

REDACCIÓN DE SESIONES

1

COMISIÓN INVESTIGADORA SOBRE FISCALIZACIÓN LABORAL EN SUPERMERCADOS

Sesión 2ª, celebrada en miércoles 4 de abril de 2007,
de 10.55 a 12.17 horas.

VERSIÓN TAQUIGRÁFICA

Preside el diputado señor Carlos Montes.

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

Concurren, además, la señora Patricia Silva Meléndez, directora del Trabajo; Christian Melis, jefe de la División Inspección, y Joaquín Cabrera, jefe de la División Relaciones Laborales.

TEXTO DEL DEBATE

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

El señor abogado ayudante dará lectura a la Cuenta.

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

El señor MONTES (Presidente).- Se suspende la sesión para esperar a la señora directora del Trabajo.

-Transcurrido el tiempo de suspensión:

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

Agradezco a la señora directora del Trabajo por haber concurrido a esta Comisión.

Señores diputados, tengo una sugerencia de posibles invitados para la próxima semana, con el objetivo de que hagamos una reflexión más teórica y global

REDACCIÓN DE SESIONES

2

sobre el marco en que se insertan estos cambios en las relaciones laborales y en las formas de organización del trabajo.

Propongo invitar a los señores José Luis Ugarte, académico de las universidades Alberto Hurtado y Diego Portales; Sergio Gamonal, de la Universidad Adolfo Ibáñez; don Francisco Tapia, de la Universidad Católica, y Marcelo Soto, de la Universidad del Desarrollo.

Sugiero que los invitemos y veamos quiénes pueden venir. Si alguien quiere proponer algún otro nombre, lo podemos agregar, pues la idea es tener un marco más global, que nos ayude a tener una reflexión de conjunto y no sólo de los problemas específicos que se están viviendo.

Si le parece a la Comisión podríamos acordar invitar a estas personas para la sesión del próximo miércoles, porque si de inmediato empezamos a ver los problemas de los trabajadores, nos vamos a llenar de datos y quizás no tenemos la capacidad para interpretarlos.

Por otro lado, contamos con recortes de prensa y con un estudio de la Biblioteca del Congreso Nacional sobre el caso Wal Mart, que –como dicen los jóvenes- es el que “la lleva” en esta materia. Se trata de un documento breve que podríamos distribuir para tener alguna idea de cómo está la situación de los problemas laborales en el extranjero, tanto en Estados Unidos como en Europa, tomando como referencia el modelo de Wal Mart.

Durante la próxima semana, después de oír a la directora del Trabajo y a los académicos, veríamos cómo planificamos el resto del tiempo. Tal como se había propuesto, podríamos realizar una sesión en el Palacio Ariztía con los dirigentes gremiales. A lo mejor sería conveniente separar a unos dirigentes de otros, porque no son homogéneos o responden a distintas realidades: los grandes, los medianos y los pequeños.

Éste es un momento de mucha ebullición, en que hay un problema serio con Cencosud y Santa Isabel, que tienen un conflicto fuerte.

¿Habría acuerdo para invitar a las personas mencionadas?

Acordado.

Tiene la palabra la señora Patricia Silva, directora del Trabajo.

La señora SILVA (doña Patricia).– Señor Presidente, en primer lugar, agradezco la invitación.

Me acompañan en esta oportunidad los señores Christian Melis, jefe de la División de Fiscalización, y Joaquín Cabrera, jefe de la División de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

Me pareció pertinente que me acompañaran porque queríamos entregar una mirada más bien global acerca de cómo está organizado el sector supermercado, para no sólo llegar con la información de la fiscalización y de la mayor

REDACCIÓN DE SESIONES

3

infraccionalidad, sino, más bien, mostrar, desde la visión de la Dirección del Trabajo y del conocimiento que tenemos diariamente del sector, cómo está organizada en general la industria de los supermercados, que, sin duda, es muy relevante para la economía nacional, pero también de alto impacto en materia de empleo, por la gran cantidad de trabajadoras y de trabajadores que se desempeñan allí. El sector servicio ha tenido un creciente aumento de la fuerza laboral, especialmente de mujeres, y por eso nos pareció importante mostrar cuál es la visión general que tenemos de este sector.

Seguramente, cuando asistan los representantes de la Asociación Gremial de Supermercados de Chile, explicarán la diferencia que ellos reconocen de acuerdo a los tamaños de los supermercados, pues son distintos. Quizás habrán visto la aparición de los establecimientos Big John, que se encuentran ubicados al lado de los servicentros. Son mucho más pequeños, pero, en el fondo, también son supermercados.

¿Qué hemos constatado de la realidad de los supermercados? En primer lugar, en general, hay una multiplicidad de razones sociales en los supermercados y un fuerte proceso de externalización de todo el desarrollo de esa industria. Hay constantes operaciones de traslado, tanto de capital como de personal, entre unas y otras razones sociales.

Básicamente, en el rubro supermercados, nos encontramos constantemente con la externalización, la subcontratación, el suministro de personal, la división de las distintas empresas y la filialización. Son figuras habituales que se pueden constatar en el sector, lo que, obviamente, para nosotros presenta una dificultad para efectos de determinar claramente quiénes son los empleadores en un momento determinado, que es lo que nos interesa. Vemos la relación laboral, pero ésta -como bien saben- tiene como base poder constatar en terreno, en la práctica, quién es realmente el empleador en el caso de una denuncia puntual.

Sólo para efectos de ejemplificar lo que estoy expresando, quiero agregar que nuestros datos señalan que, por ejemplo, la cadena de supermercados Unimarc tiene alrededor de 119 razones sociales, mientras que, respecto de D&S -de quien no tenemos un estudio muy acabado-, cada uno de sus establecimientos tiene una razón social propia. En el fondo, estamos hablando de multiplicidad de razones sociales en este rubro.

En los supermercados se ha ido incorporando fuertemente, como en todos los sectores de la economía, pero en este rubro de manera especial, el tema de la subcontratación, a través de proveedores de mercadería, servicios de transportes, *call center* y personal subcontratado que presta servicios en las propias dependencias de los supermercados. Es una figura que hay que tener clara para efectos de entender cómo se organiza el trabajo y la relación laboral al interior del supermercado.

Los supermercados se organizan en secciones específicas de venta de productos y de servicios al cliente: recepción, cajas, platos preparados, panadería, pastelería, electrodomésticos, carnicería, vegetales, fiambrería, bodega, casino, sala de motores, tesorería, digitación, publicidad y, últimamente, también podemos ver oficinas de crédito, como ocurre con la tarjeta Presto.

REDACCIÓN DE SESIONES

4

Esto, que nos parece habitual, ya que lo vemos cada vez que pasamos con un carrito de sector en sector, corresponde a la organización del trabajo y a la forma cómo se desarrolla esta industria, donde cada uno de los supermercados tiene distintas formas de relaciones laborales y de vínculos comerciales entre los distintos actores, proveedores, etcétera.

Ahora, ¿qué tipos de funciones encontramos dentro de un supermercado? Están los promotores o promotoras, que pueden ser trabajadores externos, generalmente contratados a través de agencias. Esta labor está vinculada a extensión de marcas determinadas, que tienen sus propias agencias para proveer personal que trabaje en los supermercados, ofreciendo y promoviendo los productos correspondientes a sus marcas.

También nos encontramos con promotoras-vendedoras, cuyo caso más típico es el de los cecineros, como los de cecinas PF, por ejemplo. En este caso, nos encontramos con personas que trabajan en el sector de cecinas con el uniforme de cecinas PF, que no sólo vende productos de dicha empresa, sino de cualquier otra, y que si le piden vender quesos, también lo harán. De manera que esta persona, que aparece con la figura de promotor, ya no es propiamente un promotor o una promotora, sino un vendedor más en el supermercado.

Hemos conversado sobre esta situación con las empresas cecineras, que nos han señalado que, muchas veces, es el propio supermercado el que les hace la exigencia de colocar uno, dos, tres o cuatro vendedoras-promotoras porque, obviamente, es una manera de ponerle mano de obra gratis –por decirlo de alguna manera- para atender, en este caso, una fiambrería. Ello también ocurre en otras secciones, como la de venta de aves.

El tema es complejo. Ustedes comprenderán lo que significa ello si se aplica la ley de subcontratación. O sea, aquí debemos hacer el nexo en el marco de la eliminación del suministro permanente, tal como señala la ley, y tener claridad en la figura de la subcontratación.

Les adelanto que, en la reunión que sostuvimos la semana pasada con la Asociación de Supermercados y los cecineros, ellos reconocieron -no hay cuestión al respecto-, que la figura de promotor-vendedor efectivamente es un trabajador del supermercado, lo cual significa un avance en la materia. Y los *timing* tienen que ver con quién se hace cargo del traspaso, porque es necesario hablar de hacerse cargo del finiquito y de cancelar la indemnización por año de servicio. Y en eso están. Pero, como señalé, por lo menos hay un reconocimiento incluso de los propios supermercados de que efectivamente los promotores-vendedores son trabajadores suyos. Y eso para nosotros significa un gran avance para los efectos de tener pacificado un ámbito de los supermercados que no es menor.

Después tenemos el caso de los reponedores, que pueden ser internos o externos.

El reponedor interno es del propio supermercado.

El reponedor externo tiene que ver con contrataciones que hace, por ejemplo, una marca con una agencia determinada que le suministra personal. Este

REDACCIÓN DE SESIONES

5

reponedor puede ser permanente, o sea, el que está todo el día en un supermercado determinado, lo que, obviamente, dependerá del tamaño del establecimiento, o rutero, el cual da vueltas por los distintos supermercados.

Este caso es uno de los principales dolores de cabeza que tenemos hoy, porque la figura es bastante compleja. Aquí no está presente sólo el supermercado y la marca determinada, porque esa persona se ha contratado a través de una agencia. Entonces, en esta relación laboral, a la figura de subcontratación y suministro se le empieza a agregar un nuevo actor, incluso más allá de la figura creada a través del trabajo de servicios transitorios.

Si me permite, señor Presidente, el señor Cabrera hará una acotación.

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

El señor CABRERA.- Señor Presidente, en el caso particular de las categorías laborales asociadas a algunas de las funciones señaladas, respecto de los promotores, sus categorías están fundamentalmente dadas por la promoción; es decir, tienen contratos a plazo, mientras dure la promoción, la introducción de algún producto o una oferta particular en una temporada, lo cual determina la relación laboral.

La señora SILVA (doña Patricia).- Ése es el promotor puro y duro, o sea, el promotor real: la niña que va a promover, por ejemplo, el pisco *sour*, una galleta determinada, etcétera.

El señor CABRERA.- Eso está muy asociado a la temporalidad. Estamos hablando de un trabajo bastante precario desde el punto de vista de su duración.

En cambio, los promotores-vendedores, básicamente prestan servicios en forma permanente, y sus categorías ocupacionales en estos casos están asociadas al contrato de carácter indefinido.

Es una distinción importante a considerar.

La señora SILVA (doña Patricia).- En el caso de los reponedores internos, muchas veces su función es desdibujada, porque son, más bien, multifuncionales; es decir, los mandan a hacer varias cosas.

Todo el mundo sabe que el supermercado funciona con los proveedores a través del arriendo de las llamadas góndolas, que corresponden a los pasillos, porque la ubicación de los productos en cada uno de los niveles del pasillo – esto es, si es en la esquina o en otro lugar- tiene un valor distinto. Por eso es tan importante el rol que juegan los reponedores externos, porque muchas veces a la marca le interesa estar en un lugar privilegiado y que se vaya haciendo la reposición permanente. La pugna pública que se produjo hace un tiempo tenía que ver con este concepto, con esta idea de “¿quién cuida mi producto?”, especialmente debido a la masificación de productos propios que tiene el supermercado, como Lider, Crea, etcétera. En general, en sus distintas secciones, cada supermercado ha ido

REDACCIÓN DE SESIONES

6

introduciendo sus propios productos. Entonces, se produce una competencia entre esos productos, lo cual hace un poco más complejo este tipo de análisis.

También, están los cajeros, que hoy son principalmente trabajadores de carácter interno, con contratos indefinidos.

Luego, están los bodegueros, que no trabajan a la vista del público, que pueden ser propios del supermercado o externos.

El señor CABRERA.- Respecto de este punto, es necesario entender que muchos supermercados hoy están operando como pequeñas empresas inmobiliarias, pues arriendan determinadas góndolas y localizaciones dentro del salón de ventas, y función de eso se instalan las promotoras. En el caso de los bodegueros, los supermercados tienen personal de planta interno para la distribución de productos de su propio acopio, pero, además, hay bodegueros externos encargados de entregar permanentemente mercaderías de determinadas marcas, que llenan las estanterías de un producto. Entonces, se produce una categoría confusa respecto de estos trabajadores, por cuanto algunos son funcionarios propios del local y otros lo son de un producto, que está instalado materialmente en el local. Evidentemente, se produce una superposición de funciones que es complejo determinar.

La señora SILVA (doña Patricia).- En cuanto a los supervisores, es preciso decir que hay una gran variedad de ellos. Uno es el pasillero, que tiene a su cargo un determinado sector del supermercado, como, por ejemplo, los electrodomésticos o abarrotes.

¿Qué hace ese supervisor? Básicamente, organiza, determina jornadas de los reponedores de ese sector y les imparte instrucciones directas. Por lo tanto, su rol es fundamental en la organización del trabajo al interior del supermercado. Su labor también está relacionada con los guardias que, habitualmente, son externos.

El señor MELIS.- Los que no usan armas. Los que portan armas deberían ser propios.

La señora SILVA (doña Patricia).- Otro grupo de función es la de los empaquetadores que, por lo general, son estudiantes. En este punto, tenemos una discrepancia con los supermercados, porque para la Dirección del Trabajo el empaquetador forma parte del proceso de ventas, pues si ellos no estuvieran y cada cliente empaquetara sus compras, las filas en las cajas serían enormes. Por lo tanto, su función se relaciona con la eficiencia del proceso de venta.

El señor CABRERA.- Hay dos tipos de empaquetadores. Los hay propios de las cajas y hay otros que se denominan de servicio al cliente, que son, por ejemplo, los que desembalan los electrodomésticos y prueban los equipos. Estos últimos forman parte del personal propio del supermercado.

La señora SILVA (doña Patricia).- En general, los trabajadores propios tienen contrato indefinido. En los casos de los trabajadores *part time*, sus contratos son a honorarios, lo que presenta un carácter de informalidad laboral.

REDACCIÓN DE SESIONES

7

El mayor incumplimiento o infraccionalidad laboral de los supermercados tiene que ver con la jornada laboral. Ustedes podrán ver en la presentación que son distintas las formas de incumplimiento.

Primero Hay una 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.

El señor DITTBORN.- ¿A qué se refieren con la distribución irregular de la jornada de trabajo?

El señor MELIS.- Que no es fija. Por ejemplo, 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.

El señor DITTBORN.- O sea mantienen el número de horas máximas, de acuerdo con la ley, pero la distribución es unilateral; la hace el supermercado sin preguntar al trabajador.

El señor MELIS.- Sí.

El señor DITTBORN.- Y muchas veces no es conveniente para el trabajador.

El señor MELIS.- Lo que pasa es que se afecta el principio de certeza. Es decir, todo trabajador debe tener una cierta certeza para organizar su vida privada. Debe saber cómo va a trabajar la próxima semana. Y con esto se afecta mucho esa lógica de certeza.

El señor CABRERA.- Por ejemplo, hemos encontrado 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. Tenemos un ridículo lapso de colación de cuatro horas.

En definitiva, eso provoca un estado de permanente incertidumbre.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Esas infracciones se van sancionando en la medida que se detectan?

El señor CABRERA.- Efectivamente.

El señor SALABERRY.- ¿Es propiamente una infracción?

El señor MELIS.- El tema es discutible, porque la ley habla de un mínimo de colación, pero no de una máximo. En consecuencia, nosotros hemos interpretado que en determinados casos, como los más evidentes de tres o cuatro horas, no se cumple con la finalidad de la colación y, por lo tanto, se está encubriendo una jornada ordinaria. Pero tiene su complejidad llegar a esa conclusión.

REDACCIÓN DE SESIONES

8

La señora SILVA (doña Patricia).- En ese período, el trabajador no puede ir a su casa y volver; se queda dando vueltas alrededor del supermercado.

El señor DITTBORN.- ¿Cuál es el máximo de horas extras que permite la ley?

El señor MELIS.- Dos por día, y en períodos acotados.

La señora SILVA (doña Patricia).- Quisimos relevar el tema de los feriados laborales especiales para el sector comercio que afectan a los trabajadores de supermercados cuando éstos están ubicados en mall.

La Ley N° 19.973 fijó como feriados obligatorios para los trabajadores que laboran en centros comerciales o mall, en que también están ubicados supermercados, los días 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero.

Estos feriados laborales no se aplican a los trabajadores de supermercados en general, es decir, los que no están ubicados en centros comerciales o mall. Solamente es aplicable para dichos trabajadores. Así quedó en la actual normativa. Es claramente discriminadora.

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.

Respecto del punto que acabamos de ver referido a estos días feriados, ustedes recordarán el gran revuelo que causó en el período de las fiestas de fin del año pasado el incumplimiento del acuerdo tripartito al que llegamos con el sector del comercio para los efectos de limitar la extensión horaria, especialmente en los días 24 y 31 de diciembre, a efectos de conciliar la vida laboral con la familiar en un período en que las ventas son muy importantes para el comercio.

El 2006 este acuerdo no se cumplió. Traje el texto para que lo conocieran, porque fue un acuerdo al que llegamos, pero finalmente se determinó que no era vinculante y hubo un alto nivel de infraccionalidad por ese tema.

Esas son las infracciones en la jornada laboral. Como ustedes ven, hablar de incumplimiento de la jornada laboral tiene cierta especificidad. Primero, tiene que ver con el no pago de horas extraordinarias y con la prolongación ilegal del tiempo trabajado, situación que ocurre permanentemente. Por ejemplo, ocurre cuando hay reuniones de coordinación post jornada. En el caso de los reponedores, deben hacer esas reuniones después de la jornada laboral. Sin embargo, eso también es parte del trabajo; nadie se queda a jugar. Esa situación se ve permanentemente en este sector.

La modificación unilateral de la jornada laboral, como ya señalé, tiene que ver con muchos cambios que no son consensuados, entre los que están el cambio de la jornada, lo que habitualmente conlleva una rebaja importante en el aspecto remuneracional; o sea, afecta las remuneraciones de los trabajadores.

Considerando que van asistir los dirigentes sindicales a la Comisión, seguramente van a corroborar lo que estoy diciendo. Muchas veces la modificación de

REDACCIÓN DE SESIONES

9

la jornada laboral es sometida a fuerte presión. No se busca el acuerdo, sino más bien hay una presión que puede llegar a cuestionar la estabilidad laboral del trabajador; o sea, puede significar la pérdida del trabajo. Es un tema bien complejo y muy delicado, respecto del cual hemos recibido denuncias.

La falta de registro de cumplimiento de jornada tiene que ver con que muchas veces hemos constatado casos de adulteración, aunque son los menos, y muchos casos en que se consigna anticipadamente la jornada de entrada pero no la de salida. Ésta es la falta de registro de cumplimiento de jornada. En definitiva, el registro se lleva en forma incorrecta, ya que no se consignan las firmas, las horas y tampoco ese libro está a disposición de los trabajadores, para que puedan conocer cuál ha sido la jornada finalmente registrada. Respecto de la jornada, emana una serie de derechos para los trabajadores, especialmente en lo que se refiere al aspecto remuneracional.

También está todo lo que se refiere al incumplimiento al descanso dentro de la jornada. Ya vimos el tema de la colación, que no se respeta, o hay extensión y turnos cortados.

La última tiene que ver con la asignación discrecional de turnos especiales.

El señor SALABERRY.- A propósito de lo que señaló el señor Christian Melis, se puede decir que ahí pueden haber algunas infracciones normas específicas, pero entiendo que hay otras que, según entiendo, surgen de una interpretación que ustedes hacen al espíritu de la ley, porque no existe en nuestra legislación una asignación discrecional de turnos de trabajo que esté especificado como infracción.

Cuando ustedes señalan "infracciones a las normas sobre jornada de trabajo", entiendo que hay algunas que efectivamente son específicas, como la falta de registro, pero otras corresponden a una interpretación de la Dirección del Trabajo del espíritu de la norma.

El señor MELIS.- En el caso de la colación, sí puede haber un problema de interpretación, porque nosotros entendemos que el espíritu de la norma es que debe existir un tope. En el caso de la asignación discrecional de turnos de trabajo, efectivamente no hay una norma que diga que es una infracción asignar discrecionalmente el turno. Lo que hacemos es encuadrarla dentro de una tipificación legal, que en este caso podría ser una modificación unilateral del contrato o una extensión ilegal de jornada.

La señora SILVA (doña Patricia).- En lo que respecta a remuneraciones, no se produce un problema relevante, pero sí nos parece importante señalar, por ejemplo, que en el caso de Unimarc se han recibido denuncias de pagos de anticipos de remuneraciones a través de vales de compra. Es decir, se trata de verdaderas...

El señor MONTES (Presidente).- ¡Pulperías!

La señora SILVA (doña Patricia).- ...fichas que pueden ser canjeadas por mercadería a la venta en el propio supermercado en el que se trabaja.

REDACCIÓN DE SESIONES

10

El señor MONTES (Presidente).- ¿Eso ocurrió hace poco?

La señora SILVA (doña Patricia).- Hace dos o tres meses.

En cuanto a los problemas de higiene y seguridad en el trabajo, las fiscalizaciones efectuadas han permitido detectar escaleras y vías de escape obstruidas por mercadería en los supermercados, lo que constituye un riesgo para los trabajadores y los clientes, por ejemplo, en caso de incendio.

Por otra parte, algunos supermercados carecen de comités paritarios de higiene y seguridad, en circunstancias de que la ley exige su conformación, el cual debe estar integrado por representantes de los trabajadores y de los empleadores, con el objeto de determinar, entre otras materias, los riesgos y las medidas preventivas que se deben adoptar para garantizar que el trabajo sea seguro.

También se ha constatado la ausencia de implementos de seguridad exigidos por la ley, como zapatos de seguridad, fajas lumbares –su utilización es muy importante para evitar problemas de salud entre quienes deben trasladar cajas pesadas- cascos y guantes para el personal de bodega y guantes anticortes para quienes trabajan en carnicería y fiambrería.

Por otra parte, los supermercados han sido objeto de frecuentes denuncias de prácticas antisindicales.

En 2004 y 2005, el supermercado Carrefour fue condenado dos veces por tales prácticas, y en 2006, recibieron sentencias ejecutoriadas los hipermercados Huechuraba, de la cadena Líder, y Arauco Ltda.

También fueron condenadas judicialmente por prácticas antisindicales dos empresas de venta de productos en grandes tiendas, las cuales, en la práctica, también funcionan como supermercados: Easy S.A., de Cencosud, y Home Store –actual Home Center-, del holding Falabella.

En ese sector las prácticas antisindicales son importantes, pues se genera hostigamiento y persecución en contra de los dirigentes sindicales y de los trabajadores, para impedir su sindicalización, como la separación ilegal de funciones.

El señor CABRERA.- Lo señalado por la señora Patricia Silva lo detallaré más adelante, cuando explique la estructura organizacional al interior de los supermercados.

El concepto de sindicato de empresa está absolutamente en retirada dentro de esta orgánica, en tanto que la fragmentación de razones sociales ha llevado a que los trabajadores busquen vías alternativas. De hecho, en la actualidad, la articulación se lleva fundamentalmente a través de sindicatos interempresas, los cuales tienen una serie de limitaciones a la hora de articular condiciones laborales con las empresas principales, en este caso con las cadenas.

La señora SILVA (doña Patricia).- Respecto del panorama en materia de sindicalización y negociación colectiva, la constitución de sindicatos en los supermercados ha sido difícil, puesto que deben enfrentar la acentuada inestabilidad

REDACCIÓN DE SESIONES

11

laboral en el rubro, la multiplicidad de razones sociales empresariales y la extendida externalización de servicios. Hay fuerte resistencia para garantizar el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos.

El señor MELERO.- ¿Tienen el dato respecto del porcentaje de sindicalización?

El señor CABRERA.- Sí. Lo veremos a continuación.

Hicimos un seguimiento a tres grandes cadenas: Unimarc, Cencosud y D&S.

Siguiendo las rutas asociadas a estas empresas, concluimos que, por ejemplo, en el caso de Unimarc, de toda la cadena, solamente tres establecimientos tienen sindicatos. De esos establecimientos, el 41 por ciento de los trabajadores están sindicalizados.

El total de trabajadores afiliados es de 169, con un promedio de 56 socios por sindicato -es decir, es absolutamente marginal-, y esta información, traducido en datos de negociación colectiva, se expresa en que 129 trabajadores tuvieron acceso a algún tipo de negociación colectiva.

En el contexto de esta cadena, la cobertura, tanto en sindicalización como en negociación colectiva, es absolutamente marginal.

En este caso, tenemos un historial de persecución sindical, que se expresa básicamente en una casi imposibilidad fáctica de poder organizarse sindicalmente.

El señor DITTBORN.- ¿Ésa es información a nivel de algunos establecimientos de esa cadena?

El señor CABRERA.- Claro; de tres establecimientos de Unimarc.

El señor MONTES (Presidente).- Conozco la situación de uno de ellos. Había un solo sindicato, pero, como lo han perseguido, ahora hay tres o cuatro, cada vez con menos afiliados. El que pidió asistir a la Comisión tiene ocho socios.

El señor CABRERA.- Lo más probable es que sean sindicatos interempresas, porque juntan trabajadores de varias empresas. Para nosotros es mucho más difícil pesquisar ese tipo de sindicatos, porque sus trabajadores dependen de múltiples empresas. Incluso, para preservar su organización, juntan trabajadores del sector comercio más pequeño, de tiendas, de locales, y se arman sindicatos con esas mezclas. Esa asociación empresa-sindicato, en algunos casos está absolutamente fracturada.

En el caso de Cencosud, debo señalar que tenía un historial bastante regular, pero se ha ido desintegrando en los últimos años.

Cencosud presenta 20 sindicatos a nivel de empresa, que agrupan a 12.302 afiliados, que tienen un promedio de 615 trabajadores.

REDACCIÓN DE SESIONES

12

Cencosud tiene cerca de 37 mil trabajadores. Por lo tanto, la tasa de sindicalización en Cencosud, en particular, es de aproximadamente 33 por ciento.

El señor MELERO.- ¿Ésa es la tasa promedio nacional?

El señor MONTES (Presidente).- No.

El señor CABRERA.- La tasa de sindicalización es de 11 por ciento. Y negocia el 7,6 por ciento de los trabajadores, lo que es un verdadero trastorno a nivel del ejercicio de derechos colectivos, porque lo que generalmente ocurre en legislaciones comparadas 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 por ciento de sindicalización, pero los trabajadores afectos a instrumentos de negociación colectiva representan cerca del 70 por ciento. 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 por ciento 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.

En el caso de D&S, existe un historial bastante duro respecto de la organización sindical. Durante mucho tiempo, fue una empresa impermeable a la posibilidad de organización de los trabajadores, aunque en los últimos años se han logrado constituir algunos sindicatos, todos muy chicos –estamos hablando de 17 sindicatos-, que logran juntar a 1.555 trabajadores y que generan un promedio de 91 afiliados por sindicato, lo que representa, en términos generales, no más del 4 por ciento de la plantilla. Me refiero a cerca de 40 mil trabajadores de D&S, y solamente un 4 por ciento de ellos están afiliados a algún tipo de organización a nivel de empresas y la cobertura de negociación colectiva proyectada alcanza a cerca del 3 por ciento. Esto debido fundamentalmente a que hay mucha opacidad respecto de los datos en esta materia, por la excesiva utilización de convenios colectivos informales, que más bien parecen contratos unilaterales múltiples de adhesión.

Si uno coteja los datos, observa que Cencosud tiene una política distinta de articulación colectiva con sus trabajadores, lo que hace tener volúmenes mayores, lo que implica que la asociación sindical está muy asociada al tema de la contratación colectiva.

En el tema de negociación colectiva, Unimarc y D&S evidencian una baja que se explica, entre otros casos, por una cierta política represiva sobre este tipo de derecho.

REDACCIÓN DE SESIONES

13

El señor MELIS.- En materia de sanciones –éste es un tema relevante, porque tiene que ver con la eficacia del derecho en el sector-, comparativamente, si bien es un sector profusamente fiscalizado y sancionado, las multas no tienen el efecto disuasivo que tienen en otros sectores, fundamentalmente porque la proporción o relación entre la multa y el tamaño empresarial es irrisoria.

Algunos datos graficarán la lógica. Hoy, 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. Por ejemplo, a una pequeña empresa de 5 trabajadores, le podría aplicar el tope máximo de 20 UTM, y a una grande, supongamos una empresa de 30 mil trabajadores, le podría aplicar el tope máximo de 60 UTM. Es decir, en una empresa de 30 mil trabajadores versus una empresa de 5 trabajadores, se puede aumentar la multa sólo tres veces, en términos de proporción, no obstante que en términos de capital la empresa más grande sea 500 veces mayor. Naturalmente, ahí existe una desproporción notoria. Por lo tanto, para una empresa grande no tiene el efecto disuasivo que podría tener para una Pyme, que frente a una posible multa pensará su proceder y, probablemente, cambiará sus modelos de conducta, porque le saldrá más caro pagar la multa que cumplir con la norma. En el caso de las grandes empresas, es al revés.

Otro tema importante es el que tiene que ver con la situación jurídica de los trabajadores empaquetadores. Según estimaciones de la propia Asociación de Supermercados, existen unos 6.000 trabajadores entre menores y estudiantes. Recuerden ustedes que el tema de “estudiante universitario” es una modalidad relativamente nueva, de hace un par de años, que explota el año pasado con un conflicto muy fuerte informado por la televisión, en que se denunciaba que a esos jóvenes se les cobraba por el turno.

Actualmente, cadenas como D&S aún emplean niños, y otras, como Cencosud, se han orientado hacia los jóvenes universitarios.

Los supermercados no reconocen relación laboral con esos estudiantes, que ha significado una eterna discusión con los supermercados, porque entendemos -como decía la directora- que esta labor, no obstante sus particularidades - es una labor distinta a una típica relación de trabajo-, es parte del proceso productivo y, por lo tanto, debería tener una connotación laboral para el supermercado.

No se trata que en el empaque esté cualquier persona, que, por ejemplo, a una persona de la calle se le ocurra ganarse unas propinas por la tarde y entre a un supermercado y se ponga a trabajar. Ésa es la lógica del supermercado: afirmar que ésa es una relación directa entre el cliente y el empaquetador, donde el supermercado no tiene ninguna injerencia. Naturalmente, en la práctica, eso no es así.

Además, en el tiempo se ha ido perfeccionando la figura. Al principio, si faltaba el precio de un producto, la cajera le pedía al mismo empaquetador que fuera a ver el valor del producto. Hoy no se hace, porque la empresa entiende que por el hecho de que esa función se realice de la caja hacia afuera, se evita la laboralización de la relación con ese menor. Quizás recuerden que, hace un tiempo, Jumbo puso rayas amarillas dos metros hacia atrás de las cajas. Teóricamente, el menor sólo se acercaba cuando el cliente lo llamaba.

REDACCIÓN DE SESIONES

14

Ésas son fórmulas que tratan de disfrazar la laboralización de estos menores. Naturalmente, se trata de una condición muy especial, y, probablemente, se podría pensar que, si se laboraliza, tendría que ser con un carácter especial. Estos jóvenes no tienen el mismo tratamiento que el resto y, obviamente, no están afectos a un salario.

En el caso de los jóvenes universitarios, detectamos que ellos mismos tenían una forma de estructuración y que se pagaba para el turno. Anteriormente, habíamos detectamos algunos casos de supermercados en que se les pagaba a los guardias o a los jefes de cajas, que operaban como organizadores de esos menores.

Obviamente, no están cubiertos por ningún tipo de seguro de accidentes del trabajo ni de enfermedades profesionales, no tienen previsión, etcétera. No obstante, hay cierta organización. En general, no hay infraccionalidad de menores de quince años, porque los supermercados se cuidan mucho en contratar a niños que estén en etapa escolar que sean mayores de quince años, pero sí se detectan casos evidentes de discrecionalidad de jornada. 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.

Como ya señalé, éste es un tema complejo. Nos hemos juntado varias veces con la asociación de supermercado y se ha estado trabajando en algunas fórmulas, pero, naturalmente, lo ideal sería avanzar hacia formas de laboralización de la actividad, teniendo en cuenta sus especiales características. Se podría afirmar que, en un chico de dieciséis años, quizás no es tan relevante el tema de la AFP, al menos en esta etapa. En todo caso, habrá que verlo en su momento.

El señor DITTBORN.- Entendí que un chico salió a las 12 de la noche. ¿Los supermercados les fijan jornadas, de cierta hora hasta tal hora?

El señor MELIS.- Los empaquetadores tienen jornadas de ocho horas el fin de semana.

El señor DITTBORN.- ¿Y quién se las fija? ¿El supermercado?

El señor MELIS.- Sí.

Ellos no tienen ninguna discrecionalidad desde el punto de vista de su organización interior. Cumplen horarios y están afectos a turnos. 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 li 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.

REDACCIÓN DE SESIONES

15

El señor CABRERA.- Eso los hace especialmente vulnerables a dos cuestiones que, por la vía casuística que hemos recibido, se ha producido más de una vez.

En primer lugar, el tema de los trayectos para ellos es tremendamente complicado y, muchas veces, pone en cuestión la posibilidad de continuación de estudios o la calidad de los mismos, por sus horarios de trabajo.

En segundo lugar, es un trabajo que pudiera parecer bastante pacífico, pero ellos están expuestos a varios riesgos de trabajo. Por ejemplo, manipulan pesos y cargas. Hemos tenido casos de niños –no son muchos, estadísticamente hablando- que se han quemado con ácido de batería, porque hoy en los supermercados se venden neumáticos, baterías, etcétera. Claramente, estamos en presencia de una precarización absoluta, porque no hay un reconocimiento ni social ni laboral del quehacer de ese joven.

El señor MELIS.- También hay cierta evidencia de laboralización que es palpable. Si agudizan la vista en el momento del empaque, en muchas ocasiones las cajas anotan el código o el número del empaquetador, porque, si hay una pérdida de mercadería, van a responsabilizar al empaquetador.

La señora SILVA (doña Patricia).- Efectivamente, nos hemos reunido con la asociación de supermercados para tratar este tema, que ha sido de larga discusión, y para llegar a acuerdos, lo cual ha sido complejo, puesto que no existe una norma clara. Nosotros sostenemos que hay relación laboral, pero ellos lo niegan permanentemente. Hemos cursado multas, pero ellos pueden judicializar dichas multas.

Hay que decir que se han preocupado de exigir certificados de estudio a esos trabajadores, porque básicamente se trata de estudiantes que se pagan sus estudios gracias al aporte que les hace la ciudadanía a través de las propinas.

Nosotros les decimos que eso nos parece bien, porque esos chicos podrían estar en la calle, lo cual implica un tema de seguridad ciudadana. Eso es loable y nos parece bien. Pero constatamos que ahí existe una relación laboral, por todos los antecedentes que hemos señalado. Tenemos una franca disputa frente al tema.

El señor DITTBORN.- En ese sentido, creo que una manera de dilucidar el tema es prohibirlo, ya que una vez regulado, a través de una ley, si ellos contratan a personas para cumplir esa función, entonces tendrán que someterse a la legislación vigente. Y, por otro lado, si no contratan, quiere decir que esos niños no eran estrictamente necesarios y no son parte del proceso productivo o no le entregan ningún beneficio al supermercado en relación con los tiempos de atención. Así se podría constatar si son parte o no del proceso productivo.

La señora SILVA (doña Patricia).- Aquí hay un tema legislativo que, sin duda, nos evitaría estar en disputas permanentemente por este tema.

El señor MONTES (Presidente).- Ese es un tema que deberíamos incluir en las conclusiones de nuestro informe.

REDACCIÓN DE SESIONES

16

La señora SILVA (doña Patricia).- Por eso lo quisimos destacar en el marco de la visión que estamos entregando, para que estén al tanto del dilema en que nos encontramos. Además, queremos terminar con estos –así los hemos denominado– “enganchadores urbanos”, que se relacionan con organizaciones que les cobran a estos chicos un determinado monto diario por asignación de turnos. Eso vimos cuando se planteó la discusión.

El señor MELIS.- Quiero cerrar el tema de las fiscalizaciones.

Como muestra, voy a entregar un detalle ordenado de los últimos años de la realidad del sector: entre 2003 y 2006, al supermercado Lider se le aplicaron casi 150 millones de pesos en multas, y al supermercado Unimarc, alrededor de 138 millones, por todos los conceptos, cifras que son muy altas, tomando en cuenta que el monto máximo de nuestras multas es de 60 UTM.

El señor AGUILÓ.- ¿Son multas que se pagaron?

El señor MELIS.- Están en distintos estados, ya que algunas son reclamadas, otras pagadas, otras cobradas por Tesorería, etcétera.

Ahora estamos terminando nuestro programa de fiscalización con ocasión de la implementación de la ley de subcontratación, que enfocamos, básicamente -como ustedes saben-, al área de servicios, como bancos, supermercados y grandes tiendas, desde el 14 de enero hasta el 31 de marzo. Estamos consolidando el resultado, que le haremos llegar, en relación a las problemáticas de la ley de subcontratación, respecto de los reponedores, los cajeros, etcétera, donde, como dijo la directora, se produce un fenómeno muy interesante, pero muy complejo a la hora de abordar: los supermercados y las grandes tiendas hacen competir a las marcas, ya que entienden que éstas, para vender más, deben poner promotores para sus productos, pero que no son contratados por los supermercados o grandes tiendas, a pesar de que éstos no tienen sus productos a consignación, sino que los compran. Por ejemplo, si alguien quiere comprar un *jeans* Levi's en una de las grandes tiendas, ese *jeans* es de Almacenes París o de Falabella, porque la tienda ya lo compró; no es un producto a consignación. Sin embargo, hay una persona que promociona dicha marca, con lo cual, de alguna forma, los supermercados o las grandes tiendas tienen mano de obra gratuita, porque el costo del promotor lo paga la marca.

El tema de los reponedores es más abordable para nosotros, porque el personal externo no tiene mucha complejidad, puesto que se trata de una persona que va rotando. Sin embargo, el personal permanente tiene mayor complejidad, porque está todo el día y se podría confundir la relación laboral. Pero el caso más complejo es el de los vendedores-promotores, porque entendemos que ahí se vende, se hace actividad comercial, como ocurre, en el caso de los supermercados, con los cecineros. Para nosotros es clarísimo que ese cecinero debiera ser trabajador del supermercado.

La señora SILVA (doña Patricia).– En una reunión en que tratamos este punto, ellos reconocieron que efectivamente ese trabajo tenía que ser internalizado.

El señor MELIS.– Ahora están viendo quién paga al trabajador, lo que también es bueno, porque no sólo reconocen que es otra faena del supermercado

REDACCIÓN DE SESIONES

17

sino que además el proceso de internalización tiene que hacerse armoniosamente. Es decir, no puede darse con renuncia voluntaria, sino que se les debe pagar la antigüedad. Eso también es valorable.

La señora SILVA (doña Patricia).— Recuerden ustedes que la ley nada reguló respecto del traspaso, de como se internaliza. Acerca de esas condiciones, hemos hecho una evaluación positiva. Ha habido un fuerte incremento de internalización en distintos sectores, especialmente en ciertos servicios. La ley señala condiciones de igualdad. Muchas veces se han producido solicitudes de traspaso, pero con finiquito firmado.

El señor MONTES (Presidente).— Hagamos una ronda de consultas y de aclaraciones y después sacamos algunas conclusiones y pedimos antecedentes adicionales que nos puedan faltar.

Tiene la palabra el diputado Felipe Salaberry.

El señor SALABERRY.— Quiero hacer una consulta a propósito de la fiscalización y de la ley de subcontratación.

Respecto del período de fiscalización que ustedes diseñaron desde el 14 de enero en adelante, ¿se produjo en forma aleatoria al sector servicios o definieron específicamente un grupo de empresas, un grupo de bancos, etcétera?

El señor MELIS.— Hubo una definición de sectores productivos donde estaban más expuestos los temas más relevantes de la ley: suministro de personal, cajeros, en bancos; en supermercados, los reponedores; en las grandes tiendas, los promotores-vendedores. Se escogió *ex profeso*, tratando de abordar casi el ciento por ciento del universo. Diría que se abordaron todas las cadenas y todos los bancos. Quizás pudieron haber quedado fuera algunas sucursales de algún banco; pero, no obstante, casi llegamos al ciento por ciento de los establecimientos. Por eso que duró lo que duro.

Hemos querido fiscalizar al máximo y cerrar el tema, aunque nos demoremos tres meses, para no estar fiscalizando lo mismo los próximos cinco años, ya que, desde el punto de vista de la fiscalización, eso sería súper ineficiente.

La señora SILVA (doña Patricia).— Ahora vienen otros sectores.

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

El señor VALLESPÍN.— A la luz de lo que ustedes plantean, concluyo que en los supermercados ya han visualizado situaciones donde se apliquen lineamientos de política interna que significan precarización del empleo. Ello ratifica la importancia de haber creado esta Comisión.

En esa línea, aparte de la información cuantitativa que manejan, ¿tienen algún tipo de información cualitativa que se relacione con encuestas, entrevistas, *focus group*, etcétera? Considero que sería importante conocer esa

REDACCIÓN DE SESIONES

18

información y que la hicieran llegar a la Comisión, más allá de los sindicatos que pudiéramos escuchar.

Hasta donde entiendo, el trabajo de los jóvenes lo acabamos de regular recientemente con una propuesta que fue concordada entre el Senado y la Cámara de Diputados. En esa línea, sería muy importante ver, a propósito de los casos de los empaquetadores, cómo calzan con la situación que ustedes han detectado.

A mi modo de ver –esto es concordante con lo que ha planteado el diputado Dittborn-, quizás se podría introducir la presión desde el punto de vista del proceso productivo, para clarificar si constituye un servicio que efectivamente agrega valor. Entonces, hay que hacer el proceso por la vía que corresponde o, de lo contrario, habría que prohibirlo.

Podemos dar una mirada a cómo calza esa nueva ley, que aprobamos recientemente, con la situación de los empaquetadores, porque a lo mejor identificamos que ahí existe algún vacío o hay que encaminar el tema por el lado que señalaba el diputado Dittborn.

La señora SILVA (doña Patricia).– A la brevedad, haremos llegar a la Comisión un informe más cualitativo. Lo que hemos presentado tiene que ver con ese análisis. Al principio señalé que no quería presentar el tema como un simple listado de multas, sino, más bien quería entregar una mirada general del sector, que fue lo que se hizo. Entregaremos ese informe a más tardar la próxima semana.

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

El señor AGUILÓ.- Señor Presidente, respecto de este informe, hay un problema relacionado con el tiempo y con las conclusiones que no entiendo.

Legislamos sobre subcontratación y suministros y ustedes han hecho una fiscalización sobre los resultados de la aplicación de esta ley. ¿Ése es el informe que recibiremos durante los próximos días?

La señora SILVA (doña Patricia).- Se va a complementar.

El señor AGUILÓ.- ¿Todo lo que escuchamos aquí se refiere a antes de la puesta en marcha de estas disposiciones? Entiendo que, en su momento, muchas de las figuras aquí analizadas las abordamos en la discusión del proyecto de subcontratación y suministros.

Señalo lo anterior porque quisiéramos concluir esta investigación que nos encomendó la Sala con algún tipo de sugerencia a la Dirección del Trabajo respecto de algunas áreas centrales, en materia de fiscalización o, eventualmente, en materia de ley. Pero no se trata de volver a legislar algo que ya se legisló. Lo mismo pienso respecto del trabajo infantil y juvenil.

Tal vez, sería conveniente que, en la oportunidad en que nos muestren qué pasó con la fiscalización directa al área de servicios, específicamente a la de supermercados, nos digan qué varió respecto de este informe. ¿Cuánta gente se

REDACCIÓN DE SESIONES

19

externalizó después? ¿Se violenta una disposición legal expresa? A lo mejor, tenemos ley expresa que regula una determinada situación, pero que igual se viola, y habría que ver si las multas son suficientes. En fin, probablemente, hay otras materias en que la ley fue poco clara.

Desde luego, hay un área –lo acaban de señalar- que legislamos que se refiere a trabajadores que, de haber sido suministrados externamente, pasaron ahora a ser parte de la empresa; se internalizaron. ¿Quién pagaba las indemnizaciones? ¿Quién se hizo cargo de esas responsabilidades?

Entonces, pido que pongan el acento en esos aspectos y que nos señalen los vacíos legislativos que tenemos, considerando todos los aspectos de la última legislación.

El señor MONTES (Presidente).- Me gustaría que nos ayudaran en esta investigación y que, primero, nos aclararan el concepto de supermercado. Entiendo que el que ustedes utilizan es amplio, pues incorporan a empresas como Easy o Homecenter y no sólo a establecimientos de abarrotes.

En segundo lugar, me gustaría que nos informaran cuántos supermercados hay en el país, pues, al parecer, hicieron un estudio de todo el universo. Sería bueno que nos entregaran esa información, ojalá por región y por comuna, y la cantidad de puestos de trabajo que implica el sector.

El señor CABRERA.- Señor Presidente, ahí existe un problema que señalé con ocasión de la pesquisa de las organizaciones sindicales. Este tema de las múltiples razones sociales hace tremendamente complejo determinar esa información.

Por ejemplo, hemos hecho pesquisas a Cenconsud y, dependiendo de la fuente informática, encontramos 150 razones sociales vinculadas a esa empresa.

El señor MONTES (Presidente).- Pero con toda la red que tienen en el país manejarán alguna información al respecto. Por nuestra parte, también solicitaremos ese dato a la Asociación Gremial de Supermercados, pues seguramente ellos tendrán sus propias estadísticas y registros.

Por otro lado, ustedes deben tener la información sobre los sindicatos. ¿Cuántos hay a nivel general, por región y, en lo posible, por comuna?

Además, nos entregarán las denuncias, los procesos y las condenas que ha habido. En el caso de las condenas por prácticas antisindicales, tal vez nos puedan entregar información sobre algunas de ellas, de modo de conocer sus características.

Asimismo, nos interesa saber en qué supermercados existe alguna política de desarrollo de recursos humanos, de capacitación laboral, si es que la hay. Entiendo que el tema de la capacitación es bastante escaso para quien ya está trabajando. Más bien, se produce antes de que el trabajador empiece a trabajar.

REDACCIÓN DE SESIONES

20

Por último, para la Comisión sería importante que nos acompañara alguna persona de la Dirección del Trabajo durante el transcurso de la investigación, de modo de ir detectando los vacíos legislativos y las imprecisiones, para estudiar alternativas, a efectos de incluirlas en nuestras conclusiones. Ojalá pudieran designar a un funcionario para esos efectos.

El señor DITTBORN.- Nunca hemos legislado sobre el exceso de razones sociales.

El señor AGUILÓ.- En el concepto de empresa.

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

-Se levantó la sesión a las 12.17 horas.

CLAUDIO GUZMÁN AHUMADA,

Redactor,

Jefe de Taquígrafos de Comisiones.