

REDACCIÓN DE SESIONES

1

COMISIÓN INVESTIGADORA SOBRE FISCALIZACIÓN LABORAL EN SUPERMERCADOS

Sesión 5ª, celebrada en miércoles 2 de mayo de 2007,
de 10.50 a 12.42 horas.

VERSIÓN TAQUIGRÁFICA

Preside el diputado señor Carlos Montes.

Asisten la diputada señora Carolina Goic y los diputados señores Sergio Aguiló, René Alinco, Mario Bertolino, Julio Dittborn, Marcelo Forni, Tucapel Jiménez, Patricio Melero, Nicolás Monckeberg, Carlos Recondo, Eduardo Saffirio, Patricio Vallespín y Samuel Venegas.

Concurre, como invitado, el señor Fernando Alvear Artaza, presidente de la Asociación Gremial de Supermercados de Chile, Asach, quien es acompañado por el señor Manuel Melero Abaroa, asesor externo de Asach.

TEXTO DEL DEBATE

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

El señor Secretario dará lectura a la Cuenta.

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

El señor MONTES (Presidente).- Señores diputados, en esta sesión corresponde escuchar la opinión del presidente de la Asociación Gremial de Supermercados de Chile, señor Fernando Alvear Artaza.

Por favor, que ingrese nuestro invitado.

-El señor Fernando Alvear ingresa a la Sala de la Comisión, acompañado del señor Manuel Melero, asesor externo de la Asach.

El señor MONTES (Presidente).- Señores diputados, además, el diputado Nicolás Monckeberg ha solicitado que se le permita el ingreso a la Sala a su asesor, el señor Álvaro Pizarro.

REDACCIÓN DE SESIONES

2

¿Habría acuerdo en permitir lo que pide el diputado Monckeberg?

Acordado.

Agradezco al señor Fernando Alvear su presencia en esta Comisión, que busca analizar y evaluar la forma de fiscalización de la Dirección del Trabajo respecto a los trabajadores del sector de supermercados, entendiendo que existe una diferencia entre hipermercado y supermercado.

Para esta investigación es fundamental conocer su visión, porque nos interesa determinar la realidad de los trabajadores y de esta industria.

En este sentido, nos interesan todos los datos que nos pueda entregar sobre la industria y su evolución, particularmente los problemas laborales. De hecho, hoy apareció en la prensa el nivel de rentabilidad de Cencosud, que es muy importante.

Luego de su exposición, se realizará una ronda de consultas para aclarar las dudas que pudieran aparecer.

Tiene la palabra el señor Fernando Alvear.

El señor ALVEAR.- Señor Presidente, agradezco la invitación a nuestra asociación. Para nosotros es muy interesante tener la oportunidad de conversar con ustedes.

Hemos revisado algunos documentos presentados en la Comisión y también hemos estado en contacto con la señora directora del Trabajo, con quien tenemos una muy buena relación. Con mucho gusto, haremos una presentación y después contestaré todas las preguntas que surjan.

Comenzaré por referirme a quiénes somos. Se habla mucho de que, en cuanto a supermercados, se trata, básicamente, de dos grandes cadenas. Sin embargo, nosotros representamos a 49 cadenas.

Por lo demás, cuando hablamos de supermercados, nos referimos a salas que tienen tres o más cajas o salidas. Ésa es la definición que se emplea, en general, en varios países y es la que hemos acordado con el INE. Por lo tanto, cuando este instituto entrega sus cifras y habla de supermercados, corresponde a este tipo de establecimientos. Reitero: la definición se refiere a tres o más salidas.

El último dato disponible es que actualmente hay 744 establecimientos de tres o más cajas de salida.

El empleo en los supermercados es altamente intensivo en mano de obra. Hoy, contratamos a alrededor de 110 mil trabajadores, en empleos directos. El empleo ha tenido un crecimiento muy importante. En 2002, eran aproximadamente 67 mil personas; hoy son 110 mil. En pocos años –cuatro, para ser exacto-, prácticamente se ha duplicado.

Sin bien también se ha producido una concentración, por la vía de que algunas cadenas han absorbido a otras, todavía el número es bastante extendido a

REDACCIÓN DE SESIONES

3

lo largo del país y, además, se ha profesionalizado mucho el funcionamiento de cada una de ellas. Hay nacionales, regionales y locales y todas enfrentan una muy fuerte competencia y se han ido perfeccionando y profesionalizando.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Todas las cadenas están en su asociación? ¿Hay otras que no están en la asociación?

El señor ALVEAR.- Debe haber algunas, pero muy pocas. Debe haber dos, tres o cuatro. Pero las de nuestra asociación son desde Iquique hasta Punta Arenas.

El señor DITTBORN.- ¿Esas 49 cadenas eran muchas más hace cinco o seis años?

El señor ALVEAR.- Eran como 64 ó 65.

A continuación expondré la operatoria de las empresas de supermercados y veremos cómo funcionan las empresas de supermercados.

Las empresas están organizadas en las más diversas formas: sociedades anónimas, de responsabilidad limitada, etcétera, en función de todas las formas jurídicas que permite la ley. Su organización se produce en función de distintos elementos, como, por ejemplo, respecto de la diferencia entre hipermercado o supermercado. En la empresa Cencosud, asocian la marca Jumbo a hipermercado, puesto que tiene sobre 6 mil metros cuadrados de sala, y Santa Isabel a supermercados. Cada una de las empresas tiene su manera de mostrarse.

Por otro lado, algunas se organizan jurídicamente con pocas razones sociales; en cambio, otras lo hacen con muchas razones sociales y, algunas, en función de regiones o de las zonas del país.

El cuadro siguiente, en que se muestran varias empresas, muestra esa realidad. Por ejemplo, ABU-GOSCH, una cadena de la Duodécima Región - básicamente, de Punta Arenas-, tiene siete salas y dos personas jurídicas, y algunas salas están ubicadas en la zona franca; BRYC, una cadena que, si bien tiene su cabecera en Curicó, ha crecido y hoy está presente desde las regiones Quinta a la Décima, con 41 salas y dos personas jurídicas; Cencosud, 127 salas -bajo la marca Santa Isabel, 108 salas y cinco personas jurídicas, y bajo la marca Jumbo, 19 salas y tres personas jurídicas-; D&S, 107 salas y 99 personas jurídicas; Falabella Supermercados -en realidad, estoy tomando Supermercados Falabella exclusivamente-, 18 salas y nueve personas jurídicas, dividida en dos marcas: Tottus y San Francisco. Falabella adquirió la cadena de supermercados San Francisco hace algunos años, con diez salas y una persona jurídica, y la marca Tottus tiene ocho salas y ocho personas jurídicas. Hago presente que Falabella grandes tiendas -no supermercados- está organizada bajo la forma de una razón social por establecimiento. Curiosamente, también hay una negociación colectiva por establecimiento. Korlaet, una cadena de Antofagasta, 11 salas y una persona jurídica; Rendic, que tiene presencia en las regiones Tercera, Cuarta y Quinta, 23 salas y 15 personas jurídicas; y Montserrat, con presencia básicamente en la Región Metropolitana y algo en la Quinta Región, 26 salas y una persona jurídica.

REDACCIÓN DE SESIONES

4

He tratado de entregar una muestra representativa de distintas cadenas de supermercados, que muestran que la realidad es diversa.

El señor AGUILÓ.- Perdón, ¿hay algún dato de los supermercados Unimarc y Líder?

El señor ALVEAR.- El supermercado Líder está bajo la marca D&S.

El señor AGUILÓ.- Esto es muy importante, ya que existe una denuncia sobre la multiplicidad de razones sociales, lo cual se confirma con esta información.

El señor ALVEAR.- Si bien Unimarc es socio de la asociación, no he traído antecedentes específicos, ya que no los tengo. Los antecedentes de que dispongo, de cada una de las marcas que mostrado, han sido proporcionados por cada una de ellas.

En todo caso, es importante ver la diversidad. Por eso cité el caso de Falabella grandes tiendas, quien, no obstante que está organizado con un RUT por local, tiene negociación colectiva por cada una de ellos, por lo que no hay una relación causa-efecto entre organización empresarial o jurídica con el hecho de tener o no negociación colectiva.

En cuanto a la operatoria, uno de los temas que siempre se trata es la externalización de servicios, que se refiere a los servicios que realizan terceros y no los trabajadores propios. La práctica de los supermercados es que se externalizan servicios que no son inherentes al giro de la actividad principal. Básicamente, lo que en la actualidad tenemos en los supermercados como servicios externalizados son los de seguridad, aseo, extracción de basura y atención de casinos.

Entonces, aparte de los 110 mil trabajadores propios, hay alrededor de 5.500 tercerizados que prestan servicio de seguridad, 5.600 encargados del aseo, 200 en la extracción de basura y cerca de 320 que trabajan en casinos dentro de las salas de supermercados, todos ellos son trabajadores externalizados. Estos trabajadores no están incorporados en el rubro principal, sino que se trata de especializados. Ésa es la realidad actual.

Por otra parte, siempre se habla de las cajeras, de quienes se dice que son externas, pero hoy están incorporadas al supermercado y su empleador es la cadena de supermercados, no un tercero. El caso de los reponedores y empaquetadores lo trataré en forma separada.

El señor DITTBORN.- ¿La Ley de Subcontratación generó un estímulo a las empresas para tener menos trabajadores externalizados?

El señor ALVEAR.- Efectivamente, la Ley de Subcontratación da la posibilidad de aclarar situaciones y si en el pasado hubo alguna empresa que, por ejemplo, tuvo cajeras subcontratadas, actualmente eso no existe, lo que es una consecuencia de dicha ley.

REDACCIÓN DE SESIONES

5

El señor MONCKEBERG (don Nicolás).- A su juicio, ¿son consecuencias positivas?

El señor ALVEAR.- Hay algunas positivas, como las que acabo de mencionar, y otras negativas, o que no son tan positivas, que requieren de resolución, y en eso estamos.

Ahora bien, dicha ley permitió clarificar algunas situaciones y hoy estamos viendo cómo aplicar efectivamente el molde de la ley, en que algunas consecuencias serán positivas y otras negativas.

¿Que hemos hecho para aplicar adecuadamente la ley? Hemos tenido una intensa relación con la Dirección del Trabajo y hemos constituido una mesa de trabajo con ellos para poder enfrentar los distintos problemas que nos podría atraer la ley. Dentro de este trabajo conjunto, le hemos solicitado un dictamen, especialmente en un caso particular al que me referiré, que es la situación de los reponedores externos y la situación especial del personal del área de rotisería. Son situaciones muy precisas, pero hay que tratar de dar la máxima información para entenderlas.

¿Por qué queremos un dictamen? Pensamos que la Dirección del Trabajo también está de acuerdo con esa idea. Lo queremos porque así uniformamos, a lo largo de Chile, los criterios de las distintas inspecciones del trabajo, porque, ante situaciones que pueden ser algo confusas, es mucho mejor tener un criterio central que sirva para que tanto en Arica como en Antofagasta o Concepción, por ejemplo, se citen los mismos elementos para ver si estamos ante una figura de subcontratación o no.

¿Qué que ha ocurrido? Durante los meses de enero y febrero, especialmente en las primeras fiscalizaciones realizadas, respecto de una misma situación, pero en casos distintos, en un caso se decía que estaba bien y en el otro que estaba mal. Entonces, hemos acumulado todos los antecedentes, se los hemos entregado a la Dirección del Trabajo y les hemos explicado que aunque la situación sea la misma, la valoración depende del criterio del fiscalizador. Esperamos que ese dictamen, que, según se nos ha dicho extraoficialmente, está por salir, recoja los criterios que hemos discutido con la Dirección del Trabajo. Me da la impresión -lo digo a título personal- de que, en general, tenemos un criterio técnico compartido con la autoridad, que debiera verse plasmado en ese dictamen. En todo caso, tenemos que esperar que salga, ojalá cuanto antes.

Ahora, permítanme explicar cómo operan los reponedores externos en los supermercados.

Las empresas proveedoras, como Nestlé, Lever o cualquiera otra, especialmente las grandes, están preocupadas de que sus productos estén exhibidos en la sala, en el momento oportuno y en la cantidad necesaria. Por lo tanto, se preocupan especialmente de tener trabajadores que repongan sus productos en la sala y que informen constantemente a su empleador. Y esos reponedores ubicados en la sala del supermercado son contratados directamente por la empresa proveedora o bien por una agencia. Dependiendo del tamaño de las salas, hay reponedores parciales -es decir, que están algunas horas en una sala y después se dirigen a otra, y así continúan su ruta; son los denominados "reponedores ruter"- y reponedores externos

REDACCIÓN DE SESIONES

6

permanentes en una sala. Estos últimos prácticamente están asignados permanentemente para cumplir su función en un mismo lugar.

Entonces, aquí se presenta la duda: ¿quién es el empleador? Ellos son contratados –reitero- directamente por el proveedor o por una agencia que actúa para ese proveedor. Esos reponedores trabajan en las salas de los supermercados, se preocupan de que las mercaderías lleguen a la sala, que estén puestas en los anaqueles, en las góndolas, que no falten productos, que se vayan reponiendo oportunamente, etcétera. Habitualmente, se pueden ver en las salas vestidos con overol azul que dice “reponedor externo”.

Hemos pedido a la Dirección del Trabajo que, viendo esta figura y acorde con la ley, se aclare que en este caso estamos en presencia de una persona que tiene una relación de contrato con la empresa proveedora, que es su empleador, quien le da las instrucciones. Habitualmente tienen un supervisor que recorre los supermercados, llega a las salas y ve si ese reponedor está cumpliendo con las tareas, etcétera. Su empleador es quien responde por las obligaciones que tiene este trabajador.

Queremos que estemos de acuerdo en que eso es así, para tener claridad, porque, sin perjuicio de estas tareas, esos trabajadores permanecen casi todo el día en la sala del supermercado. Por lo tanto, esos trabajadores almuerzan en el casino, como los trabajadores del supermercado, pero éste cobra a la empresa proveedora o al agente, al término del mes, los gastos en que en ha incurrido el supermercado por concepto de almuerzos, onces, etcétera, del trabajador, de tal forma que hay una relación comercial entre los supermercados y los proveedores o su agente. Ésa es la forma en que opera este sistema. Así se va clarificando el trabajo y la relación.

Cuando salga el dictamen, queremos saber si estamos de acuerdo con la autoridad en considerar si este reponedor externo permanente, que tiene como empleador a la empresa proveedora de productos o a la agencia que trabaja para esa empresa proveedora, es trabajador de una de éstas dos y presta sus servicios en las salas de supermercados. Ésa es la tesis que estamos tratando de sostener y creemos que la Dirección del Trabajo la va a acoger. Pero queremos esperar el dictamen.

En todo caso, cualquiera sea el dictamen, corresponde ponernos de acuerdo con la autoridad y cumplirlo. Por esa razón, quiero tratar la situación especial de los trabajadores de rotisería o reponedores cecineros. Ésta es otra figura especial.

Con la Asociación Nacional de Industrias de Cecinas –que incluye empresas como San Jorge, La Preferida, PF, etcétera-, hicimos un levantamiento y llegamos a la conclusión de son del orden de los 3.200 trabajadores. ¿Qué ocurre con ellos? En un supermercado, en la rotisería, los rotiseros trabajan para las empresas de cecinas, pero cuando el público pide jamón, por ejemplo, si uno no le especifica de qué marca, le venderá el jamón de la fábrica a quien él representa, a menos que el cliente le pida de una marca específica. Sin embargo, ese trabajador venderá lo que el cliente pida. Son trabajadores que, si bien son contratados y dependientes de la empresa de cecinas, en su trabajo atienden también a todo público y venden indiscriminadamente el producto, según la preferencia del cliente. En la medida en que el cliente no especifique su pedido, ese trabajador le venderá de la fábrica que él representa y, al final de mes, la

REDACCIÓN DE SESIONES

7

empresa de cecinas le pagará una comisión variable por el monto de lo que se ha vendido. Estamos ante una situación compleja, porque se produce una diversidad de opiniones que afloran y que le dan instrucciones a este trabajador.

Hemos concluido que estos trabajadores deben ser contratados por el supermercado, pero se nos presentan problemas prácticos, que hacen que uno se pregunte si la ley los favorece o no. ¿Qué va a ocurrir? En el nivel de remuneraciones de la planta del supermercado, al incorporarse esos trabajadores, por el hecho de que vendan productos de una empresa u otra, no tendrán derecho al pago de una comisión variable, porque eso le interesaba pagarlo a la empresa de cecinas específica. Entonces, en ese sentido, puede haber un menoscabo en los ingresos de ese trabajador.

Y por otro lado, respecto del número de trabajadores que hay en un supermercado –que hoy asciende a cinco, seis o siete, de distintas marcas-, cuando tenga que ser exclusivamente de cargo del supermercado, es probable que no sea necesario tener la misma cantidad de trabajadores.

Entonces, estamos en esta etapa de negociación con las empresas de cecinas, por un lado, y con los trabajadores, por otro, que primero tienen que negociar con su propio empleador y después con nosotros.

El señor MELERO.- Señor Presidente, quiero entender por qué esto se da exclusivamente en el rubro rotisería. Bajo este concepto de defensa de la marca dentro del supermercado, me imagino que podría haber reponedores especiales que promocionaran, por ejemplo, marcas de vino. ¿Por qué no sucede lo mismo con las bebidas gaseosas o con los productos lácteos, sector en el que compiten tantas marcas? ¿Por qué se produce esta costumbre sólo en el rubro rotisería y no en otros? Bajo esta premisa, los supermercados debieran estar llenos de gente que defienden y promocionan sus marcas.

El señor ALVEAR.- De hecho, a veces hay promociones, por ejemplo, de vinos o de ciertos productos lácteos, como quesos, etcétera, pero están circunscritas a las promociones de fin de semana o de un día especial, donde hay una persona -la ley tiene bien tipificada- algo muy específico durante dos o tres días. Pero el caso de los cecineros es algo distinto. Yo me hice la misma pregunta: ¿por qué pasa con este rubro y no con el resto?

Hace veintidós años comenzó el interés de las empresas de cecinas por promover sus productos. Por ello, en negociaciones con los supermercados, se llegó al acuerdo de que algunos trabajadores iban a ser exclusivamente de esas empresas para vender sus productos. Sin embargo, posteriormente, se cayó en la cuenta de que no se podía discriminar en la atención. Por ejemplo, cuando el público le pedía al trabajador cierta marca de cecina y éste le respondía que no se la podía vender, porque sólo vendía jamón de la marca San Jorge, por mencionar alguna, entonces se presentaba un problema con la Ley del Consumidor, pues ésta obliga a que no se produzca un tratamiento discriminatorio al cliente en el momento en que pide ser atendido.

De manera que la práctica originó que estos trabajadores siguieran, cada vez en mayor número -como dije, actualmente hay 3.200 trabajadores, más o

REDACCIÓN DE SESIONES

8

menos, que están en esta situación-, y este fenómeno no se extendió a otras marcas porque sólo se hace a través de la promoción específica. Es una situación muy particular.

En el caso de las cajeras, la ley de Subcontratación fue muy favorable. Hoy, todas las cajeras de todos los supermercados están incorporadas a la planta. En el caso de los trabajadores cecineros, van a incorporarse a los supermercados, pero no porque haya habido una simulación o algo similar, sino porque se da esta situación muy curiosa. Entonces, van a incorporarse a la planta e iniciar toda una negociación, en la cual estamos embarcados.

Esto lo hemos trabajado bastante con la Dirección del Trabajo. Puedo decir que hemos tenido, por suerte, una buena relación para tratar caso a caso. No es un número menor de trabajadores y se da a lo largo de todo Chile.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Cuántos reponedores externos tienen una condición distinta a los cecineros?

El señor ALVEAR.- ¡Son hartos, señor Presidente!

El señor AGUILÓ.- ¿Más de 10 mil?

El señor ALVEAR.- ¡Muchos más! Estoy pensando en una sala grande, en un hipermercado, como una sala Jumbo, por ejemplo, en que debe haber, por lo menos, entre 600 y 800 reponedores. Estoy hablando de los reponedores de suministros, en que están incluidos los ruteros -que permanecen durante algunas horas y no necesariamente todos los días-, los que están medio día y los que son permanentes.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Pero tiene cifras aproximadas de cuántos serían los reponedores ruteros y cuántos los permanentes, incluyendo los cecineros? ¿Estamos hablando de más o menos 15 mil trabajadores?

El señor ALVEAR.- Tendríamos que preguntar más a los proveedores que a los supermercados. Pero me comprometo a enviar esa información.

El señor MONTES (Presidente).- En todo caso, ¿serían más de 10 mil?

El señor ALVEAR.- Sí.

El señor MONTES (Presidente).- Más los cecineros.

El señor ALVEAR.- Seamos precisos: el tema de los reponedores es un problema de las empresas proveedoras. Si mañana se pide aclarar bien el tema, no tenemos ningún problema en acatar la decisión que se adopte.

El señor AGUILÓ.- Respecto de los proveedores externos, ¿por qué se plantea esta cuestión como un tema conflictivo que hay que aclarar con la Dirección del Trabajo? No se trata de transportistas que van a dejar una determinada mercadería a un supermercado, la ordenan durante algunos minutos y después se retiran a su empresa proveedora, sea PF, Coca Cola, etcétera. Son personas que están en su vida

REDACCIÓN DE SESIONES

9

laboral diaria a disposición del supermercado. Entiendo que, en promedio –me gustaría que me aclarara esto-, medio día de su jornada están físicamente en el supermercado y su jefatura es la jefatura a cargo del supermercado. Además, como usted explicaba, muchas veces esos trabajadores almuerzan y toman once en el supermercado, tanto que ello obliga finalmente al supermercado a cobrar a los proveedores los costos de esa alimentación.

Muchas veces nos han informado en la Comisión respecto de turnos hasta muy tarde. Incluso, en algún momento, a esos reponedores –hubo un problema en particular con el supermercado Líder- los hacen ordenar no sólo las mercaderías de su empresa original, sino de todas las que tiene el supermercado, hasta horarios bastante avanzados que bordean las 24 horas. Pero, más allá de esas irregularidades respecto de las jornadas de trabajo, el punto es que se trata de trabajadores que están a disposición de un empleador que no es el suyo.

Quiero que nos aclare cuán cierto es eso. Porque si los transportistas fueran a dejar la mercadería al supermercado y luego se devolvieran a su propia empresa, probablemente el problema no existiría.

El señor ALVEAR.- Es importante su pregunta, señor diputado, y me interesa mucho aclarar los conceptos.

¿Quién manda a los trabajadores a las salas de supermercados? Los manda la empresa proveedora, sea la Coca Cola, CMPC, cuando vende productos *tissue*, o lo que sea. El proveedor del producto es el que pone al reponedor a trabajar; por lo tanto, el empleador de ese trabajador es el proveedor del producto, que es el que lo contrata. ¿Y cómo se controla la tarea de ese reponedor? A través de un supervisor.

El señor MELERO.- El supervisor también pertenece a la empresa proveedora.

El señor ALVEAR.- Así es; el supervisor también es de la empresa proveedora.

Ahora, existen reponedores de las más variadas gamas. Hay empresas que tienen ventas pequeñas -es el caso de muchas viñas- que no pueden darse el lujo de tener un reponedor de sus productos. Entonces, en esos casos, hay muchos reponedores que atienden a un conjunto de empresas. La agencia que los contrata tiene como clientes, por ejemplo, a diez empresas y le asigna tareas al reponedor: “Hoy me repone los productos Watts; mañana, los de la viña equis, y así sucesivamente”. Por lo tanto, el empleador, el que da las instrucciones a ese trabajador, es el proveedor. Por consiguiente, el proveedor tiene que negociar comercialmente con el supermercado y se ponen de acuerdo en los horarios y en todo lo demás. Así funciona el sistema.

El señor AGUILÓ.- ¿Pero cuánto tiempo permanecen físicamente en el supermercado?

El señor ALVEAR.- Hay algunos que pasan un rato, durante algunos días de la semana –son los ruteros-, especialmente en regiones, en que van pasando por distintas salas, y otros que yo llamo “reponedores externos permanentes”, porque

REDACCIÓN DE SESIONES

10

pueden estar muchas horas o todo el día, en el caso de las salas grandes. Esos trabajadores cumplen la misma función, tienen un supervisor, reciben las mercaderías de los camiones, las ordenan en las bodegas, ven las mermas, comprueban si el pedido viene acorde con lo solicitado, ponen los productos en la sala y se preocupan de que estén bien expuestos al público. Si el reponedor es bueno, el cliente distinguirá con facilidad el producto, porque está ordenado y bien ubicado y el lugar permanecerá limpio.

¿A quién responde el reponedor? A su supervisor, que es un trabajador de la empresa proveedora.

El señor MONCKEBERG (don Nicolás).- Es sabido que, en la práctica, en la mayoría de los casos eso no opera de esa forma, pues el reponedor, que si bien tiene un supervisor que pertenece a una agencia, en más de una oportunidad recibe también instrucciones directas del jefe de pasillo, que es un empleado del supermercado. Por lo tanto, al final debe rendirle cuenta a más de una persona. Es decir, aquí no opera tan nítidamente la figura de que la agencia es el empleador del reponedor. Todos sabemos que el jefe de pasillo es casi un patrón, que manda y organiza a los reponedores, pero es un empleado del supermercado. ¿Cómo se arregla esa situación?

Ahora, respecto del control del horario, seguramente lo hace el supermercado.

El señor ALVEAR.- El control se hace en la sala de guardia en un libro auxiliar que lleva cada empresa proveedora.

El señor MONCKEBERG (don Nicolás).- Si se aplican los dictámenes de la Dirección del Trabajo, ese control de jornada debería corresponder directamente a la agencia más que al supermercado; sin embargo, aquí lo hace el supermercado. Sería interesante conocer su opinión sobre esta situación un tanto difusa.

Si hay subcontratación, debe operar como tal; es decir, que la empresa contratista tenga sus obligaciones y que exista la responsabilidad solidaria del supermercado, como lo establece la ley. Queda la impresión de que ese sistema no opera y, finalmente, no se sabe quién es el empleador de esa persona.

Ahora, respecto de los cecineros, tengo la sensación de que su situación especial se produce porque como atienden detrás de una vitrina no pueden vender productos de una sola marca.

¿Se ha pensado en la posibilidad de que una empresa de cecinas, por ejemplo PF, al celebrar un contrato con una cadena de supermercados no sólo provea del producto que está vendiendo, sino además de un servicio? Así, los vendedores de cecinas que son ubicados en el supermercado deberán dedicar una parte de su tiempo a vender cecinas de otras marcas, por lo que, en cierta forma, se transforman en prestadores de servicios al supermercado, y allí operaría perfectamente la figura de la subcontratación. Me parece que esa alternativa es mejor a que esos trabajadores sean contratados directamente por los supermercados, porque eso puede implicar que pierdan el trabajo o que les paguen mucho menos. Y como no se puede obligar al supermercado a contratarlos o a pagarles un sueldo, si aplicamos la ley de

REDACCIÓN DE SESIONES

11

subcontratación en forma más nítida, a lo mejor puede ser más conveniente para los trabajadores.

El señor MONTES (Presidente).- Pido al señor Alvear que termine con su exposición y responda la pregunta al final de ella.

El señor ALVEAR.- Señor Presidente, entonces dejaré pendiente el tema de los reponedores y me referiré a los empaquetadores.

Los empaquetadores son una figura muy propia de Chile, ya que no existe en países como Estados Unidos, Argentina, Perú ni en Europa. Si van a Argentina y entran a un supermercado, verán que al final de las cajas hay bolsas para que uno se autoatienda; es decir, uno llena la bolsa con los productos comprados y se la lleva.

Acá tenemos una situación muy especial: el servicio de empaquetadores, que no son trabajadores de los supermercados.

Básicamente, estamos hablando de estudiantes de entre 15 y 23 años, aproximadamente. Hay estudiantes secundarios, de entre 15 y 17 años, a quienes, para poder entregar el servicio a los clientes y ganarse la propina, el supermercado les pide un permiso notarial de los padres, las notas escolares -deben tener un promedio satisfactorio, por lo que, si repiten el curso, dejan de atender-; por lo tanto, son estudiantes regulares. Más del 75 por ciento son estudiantes secundarios.

El 15 por ciento son estudiantes universitarios o de Centros de Formación Técnica. Ha ocurrido que estudiantes secundarios que entregaban ese servicio después entraron a la universidad y han organizado su propio sistema de trabajo mientras estudian.

Por último, hay un 3 por ciento de jóvenes que prestan ese servicio y tienen discapacidad física o mental.

En total, aproximadamente 15 mil jóvenes dan este servicio.

Este tema lo hemos conversado muchas veces con distintas autoridades de la Dirección del Trabajo. Si en definitiva se estima que esto es algo condenable -porque así se ha planteado por algunas personas-, inmediatamente terminaremos con esta posibilidad.

Nosotros lo vemos como una forma que tiene mucha gente joven para tener algunos ingresos. De hecho, lo hemos conversado con el subsecretario del Trabajo, quien ha dicho que cuando era joven prestó este servicio muchas veces y mencionó varios locales donde iba a trabajar en el verano.

Hay mucha gente que ha cumplido esa función y después ha seguido ligada al supermercado. Por ejemplo, algunos jóvenes, al terminar sus estudios, se han incorporado a la planta de los supermercados. Puedo señalar que en la actualidad hay más de mil personas que, después de haber superado estas etapas, han sido contratadas en los supermercados, porque son conocidos. Incluso, hay casos de

REDACCIÓN DE SESIONES

12

personas que han llegado a cargos muy altos, como gerentes de operaciones o de otras áreas. Ésa es la situación de los empaquetadores.

Ahora me referiré a la operatoria de las empresas de supermercados en los contratos de trabajo.

Se ha dicho que es común que en los supermercados no haya formalidad.

Al respecto, quiero decirles que ocurre todo lo contrario. Los supermercados son súper intensivos en mano de obra. Son 110 mil personas que trabajan directamente, pues son empleados de los supermercados, y están regidos por contratos de trabajo.

¿Cómo son esos contratos de trabajo? El 90 por ciento tiene contratos indefinidos, y de ese porcentaje, alrededor de 70 por ciento tiene una jornada total de 45 horas semanales y un 30 por ciento tiene jornada parcial de 20 ó 30 horas semanales.

Un 10 por ciento tiene contratos a plazo fijo, para determinadas tareas, como trabajos en diciembre, que es un mes de mucha actividad comercial.

De modo que quiero recalcar que el sector se encuentra absolutamente formalizado. De repente, puede presentarse alguna situación extraña -lo vamos a ver en el caso de las multas-, pero, básicamente, se trata de un sector muy formalizado.

El señor AGUILÓ.- Hay un 30 por ciento de trabajadores que cumple jornada parcial -20 ó 30 horas a la semana-, que es un contrato tan expedito como el de jornada completa. ¿No tienen problemas si fueran 15 ó 20 horas?

El señor ALVEAR.- Está acomodado de acuerdo con la legislación vigente.

El señor AGUILÓ.- O sea, ¿tienen esa flexibilidad?

El señor ALVEAR.- Sí, y es muy usado. El 30 por ciento tiene la modalidad de jornada parcial, y eso abarca a un número importante de trabajadores.

El señor AGUILÓ.- No quiero insistir mucho sobre el punto, pero hoy se habla de flexibilidad horaria; sin embargo, veo que esa posibilidad existe en la legislación vigente.

El señor ALVEAR.- Es un camino, que hoy abarca a un 30 por ciento de los trabajadores. Quizás podría aumentar ese porcentaje.

A continuación, me gustaría tocar el punto relacionado con los beneficios de los trabajadores contratados por los supermercados. Los trabajadores tienen una serie de beneficios. Traigo una enorme enumeración de ellos. Obviamente, no todos los trabajadores gozan de todos los beneficios -en eso quiero ser muy claro; no pretendo engañar a nadie-, pero la gran mayoría de los trabajadores de supermercados tiene aguinaldos de Fiestas Patrias y de Navidad, bonos de locomoción

REDACCIÓN DE SESIONES

13

y hoy, por otras razones, buses de acercamiento, porque, en el área de Santiago, hemos tenido que contratar esos buses para los trabajadores.

Cuando ustedes entran a una sala del supermercado, no se imaginan el intenso movimiento que hay en la trastienda. Bueno, uno de ellos es el casino para el personal, en que se les da comida. Además, están los uniformes, seguros complementarios de salud, regalos de navidad para los hijos, de hasta los 12 años, de trabajadores. Incluso, si bien la negociación colectiva en muchas de estas organizaciones es más baja, los contratos colectivos tienen cubiertos este tipo de beneficios, que no están establecidos sólo para aquellos que negocian. También hay becas escolares de excelencia académica para trabajadores, estudiantes o hijos de colaboradores. Me refiero a los trabajadores de las salas y a los que obtienen buenas notas. Asimismo, a todos se les agrega el IPC cada 3 ó 6 meses, tienen estímulos de caja, bono por inventario y, naturalmente, actividades deportivas y recreativas. De modo que, en ese sentido, el trabajador formal que tiene su contrato goza de una serie de beneficios que quiero cuantificar, dependiendo de las cadenas. Pero al transformar esos beneficios en un monto mensual, o sea, mensualizando todos los beneficios del año, significa que fluctúan entre 245 mil 340 mil pesos mensuales.

El señor AGUILÓ.- Mensuales, ¿para cada trabajador?

El señor ALVEAR.- Sí, en promedio mensual. Es una cifra muy importante. Corresponde a la suma de los beneficios anuales, dividido por 12. Es necesario recordar que hay muchos trabajadores que tienen una remuneración media, que depende de la zona, etcétera, del orden de los 230 mil o 240 mil pesos. De modo que un beneficio de ese monto es muy importante, aunque las personas no la consideran sueldo, porque se aprecia el sueldo líquido y no siempre vemos esas cosas incorporadas en el paquete.

El señor MELERO.- ¿El servicio de casino no se descuenta?

El señor ALVEAR.- No; está incluido.

Pasemos al tema de las infracciones. He visto que en reuniones pasadas de la Comisión se ha visto el tema de infracciones y multas aplicadas al sector. Me voy a referir al año 2006.

Al respecto, es necesario decir que la Dirección del Trabajo realiza una intensa labor de fiscalización en los supermercados. Hay 744 salas en el país y realizan una visita diaria a una de las salas. En todo caso, quiero aclarar que no estoy reclamando en contra de esa fiscalización, porque la Dirección del Trabajo simplemente cumple su tarea.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Una fiscalización por empresa? ¿Se llevan a cabo 744 fiscalizaciones diarias?

El señor ALVEAR.- No, señor Presidente. La Dirección del Trabajo visita al menos una de las 744 salas de supermercados por día.

El señor MONTES (Presidente).- En ese caso, se están haciendo pocas visitas de fiscalización.

REDACCIÓN DE SESIONES

14

El señor ALVEAR.- Las acusaciones por incumplimiento en contra de la industria dicen relación con jornadas de trabajo, seguridad e higiene en el trabajo, prácticas antisindicales y sindicalización y negociación colectiva.

Aquí se dijo que a D&S se le habían aplicado fuertes multas durante 2006. Sin embargo, la verdad de la situación es la siguiente. El 63,3 por ciento de las 69 fiscalizaciones efectuadas a locales de esa cadena el año pasado no fueron objeto de multas.

A D&S se le aplicaron multas por 61 millones de pesos, de las cuales 44 por ciento fueron apeladas, 6 por ciento pagadas sin rebaja y 29,8 por ciento pagadas con rebaja, de manera que finalmente dicha cadena pagó aproximadamente 20 millones de pesos, a diferencia de lo que aquí se dijo: que se habían pagado cifras muy altas por ese concepto.

En el caso de Cencosud –propietaria de Jumbo y Santa Isabel-, el 76 por ciento de las 200 fiscalizaciones efectuadas no fue objeto de multas. Se aplicaron 48 multas, con un costo total de 38 millones de pesos.

En todo caso, debo aclarar que no es verdad que las cadenas de supermercados prefieren pagar multas y seguir trabajando, porque lo que queremos es cumplir estrictamente con la ley laboral.

La información que dejaré en poder de la Comisión contiene datos duros, los que se pueden corroborar con las autoridades correspondientes, para tener un cuadro claro de lo que sucede en el sector.

En materia de seguridad e higiene en el trabajo, el 99 por ciento de los locales de las principales cadenas tiene sus comités paritarios constituidos y funcionando.

Las tasas de accidentes laborales son decrecientes -en 2006 alcanzaron, en promedio, a 8,1 por ciento- y se cumple con la totalidad de los implementos de seguridad exigidos por ley, cuyo detalle dejaré en poder de la Comisión.

Las sanciones cursadas al sector por prácticas antisindicales son bastante escasas.

De un total de 744 locales, pertenecientes a 49 cadenas, hubo sólo tres condenas en 2006, lo que corresponde a sólo 0,3 por ciento.

En los últimos cinco años, Cencosud fue denunciada en once ocasiones ante los tribunales del Trabajo y fue condenada en una oportunidad.

La cadena D&S fue condenada en dos oportunidades en 2006, a raíz de denuncias formuladas en 2004 y 2005.

Por lo tanto, los tribunales del trabajo desechan, por improcedentes, la mayoría de las denuncias formuladas, que, por lo demás, son muy pocas.

REDACCIÓN DE SESIONES

15

Entonces, tenemos que destruir esos mitos. Las prácticas antisindicales en el sector son muy bajas y estas cifras lo corroboran.

Ahora me referiré a la sindicalización.

Sabemos que en Chile la sindicalización es voluntaria y también que los niveles de sindicalización a lo largo del país son muy bajos. En los supermercados – como podrán apreciar en un cuadro que les mostraré- no existe una tendencia clara. Sin embargo, la sindicalización en el sector es bastante superior al promedio nacional.

En primer lugar, un cuadro de la Dirección del Trabajo, que comprende 1990 hasta 2005, señala que el *peak* de la sindicalización fue en 1991, con un 21,2 por ciento del total de los trabajadores; el 2005 fue de 15,1 por ciento. Estos son datos oficiales.

Sin embargo, como un dato adicional, quiero señalar que la Revista Laboral ICAL, del Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz, de 2005, indica que la sindicalización en el sector alcanzaba a un 12,7 por ciento; es decir, una cifra más baja que la señalada por la Dirección del Trabajo, que era de 15,1 por ciento. Y el presidente de la CUT, en una entrevista concedida al diario La Segunda, hablaba de un 7 por ciento de sindicalización. Es decir, los porcentajes de sindicalización a nivel nacional son bastante bajos. Varían entre el 7 y el 15 por ciento.

¿Qué ocurre en el sector de supermercados?

Traigo una muestra de distintas cadenas. ABU-GOSH, de Punta Arenas, tiene dos sindicatos, con un 26,6 por ciento de sindicalización, de un total de 1.015 trabajadores; la cadena BRYC tiene 6 sindicatos, con un 23,8 por ciento de trabajadores sindicalizados, de un total de 2.588; Cencosud, con sus marcas Jumbo y Santa Isabel, tiene 25 sindicatos, con un 45,20 por ciento de la población laboral de esa empresa sindicalizada, de un total 28.293 trabajadores; D&S tiene 51 sindicatos, con un 4,8 por ciento de sindicalización, de 30.070 trabajadores; Monserrat tiene 4 sindicatos, con un 50 por ciento de sindicalización, de un total de 2.400 trabajadores; supermercados Falabella tiene dos sindicatos, con un 4,9 por ciento de sindicalizados, de un total de 3.050 trabajadores.

¿Qué significa esto? Que de un universo de 67.346 personas, 16.440 están sindicalizadas. Ello significa que existe una sindicalización de 24,41 por ciento en las empresas de supermercados contempladas en esta muestra, en que están incluidas las empresas más representativas del sector. Ese 24,41 por ciento tenemos que compararlo con el 7, 12 ó 15 por ciento entregado anteriormente. Tomen la cifra que quieran y verán que los supermercados tienen porcentajes de sindicalización bastante superiores éstos.

Por último, quiero señalar que la inmensa mayoría de los supermercados respeta a cabalidad la normativa vigente. No vengo a defender lo indefendible. Aquellos que cometen errores, deben ser fiscalizados por la Dirección del Trabajo y las distintas inspecciones. Pero, en general, vemos que el sector tiene un muy buen rendimiento en comparación con el número de trabajadores que emplea. Es un gran empleador, ya que, como señalé, en cuatro años pasamos de 65 mil trabajadores

REDACCIÓN DE SESIONES

16

a 110 mil y el *modus operandi* de la industria se adecua a las necesidades de eficiencia y productividad demandadas por una economía tan competitiva como la chilena.

Muchas gracias.

El señor MONTES (Presidente).- Señor Alvear, agradezco la maciza, sólida y amplia exposición del señor Fernando Alvear.

Probablemente, van a formularse varias consultas sobre datos adicionales que, seguramente, usted debe manejar con cierta fluidez.

¿Tienen alguna memoria anual?

El señor ALVEAR.- Sí.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Es posible contar con ella? Seguramente, debe contener información adicional sobre la industria.

El señor ALVEAR.- Por supuesto, señor Presidente.

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

El señor MELERO.- Al principio de su exposición afirmó que tienen 110 mil trabajadores y, al final, concluyen que están sindicalizados 16 mil 400 de un total de 67 mil.

El señor ALVEAR.- Me refiero a los contenidos en la muestra. Se hizo una muestra con las principales empresas, incluyendo las regionales, y esa suma se refiere a los trabajadores directos contemplados en esa muestra.

Es decir, en el cuadro aparece el número de trabajadores de cada empresa y los sindicalizados de cada una de ellas.

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

El señor VALLESPÍN.- Señor Presidente, deseo agradecer los antecedentes entregados por el presidente de la asociación porque el sentido de esta Comisión es ver si hay abusos o incumplimientos y la información que nos entrega va a permitir hacerse un idea más objetiva de la realidad.

En general, las normas en Chile, en casi todos los ámbitos, son un piso y no un techo. Por lo tanto, cumplirlas a cabalidad, más que un ejemplo, muestra simplemente el cumplimiento de un piso, de una normativa que todavía está bastante de lo que debiera ser. Por lo tanto, cumplir a cabalidad significa simplemente respetar normativas que, en muchos aspectos, son bastante menos de lo que el mundo del trabajo se merece.

En una asociación gremial -lo digo porque he cumplido roles de intendente y de presidente de otra Comisión- existe mucha heterogeneidad. No me cabe duda de que los datos presentados por ustedes reflejan los mejor aspectados.

REDACCIÓN DE SESIONES

17

En esa línea, mi consulta es si, como asociación, entregan lineamientos u orientaciones para que se cumpla la normativa, como la ley de subcontratación, el trato y el manejo de los reponedores, de los empaquetadores, etcétera. Las cifras son muy positivas y, por lo que se ve acá, sería más recomendable decirles a los trabajadores que se vayan a trabajar a un supermercado porque parecieran estar bastante bien.

Por lo tanto, es muy importante saber si la asociación entrega lineamientos y orientaciones claras a sus asociados respecto del cumplimiento de ciertas normativas. En el fondo, ¿están tratando de nivelar para arriba o simplemente tienen tal heterogeneidad en la que algunos son muy buenos para cumplir y otros muy malos, pero, al final, todo se equilibra en los promedios?

Ahora, respecto del tema de los reponedores, me sumo a las consultas que hizo el diputado Nicolás Monckeberg. En mi oficina parlamentaria tengo una interacción permanente con los presidentes de los sindicatos de reponedores externos de Puerto Montt y de toda la provincia de Llanquihue, y la verdad es que los problemas mencionados por el diputado se producen en todas las semanas. Entonces, es muy importante dar algún nivel de respuestas a esas consultas.

También quiero decir que, en la gran mayoría de los casos, cuando se cierran las puertas del supermercado, mandan a esos trabajadores a ordenar y limpiar las bodegas, y eso no está estipulado en sus respectivos contratos.

Hay denuncias concretas en las inspecciones del trabajo de mi región y puede tratarse de una situación que se esté repitiendo en otros lados. Por lo tanto, deseo saber qué información tienen respecto de lo anterior.

En relación con los beneficios variados que entregan, me parece realmente positivo, porque el recurso humano es fundamental, sobre todo en esta actividad en que existe mucho contacto cara a cara con los clientes.

Ahora, usted afirmó que si sumáramos todos los beneficios que se daban, se llegaría a una cifra de entre 245 mil y 340 mil pesos.

Es decir, ¿debo entender que en aquellas empresas que menos beneficios se otorgan, se entregan 245 mil pesos adicionales?

El señor ALVEAR.- No; es un promedio.

El señor VALLESPÍN.- Entonces, me gustaría que nos diera el porcentaje de beneficios, porque es bastante impactante cuando se escuchan esas cifras. Pero a lo mejor sólo lo da el 2 por ciento de los supermercados, que no representa nada para efectos de marcar una tendencia.

Abrir esa cifra da más objetividad al análisis; de lo contrario, se podría decir que es una pura fantasía, porque sólo se da en dos o tres casos, pero no en todos.

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

REDACCIÓN DE SESIONES

18

El señor DITTBORN.- Haré dos o tres consultas.

Primero, respecto de la última consulta del diputado Vallespín, sobre estos beneficios que oscilan entre 240 y 340 mil pesos mensuales por trabajador, me gustaría tener más antecedentes y desagregar esa cifra, para ver cómo se llega a ella, y si existe por cadena de supermercados. Entiendo que los montos mencionados corresponden a un promedio, porque hay cadenas pequeñas, regionales, y cadenas grandes. Imagino que para llegar a ese promedio se debió partir por la cifra desagregada. Por lo tanto, es importante conocer esa información, para ver si, tal como dijo el diputado Montes, el almuerzo representa una alta proporción.

Segundo, cuando ustedes comparan los porcentajes de 7 a 15 por ciento de sindicalización, a nivel nacional, con el 24 por ciento de los supermercados, me parece que no es una buena comparación, porque uno tendría que preguntarse con qué se está comparando; no es bueno comparar con el promedio.

Los supermercados son empresas que uno podría definir como grandes, tanto en términos de ventas como de empleo. Por lo tanto, habría que comparar más bien la cifra de sindicalización de 24 por ciento con los porcentajes de sindicalización en las empresas grandes. Compararse con el promedio, le conviene a los supermercados, porque probablemente la sindicalización en las empresas pequeñas es mucho menor.

Respecto a lo que decía el diputado Nicolás Monckeberg, evidentemente aquí existe un área gris. Entre la contratación de un reponedor por un proveedor o agencia y el hecho de que el administrador de un supermercado debe mantener un cierto orden y ritmo de trabajo, seguramente deben producirse áreas grises. Probablemente, el aporte de la Dirección del Trabajo será definir bien esas áreas grises, de manera que los reponedores, bajo ninguna circunstancia, puedan ser usados como empleados de supermercado. Por ejemplo, ningún trabajador que tiene un contrato con una empresa A puede ser usado por una empresa B. Podrá marcar horario en ella -porque ahí trabaja- e, incluso, almorzar, pero no puede trabajar para ella. Pienso que por ahí va la solución al problema.

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

El señor AGUILÓ.- Señor Presidente, quiero precisar algunas cifras y hacer una pregunta.

Nuestros invitados han mencionado la baja tasa de prácticas antisindicales e, incluso, de condenas. Y además afirmaron que en Chile la sindicalización es voluntaria. Quisiera recordar algo que no ha sido mencionado aquí: que la sindicalización es un derecho constitucional, similar al derecho de propiedad.

Por lo tanto, si nosotros dijéramos que los trabajadores han afectado el derecho de propiedad y han arrebatado la propiedad de los supermercados a los dueños en apenas 10 por ciento, ¿la consideraríamos una tasa baja porque es sólo de 10 por ciento?

REDACCIÓN DE SESIONES

19

Veo en los empresarios, en general, y en las empresas de supermercados, en particular –lo digo con toda franqueza-, un poco de liviandad, porque estamos hablando de un derecho constitucional.

Los trabajadores tienen el derecho constitucional a sindicalizarse. Si a los trabajadores se afecta ese derecho en 10 por ciento, ¿qué pasaría si esto fuera al revés? ¿Qué pasaría si los trabajadores afectaran el derecho a la propiedad de los empresarios en un 10 por ciento? Estamos hablando de derechos más o menos equivalentes.

Respecto a las tasas de sindicalización del país mencionadas por la CUT, son completamente coherentes, porque la CUT se refería a la tasa de sindicalización, que es más real que la apatronada o sindicalizada con empleador. En Chile, se ha generalizado cierta práctica de los trabajadores independientes a sindicalizarse, trabajadores cesantes, sindicatos de temporeros que están formalizados como sindicatos, pero que no tienen la contraparte del empleador. De manera que no son compatibles.

En algunas de las cadenas, el porcentaje de sindicalización es envidiable y respetable, en el sentido positivo de la palabra. El hecho de que supermercados Monserrat tenga 50 por ciento de sus trabajadores sindicalizados no puede ser sino digno de felicitaciones, ya que, seguramente, ahí se está respetando con mucho rigor el derecho constitucional al que aludía. Sin embargo, hay otras cadenas muy importantes -probablemente, de las más importantes del país- que tienen apenas una tasa de 4,8 por ciento de sindicalización. Si se observa el número de personas jurídicas de esa misma cadena -99-, se percibe una cierta correlación entre bajas tasas de sindicalización y alto número de personas jurídicas. Mientras hay más personas jurídicas -como la ley establece que la negociación colectiva y la sindicalización tienen que desarrollarse por empresa, y ésta está asumida en el Código del Trabajo como la persona jurídica-, existen más dificultades para constituir sindicatos. Ésa es una correlación que hemos constatado. Pero ustedes, que conocen la realidad, ¿establecen una correlación entre el número de personas jurídicas o de RUT en que una misma empresa subdivide su organización jurídico-económica y la tasa de sindicalización? ¿Comprueban esa presunción?

¿Ustedes, como organización, como gremio, como asociación, realizan una cierta inducción –no digo que ordenen, porque no corresponde- a sus socios a que bajen el número de personas jurídicas y aumente el porcentaje de sindicalización. ¿Hacen esas actividades de promoción o no?

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

El señor MELERO.- Señor Presidente, como la función principal de la Comisión recae en una acción fiscalizadora sobre la Dirección de Trabajo -no podríamos fiscalizar a entes privados-, es muy importante saber si la asociación de supermercados percibe como una dificultad del accionar de la Dirección del Trabajo los diferentes criterios aplicados en las regiones del país? Cuando ustedes señalaron la necesidad de tener un dictamen, no sé si eso es exclusivo para la situación planteada o también es aplicable a otras. Digo lo anterior porque, revisando las exposiciones de los sindicatos, percibí claramente que existe una diferencia muy grande en el desempeño y

en la opinión de los sindicatos de regiones respecto de los de Santiago, especialmente en un área que no está planteada en su exposición, que se refiere al grupo Cencosud, que ha comprado una gran cantidad de supermercados, como Las Brisas, Economax, Foster, Montecarlo, etcétera. Justamente, muchos de los reclamos, más que de las empresas grandes -entiéndase Jumbo y Santa Isabel-, vinieron de los sindicatos más chicos de regiones.

¿Ustedes ven una suerte de evolución en ese sentido? En general, muchos de los dirigentes sindicales de supermercados chicos -por ejemplo, de Las Brisas- reclamaron mucho contra sus anteriores dueños, porque no tenían posibilidad de sindicalizarse, porque tenían dificultades para relacionarse con la gerencia y porque sus derechos muchas veces se veían sobrepasados. Sin embargo, reconocían que, al formar parte de un nuevo conglomerado, las cosas mejoraban, pero parecía como que todavía había un efecto de la antigua situación que seguía actuando. En ese sentido, ¿ustedes perciben dicha situación?

Ahora bien, junto con tener su visión respecto del desempeño de la Dirección del Trabajo en las regiones, vinculo lo anterior con un fenómeno que no es exclusivo de los supermercados, ya que se está dando en otros sectores productivos: la mayor concentración de las redes de supermercados en manos de unos pocos dueños. Hubo una exposición de una dirigente sindical que hizo mención a ese tema.

Me gustaría corroborar la cifra que señala que del orden del 62 por ciento de la propiedad de los supermercados está concentrada en los grupos Cencosud y D&S. Hemos visto claramente cómo las marcas más pequeñas han sido absorbidas por las grandes cadenas, lo que a futuro nos puede llevar a que el mercado esté concentrado en tres o cuatro grandes grupos económicos.

Al respecto, como Asociación Gremial de Supermercados de Chile, desde el punto de vista de relaciones laborales, de salarios y de todas las materias que estamos tratando, ¿perciben si esa concentración que se está produciendo va a favorecer una mejor coordinación? ¿Les será más fácil establecer criterios comunes y entenderse de mejor manera entre seis o siete que entre cincuenta?

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

El señor RECONDO.- Señor Presidente, intervengo en la dirección del planteamiento del diputado Aguiló, ya que de las exposiciones que hemos escuchado de los trabajadores, el tema de las prácticas antisindicales concentra el grueso de las denuncias. Pero, al igual que en otros sectores industriales que nos ha tocado investigar, las denuncias acogidas y las condenas por parte de los tribunales por prácticas antisindicales son realmente muy bajas.

Pero, también, uno entiende que es muy difícil probar ante los tribunales una denuncia antisindical. Por ejemplo, en el caso de trabajadores que denuncian ser amedrentados, resulta muy complicado comprobar esa acusación en los tribunales.

En este caso, D&S ha sido condenado sólo en dos oportunidades, pero, por otro lado, sólo tiene un 4,8 por ciento de sindicalización, lo que prácticamente

REDACCIÓN DE SESIONES

21

es nada. Eso da para pensar que para nada celebran el hecho de que existan sindicatos, aunque, como se ha planteado, la sindicalización es un derecho.

¿Ustedes, como organización, promueven como deseable la sindicalización al interior de la industria? ¿Existe alguna línea de trabajo en esa dirección? Las cifras que muestran, dependiendo de cómo se tomen, están por sobre el promedio nacional, en algunos casos. Pero me interesa saber si, por parte de la industria de supermercados, existe el deseo para que exista mayor sindicalización.

El señor MONTES (Presidente).- Tiene la palabra el diputado Tucapel Jiménez.

El señor JIMÉNEZ.- Señor Presidente, quiero saber si el señor Fernando Alvear tiene cifras comparativas en relación al 2005 en cuanto a las infracciones, ya que me llama la atención que, durante el 2006, de las fiscalizaciones realizadas, el 63,3 fueron sin multas, el 44 por ciento fueron apeladas y el 35 por ciento fueron pagadas. En este último caso, si fueron pagadas, hay un reconocimiento de la infracción. Además, en parte de su exposición, el señor Alvear afirmó que les cargaba pagar multas.

Al respecto, nosotros, y la mayoría de la ciudadanía, tenemos ciertas dudas, ya que creemos que, en relación a las utilidades que manejan los supermercados, muchas veces les conviene pagar la multa y salir del paso. En ese sentido, ¿tienen datos comparativos entre el 2005 y el 2006, para saber si las infracciones han bajado, se han mantenido o han aumentado? De otra manera, uno tiene el legítimo derecho a pensar que les conviene más pagar la multa y seguir adelante.

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

El señor MUGA (Secretario).- Gracias, señor Presidente.

Señor Alvear, usted mencionó que los trabajadores que cumplen funciones de reponedores podían ser contratados por agencias y esas agencias podían asignarle funciones para distintas marcas comerciales. ¿No estamos en presencia, no de subcontratación, sino de suministro de personas, por esencia en servicios transitorios que no debieran extenderse más allá de 90 ó 180 días.

En el caso de las horas extraordinarias, ¿quién es la usuaria de esos reponedores que le prestan servicios a distintas marcas comerciales? ¿Es el supermercado o los propietarios de esas marcas? ¿Tienen ustedes alguna estadística respecto de los trabajadores contratados con subcontratos o suministro de personas? ¿Cómo se divide esa masa laboral? Esa son las consultas.

El señor MONTES (Presidente).- Solicitaré alguna información adicional. Imagino que ustedes tienen algún estudio más global de la industria, en la parte más económica, para ver cómo ha ido evolucionando la distribución del mercado, ya que tenemos algunas cifras que nos muestran a D&S y Cencosud con 62 por ciento del mercado, a Falabella con 5 por ciento, a Unimarc con 3 por ciento, etcétera.

Necesitamos saber cuál es la distribución del mercado, a su juicio, y si ven alguna línea para ampliar esa distribución.

Me preocupa mucho la estrategia del Líder vecinal, del Ekono vecinal, que va a disputarle las poblaciones a los negocios chicos de abarrotes. En mi distrito tienen solicitud de cuarenta puestos en distintas poblaciones, en distintos lados.

Otro tema que me interesa saber es si tienen estudios de evolución de utilidades. Ayer se publicó la información de que Cencosud había ganado 52 mil millones de pesos en el primer trimestre. Al parecer, es la tercera o cuarta empresa con mayores utilidades en el país. Me gustaría saber si tienen algún análisis comparado y cómo ha evolucionado este tema.

Respecto de la evolución de la sindicalización, quiero saber si es posible que esa información sea acompañada por algunos datos de empleo en cada año. Supongo que ese mismo cuadro lo deben tener respecto del empleo en cada año.

Además, me sumo a la solicitud de información sobre cómo llegan a la cifra de 250 mil pesos adicionales, ojalá de manera desagregada, como planteó el diputado Dittborn.

¿Cuántos productos están operando hoy en supermercados y con qué ponderación de línea de productos? Imagino que operan con un sistema análisis de familias de productos. ¿Cuántas familias de productos hay o cuántos productos están operando? Una vez vi una cifra de otro país, en la que se señalaba que cada supermercado operaba con más de 6 mil productos. No sé cuál es la situación en Chile.

Por otro lado, comparto lo que ha dicho el diputado Recondo, en el sentido de que las condenas no reflejan necesariamente la realidad. Usted hace una asociación directa entre condena y realidad, en el ámbito de las prácticas antisindicales y en otros, pero para los trabajadores es muy difícil fundar ciertas denuncias y sostenerlas en un juicio. ¿Cuál es la realidad? A juicio de su asociación, ¿qué está pasando con la capacidad de organizarse?

Conozco dos denuncias de que los empaquetadores están operando redes. Hay un encargado de contratarlos y a cada niño le cobra una cantidad para darle el cupo y eso es un problema real, porque no lo hace la empresa con un sistema de selección objetiva.

Esta industria tiene 110 mil trabajadores. El 90 por ciento tiene contratos indefinidos, de los cuales 70 por ciento tiene jornada total y 30 por ciento jornada parcial, pero con contrato indefinido. O sea, 10 por ciento tiene contratos a plazo fijo. Pero debemos sumar las demás personas que trabajan dentro del supermercado, que ascienden a, por lo menos, 40 mil más, aunque, quizá sean más. Y los mayores problemas de informalidad se presentan en estos 40 mil, pero los problemas se contagian, pues ocurren en el mismo lugar de trabajo.

Me gustaría que pudiera reflexionar sobre este aspecto porque, de alguna forma, también es parte de la industria. Todas estas funciones complementarias están interactuando con los trabajadores del supermercado.

REDACCIÓN DE SESIONES

23

Tiene la palabra el diputado Nicolás Monckeberg.

El señor MONCKEBERG (don Nicolás).- Señor Presidente, me quedé pensando en el tema de los reponedores.

Hipotéticamente, si los supermercados decidieran contratar a todos los reponedores, así como lo hicieron con las cajeras, ¿cómo tomarían los proveedores una decisión de esa naturaleza? Estaba pensando en lo que pasaría, por ejemplo, con la Cola Líder y la Coca Cola tradicional. A lo mejor, representantes de la Coca Cola tradicional van a pensar que los reponedores del supermercado Líder van a tender a vender los productos propios.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Cuáles son las principales empresas que contratan reponedores? Se ha mencionado que hay agencias, pero también algunos son contratados directamente por las propias empresas. ¿Tienen algún dato al respecto? Los que van por cecinas PF, ¿son contratados por PF o por una agencia?

Tiene la palabra el señor Fernando Alvear.

El señor ALVEAR.- Señor Presidente, voy a tratar de referirme a los distintos temas. Voy a partir por los reponedores y a tratar de responder las preguntas que se me han formulado.

Como expliqué anteriormente, la figura de los reponedores externos corresponde a trabajadores que van desde los reponedores rutereros, que van pasando por distintos locales, hasta aquellos que prestan permanentemente sus servicios en una misma sala. Por lo tanto, tenemos una gama de distintos servicios.

Habitualmente, el número más alto de reponedores externos está dado por aquellos trabajadores contratados, ya sea por las empresas proveedoras más importantes o por las agencias de éstas. Me explico, las compañías de bebidas, en general, como CCU, Embotelladora Andina, etcétera, tienen reponedores externos. Pero me da la impresión de que la gran mayoría de las empresas proveedoras operan – aunque habría que preguntarle a ellas- fundamentalmente a través de agencias y no directamente.

El señor MONTES (Presidente).- ¿Cuáles son las principales?

El señor ALVEAR.- Las principales son CMPC, Embotelladora Andina, Ecusa, CCU, Nestlé, Lever, Procter & Gamble, Corpora, Carozzi...

El señor VALLESPÍN.- Ellos contratarían directamente.

El señor ALVEAR.- No. Habitualmente, lo hacen a través de agencias. Ésa es la impresión que tengo, pero, como dije, habría que formular la pregunta directamente a ellos.

Las empresas pequeñas actúan con una agencia que tiene a su cargo cinco, seis, siete o diez productos distintos. No es una empresa de servicios transitorios, porque es un trabajo permanente. En nuestra opinión, es un subcontrato,

pero, además, las horas extraordinarias las debe pagar el empleador de esos trabajadores, la empresa de subcontratación.

En el caso extremo, las empresas de supermercados D&S, entre otras, plantearon la idea de hacer ellos directamente la reposición y, por lo tanto, contratar a todos los trabajadores, o sea, incorporarlos a su planta. Sin embargo, ¿cuál fue la reacción de esas empresas? Dijeron que preferían hacer ellos la reposición de sus productos en las salas, porque podían ser perjudicados, pues el día de mañana el supermercado podía sacar una marca propia y favorecería la exposición de ese producto en desmedro de los otros. Se produjo una discusión que terminó en una denuncia de la Asociación Gremial de Industrias Proveedoras, AGIP, ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, que concluyó en un avenimiento final. Sin embargo, el planteamiento de la cadena de supermercados fue el de contratar a todos los reponedores y hacer la reposición. En consecuencia, los verdaderos empleadores de los reponedores externos son las empresas proveedoras. Por algo reaccionaron de esa forma. Nuestra voluntad en ese sentido es muy clara y si este antecedente ayuda a clarificar, sería un muy buen ejemplo.

En cuanto a lo señalado por el diputado Vallespín, en el sentido de que esto sólo es el piso, aclaro que me referí al cumplimiento de las obligaciones legales. Otro tema distinto sería explicarle a cada uno de ustedes el cumplimiento de obligaciones que van mucho más allá de lo legal. Muchas de estas empresas entregan beneficios adicionales -que hemos cuantificado en una cifra que oscila entre 245 mil y 350 mil pesos- que no son objeto de negociación colectiva. Eso es lo más notable.

Por su parte, el diputado Tucapel Jiménez hizo referencia a la sindicalización, que es importante de considerar. En Chile, y también en el mundo, se discute el tema de la sindicalización, al porcentaje de trabajadores que voluntariamente -reconociendo su derecho constitucional- quieren sindicalizarse.

En la vida las cosas no son blancas o negras. Hay un sinnúmero de factores que hacen que, en definitiva, se adopte o no un determinado camino. Pero, curiosamente, la sindicalización en el mundo, en general, y en Chile, en particular, no es tan fecunda. No obstante, los trabajadores están cubiertos por una serie de otros beneficios que, tal vez, se podría pensar que son propios de la negociación.

Respecto de los beneficios adicionales, la suma que fluctúa entre 245 y 345 mil pesos, en promedio, se refiere a beneficios anuales. Me refiero a asignaciones como los bonos de Pascua, de Fiestas Patrias, etcétera. La suma, el costo-empresa anual de todos estos beneficios, se divide por doce y así se llega al rango de cifras que entregué.

Estos beneficios los da -lo puedo afirmar claramente-, por ejemplo, D&S y Cencosud, las dos principales cadenas de supermercados. Están incorporados en los contratos de trabajo y en los convenios colectivos.

Las cifras más altas corresponden a aquellos trabajadores que se desempeñan en salas de hipermercados, denominación que corresponde a las que tienen superficies de 6 mil metros cuadrados o más, donde más se vende. Entre todas las cadenas, unas sesenta salas son de hipermercados, donde los beneficios de los trabajadores de esas dos cadenas suman, en promedio, alrededor de 350 mil pesos

mnensuales. En cambio, en las salas de supermercados, que son más chicas, el beneficio disminuye a una cifra promedio de 245 mil pesos mensuales. Sin embargo, prácticamente todos los trabajadores tienen otros beneficios, como los aguinaldos de Fiestas Patrias y de Pascua y el casino. No me atrevería a mencionar más casos. Puede que entreguen más beneficio. En todo caso, me comprometo a traer más información.

Pero, en todo caso, el ejemplo de las dos mayores cadenas, que dan esos beneficios, más algunas otras que sé que entregan los beneficios de aguinaldos y de casino, entrega un cuadro bastante amplio en relación con el total de los trabajadores cubiertos.

Por otro lado, las 744 salas de supermercado a lo largo de Chile son consideradas, desde el punto de vista de las negociaciones colectivas y de la clasificación de las empresas, dentro del 2 por ciento de las empresas más grandes del país. Es bien curioso.

Muchas veces ustedes ingresan a una sala y recorren sólo una parte de ella, pero no ven todo lo que hay en la trastienda. Sin embargo, en una sala trabajan directamente cerca de 150 a 200 empleados del supermercado, más los que hemos mencionado: los reponedores externos, los guardias, trabajadores del casino, etcétera. Por lo tanto, la suma de trabajadores que hay en una sala, por distintos motivos, es importante y hace que la mayoría caiga dentro del 2 por ciento de las empresas más grandes del país. Como señalé, es una cifra bien curiosa.

Si pensamos –como dijo el diputado Dittborn- que tal vez habría que hacer la clasificación de la negociación colectiva y de los trabajadores afiliados en relación con ese criterio, a lo mejor también encontramos algo interesante. Debo decir que, cuando empecé a hurgar en las cifras, me sorprendió descubrir que la sindicalización en el sector era más alta de lo que pensaba. La verdad es que creí que era menor.

Ahora, en cuanto a si había relación entre la cantidad de personas jurídicas y el porcentaje de sindicalización, creo que aquí hay distintas realidades.

En el caso específico de la empresa D&S, la negociación colectiva está teniendo lugar con mayor frecuencia. Por ejemplo, días atrás se cerró una en el sector de Huechuraba con un sindicato pequeño. Pero el número de sindicatos en esa empresa en particular ha crecido y hoy ya tiene 51 organizados en el país.

También mencioné el caso de Falabella. Esta empresa está organizada a través de grandes tiendas, tiene un RUT por local y una negociación colectiva por establecimiento. Pero éste es un caso extremo. Pero creo que la tendencia es ir aumentando el número de negociaciones colectivas que están teniendo lugar en el sector de supermercados a nivel de empresas. Ésa es mi impresión.

El señor MONTES (Presidente).- Pero D&S está mandando el 34 por ciento del mercado.

El señor ALVEAR.- Pero va aumentando el número, aunque, ciertamente, es poco. Sin embargo, hay otra empresa que le pisa los talones –

REDACCIÓN DE SESIONES

26

Cencosud- que tiene 45 por ciento de sindicalización. Entonces, se trata de una situación súper distinta, por lo que no podemos generalizar. En ventas, D&S tiene cerca del 32 ó 33 por ciento del mercado y Cencosud debe tener alrededor de 30 por ciento.

El señor MONCKEBERG (don Nicolás).- ¿Pero qué explicación dan ustedes de que D&S tenga un índice tan bajo?

El señor ALVEAR.- Creo que sólo son realidades distintas. Cuesta entenderlo. Son culturas y realidades de empresas distintas.

El señor DITTBORN.- ¿Los sueldos y beneficios son parecidos entre D&S y Cencosud?

El señor ALVEAR.- Son parecidos, porque se transmiten en la industria. Lo mismo ocurre respecto de los beneficios adicionales.

El señor MONTES (Presidente).- Pero he visto que están muy diferenciados dentro de la empresa. En el Líder, hay ciertas funciones que tienen muchos beneficios y otras tienen muy pocos. No es homogéneo.

El señor ALVEAR.- Puede ser.

Son dos empresas que tienen una participación en el mercado muy importante y con realidades sindicales muy distintas, pero tienen negociación colectiva con bastante amplitud. Las pocas negociaciones colectivas en D&S producen efectos que se trasladan a los contratos de trabajo de los empleados.

En cuanto a la participación en el mercado, puedo señalar que alrededor de 30 por ciento corresponde a D&S y 5 por ciento a Falabella. Después se ubican Rendic, Montserrat y BRYC. Unimarc ha bajado su participación y hoy corresponde a 2,6 por ciento, en circunstancias de que en algún momento fue muy importante, ya que tuvo más de 10 por ciento.

En el caso específico de las compras de supermercados que se han producido en los últimos años, las empresas a las que me referí, que son las más consolidadas y llevan en este negocio bastante tiempo, son muy formales. Muchas veces tuvieron situaciones difíciles al momento de adquirir cadenas de supermercados más pequeñas que no tenían el nivel de formalidad de los supermercados más grandes. Las empresas han debido lidiar con una serie de problemas heredados.

Los trabajadores incorporados a una planta de Cencosud, por ejemplo, pasan a formar parte de una empresa mejor y tendrán posibilidades de realizar una carrera hacia delante, lo cual es interesante.

Por su parte, D&S realiza un gran trabajo muy importante en capacitación, que es poco conocido. Por ejemplo, recientemente, creó la Universidad Líder, que tiene convenios con varias casas de estudios superiores y en este momento está entregando pregrados y posgrados a trabajadores de la empresa. Es importante destacar estos datos, para que se conozca la realidad de cada empresa.

Ahora, es importante destacar que la agremiación es voluntaria. Nuestra organización entrega pautas a los asociados, pero no tenemos imperio, ya que los asociados son libres de cumplir esas recomendaciones. Tratamos de mantener, al menos, un piso mínimo –como manifestó el diputado Vallespín-, y estamos trabajando en la adopción de un código de buenas prácticas, en el que tocamos muchos de estos temas, con el objetivo de que los asociados cumplan con las obligaciones señaladas en él en materia de relación con los trabajadores, con los clientes, con los proveedores y a la inserción de cada una de las salas –ya no sólo de sus empresas- dentro de su comunidad. Estamos trabajando en ese documento.

El señor MELERO (don Manuel).- Por supuesto, no defendemos las malas prácticas.

El señor ALVEAR.- Estamos para defender las buenas prácticas y quienes incurren en malas prácticas deben ser sancionados. Por eso, hay que mantener las visitas permanentes que realizan los fiscalizadores, pues forman parte del trabajo que la autoridad tiene que realizar, y nuestra obligación es mejorar esas prácticas.

En cuanto a la evolución del mercado, en este ámbito, Chile es líder en América Latina, pero, a pesar de ello, está muy distante de los existentes en Europa y en Estados Unidos.

Por ejemplo, el nivel de penetración, que es un índice utilizado, en Chile es del orden del 61 por ciento. Significa que de todos los productos de abarrote que se venden en las salas de supermercados del país, el 61 por ciento es a través de supermercados. En Argentina, este índice es del orden de 56 por ciento; en Brasil, de 48 por ciento; en Perú, de alrededor de 30 por ciento; en Estados Unidos, de 90 por ciento; en Francia, 92 por ciento, etcétera. Por lo tanto, si se hace un promedio, esto significa que si se toman todas las salas de supermercados que hay en Chile y se las divide por el total de habitantes, hay una sala de supermercado por cada 23 mil habitantes, en términos redondos. En Estados Unidos hay una sala de supermercado por cada 5 mil habitantes. Estos son los parámetros que nos permiten ver en qué situación nos encontramos.

Entonces, respondiendo la pregunta sobre la evolución del mercado, puedo afirmar que hay espacio para crecer, y creo que todos están creciendo. Se focaliza la atención mediática en las dos principales cadenas; sin embargo, hay cadenas regionales muy eficientes que están creciendo con mucha fuerza. Han hecho un muy buen trabajo, están avanzando y han profesionalizado sus salas en forma impresionante, subiendo los estándares.

Nuestra tarea como gremio es que los estándares chilenos suban y mejoren cada día más. Todas las empresas están entrando a las normas HACCP. Son medidas con las que estamos tratando de que quienes compren en supermercados tengan la seguridad de que los productos que adquirirán estarán en condiciones sanitarias e higiénicas adecuadas, con sus pesos y normas apropiados. Por ejemplo, hace algunos años hicimos un trabajo con el entonces director del Sernac, Alberto Undurraga -actual alcalde de Maipú-, para transparentar mayor información al consumidor, pero creo que el consumidor todavía no ha apreciado ese trabajo. Se trataba de comparar por pesos o unidades de medida. Por ejemplo, un tarro de café de

180 gramos de una marca tiene un precio y el que está al lado, de otra, viene en un envase de 250 gramos y tiene otro precio. Entonces, ¿Cómo comparo los precios? Se hace difícil hacerlo. Para solucionar ese problema agregamos una unidad, indicando que el gramo o el kilo tienen tal valor y así se sabe cuál producto es más barato. En eso estamos trabajando.

La estrategia de las cadenas de supermercados –que no son sólo dos, sino bastante más- crecer, posesionarse y perfeccionarse.

En cuanto a las utilidades del primer trimestre, en el caso de Cencosud hay una situación muy excepcional. Hay que sacarla del parámetro porque tiene incorporada la venta de su participación en los Mall Plaza. La verdad es que ese dato está distorsionado.

En cuanto a empleos por año, desde 2002 a 2007, casi los hemos duplicado, de modo que ésta es una industria muy activa y muy fuerte en cuanto a uso de mano de obra. Hablamos de al menos 150 mil personas, entre 110 mil empleos directos y 40 mil indirectos; incluso, puede ser una cifra mayor.

Ya me referí a la reposición, que hoy es tarea de los proveedores. Hemos insinuado varias veces hacerla nosotros directamente, pero ya saben la respuesta de los proveedores.

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

El señor BERTOLINO.- En la medida que se produzca algún cambio, ¿cuántos empleos se perderían de esos 40 ó 50 mil? Obviamente, si se exige al supermercado que internalice toda esa gente, lo más probable es que no le interese, porque igual va a vender los productos. Por lo tanto, tal vez no contrate a ninguno. Y viceversa, si les ponen condiciones a las empresas que hoy los están usando en condiciones que para éstas no sean rentables, van a disminuir.

¿Han hecho algún cálculo de si alguna medida que vaya en la línea de exigir o de cambiar las reglas del juego que hoy están funcionando pueda tener algún efecto negativo en esos 45 mil o 50 mil trabajadores?

El señor ALVEAR.- Interesante la pregunta.

En verdad, sí puede tener algún efecto en el empleo, porque, como en todas las cosas en la vida, tiene aspectos positivos y negativos. Si miramos el lado bueno, efectivamente puede suceder que esa gente se incorpore a la planta del supermercado, haga una carrera y tenga derecho a beneficios adicionales.

En cuanto al lado negativo, se puede producir la misma situación que expuse denantes respecto de los reponedores cecineros. Si se aplican tan estrictamente los criterios, lo que vamos a lograr es que disminuya la cantidad de trabajadores. Hay que ser súper cuidadoso.

El señor MONTES (Presidente).- En nombre de toda la Comisión, agradezco su aporte y su presentación muy seria, de fondo y rigurosa.

REDACCIÓN DE SESIONES

29

Es probable que en el futuro le pidamos que asista nuevamente cuando avancemos más en la investigación.

El señor ALVEAR.- Encantado.

El señor MONTES (Presidente).- Hay mucha información adicional que le hemos solicitado, por lo que le agradecería que la hiciera llegar, porque ayudará mucho al trabajo de la Comisión.

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

-Se levantó la sesión a las 12.42 horas.

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