños se me acercaron para decirme que llevaban diez horas trabajando y que estaban reventados. Si le doblan el turno, al final ese chico saldrá a las 12 de la noche. Si hay un incumplimiento laboral de uno de estos chicos, se le sanciona no asignándoles turnos posteriormente. Los turnos cubren desde la apertura del supermercado, y si éste cierra a las 22.30, como ocurre en la semana, ese chico no sale a las 10.30, como tampoco lo hacen los cajeros, sino a las 23.00 ó 23.30 horas, porque tienen que ordenar. Por ejemplo, después deben acarrear y ordenar los carros distribuidos por el estacionamiento. Hemos encontrado chicos que salen a las 12 de la noche del supermercado.

<sup>13</sup> Oficio N° 6934, 7 de agosto de 2007.

En concordancia con lo anterior, atendida la proximidad de la fecha en que habrán de entrar los nuevos tribunales y procedimiento laboral, se hace extremadamente urgente dar curso a las iniciativas legales que mejoran este último y a aquella que incrementa significativamente su número y dotación de tribunales y jueces.