

**SINTESIS EXPOSICIONES FRENTE A COMISIÓN INVESTIGADORA
SOBRE FISCALIZACIÓN LABORAL EN SUPERMERCADOS**

BORRADOR

I EXPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES

1.1 Trabajadores de D&S y Líder

Los dirigentes sindicales expositores fueron los siguientes: Natalia Duque, Presidenta de la Federación Nacional de Trabajadores Líder, Fenatralid, y del Sindicato Nacional de la Empresa Hipermercado Huechuraba Ltda., Sandra Sagredo, Tesorera del Sindicato Líder Gran Avenida, Enke Fredes, Presidenta del Sindicato Líder La Serena, Nora Plaza, Tesorera del Sindicato de Trabajadores Líder La Serena, María Angélica Casanova Secretaria del mismo, Patricia Saravia, Presidenta del Sindicato N°2 de Trabajadores de la Empresa Hipermercado El Belloto Ltda., María Elena Parra Vicepresidenta de la Federación Nacional de Trabajadores del Líder de Viña del Mar y los señores Hernán Mejías, Presidente del Sindicato Interempresas D&S y otros, Herbert Bittner, Tesorero del Sindicato N°2 del Líder Viña del Mar, Patricio Auca pán, Tesorero del Sindicato N°1 Líder Viña del Mar, Johan Pizarro, Presidente del Sindicato Hipermercado Valparaíso Ltda. y diversos dirigentes sindicales de los supermercados.

Condiciones salariales y laborales

La mayoría de los expositores coincidió en informar que la empresa pagaba sueldos bajos; que había rebaja de estímulos sin aviso; pérdida de beneficios, como el pago de comisión por el pago con tarjeta Presto; pérdidas de derechos adquiridos cuando se realizan las fusiones, como el caso de Farmalíder y Fasa; deducciones indebidas en los pagos salariales; descuentos del tiempo usado en colación.

Denunciaron mayoritariamente cambios unilaterales de los contratos, como jornadas full time a part time, aumento del número de horas de trabajo, cambio o eliminación de los días de descanso, en las remuneraciones, eliminación del bono por pago de la tarjeta Presto a los cajeros. Si no se aceptan los cambios se amenaza con el despido. Estos cambios mantienen a los trabajadores en permanente vulnerabilidad por el miedo al despido.

Se reclama por la discriminación a los reponedores externos, a pesar de los acuerdos suscritos con los proveedores. Por ejemplo, éstos no pueden usar los casinos de los locales. Almuerzan y toman onces en la calle.

No respetan los turnos fijados en el Reglamento y la jornada excede a las 45 horas de lo fijado en el artículo 22 del Código del Trabajo. No tienen un domingo libre cada 15 días. Deben trabajar nueve horas diarias cuando tienen dos días libres en la semana. Problemas con los feriados. Cuando el local no atiende público, 25 de diciembre y 1 de enero, quedan trabajadores en el interior del local preparando mercaderías. Los locales que no están en malls también trabajan en dichos días.

Cuando reciben colación, ésta contiene comida cruda, sin pan y se les imputa, descontándole de su salario, media hora para colación o descanso. En los días peaks los trabajadores donan su media hora a la empresa.

Los turnos de inventario los hacen los trabajadores internos y externos. Los reponedores externos reciben \$10.000 para que hagan el inventario de noche. Salen en la mañana y vuelven a trabajar en el turno de tarde, por lo tanto no cumplen con su descanso de doce horas. Los supervisores de cajas entran a las 7 de la mañana, tienen un turno aleatorio y

tampoco se les respetan sus horas de descanso, porque cuando están de noche salen a las 2.30 horas de la madrugada y al otro día deben entrar a trabajar a las 7 de la mañana, pues están a cargo de abrir los locales.

Los empaquetadores trabajan gratis. Se informa que las cajeras del Supermercado Santa Isabel de Concepción están usando pañales.

Si el cajero no logra que el cliente haga una donación para el Hogar de Cristo debe pagar la moneda negada de su bolsillo.

Elusión de las leyes por parte de la empresa

Las empresas no cumplen con la ley laboral, lo que se logra con la división de la empresa en varias sociedades. D&S se divide en 120 sociedades, con el objeto de evitar la negociación colectiva de la totalidad de los trabajadores de D&S (incurriendo en la causales del artículo 478 del Código del Trabajo).

De esa forma también logra beneficios tributarios y evita el pago de gratificaciones en conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 del Código del Trabajo.

Los denunciantes exigen que las empresas tengan un Rut único para tener un sindicato a nivel nacional.

Natalia Duque, informa que la empresa disfraza las utilidades conseguidas en los períodos contables con libros o ejercicios cerrados en cero, "es decir las pérdidas y las utilidades de nuestras empresas, son iguales sin dejar atrás que D&S en el cierre contable de este año logró 3,8 millones de dólares como empresa y cada local termina su ejercicio en cero".

Prácticas antisindicales

Todos los dirigentes coinciden en que carecen de libertad de asociación y posibilidades para sindicalizarse, a través de diferentes tipos de prácticas antisindicales.

Los trabajadores sindicalizados son despedidos o acosados perdiendo toda posibilidad de hacer carrera en la empresa cualquiera sea el trabajo que desempeñan. "Existe una instrucción expresa dirigida a los gerentes y jefes de los locales de D&S de impedir la afiliación al sindicato de Mejías, dado que busca la unidad de todos los trabajadores de D&S y aún más, de los trabajadores de todos los supermercados, con miras a obtener una ley de condiciones laborales especiales para este sector, a través de un verdadero tarifado nacional. En él se han inscrito más de 2 mil trabajadores internos y externos de la empresa y ésta ha despedido u obligado a renunciar a más de 500 trabajadores".

Hernán Mejías, presidente del Sindicato Nacional de Interempresas de Trabajadores de Supermercados D&S, representante de 1.500 trabajadores internos y externos de la empresa y más de 3.000 que trabajan en el área de supermercados y transporte de mercaderías afirma:

"Si algunos de los dirigentes del sindicato que trabaja directamente en el Líder se refiere a los problemas laborales de D&S, puede ser afecto a juicio de desafuero por la causal 160, número 7, del Código del Trabajo según lo dispuesto en el artículo 51 del Reglamento

Interno de la empresa y si no tiene foro laboral puede ser despedido inmediatamente por dicha causal”.

Pide modificar el sistema de fiscalización y sanción de las prácticas antisindicales lo que implica modificar las normas que regulan el despido antisindical, a través del artículo 161 y establecer de manera independiente a los Tribunales del Trabajo, un tribunal de libertad sindical que se dedique con exclusividad a la investigación especializada y al conocimiento y sanción de las prácticas antisindicales.

Los trabajadores que solicitan traslado a provincias sólo lo logran si renuncian al sindicato, amenazas de despido con la oferta de bonos y presiones por renunciar a los sindicatos.

Los trabajadores son reemplazados en las huelgas, amenazados o cooptados por pertenecer a algunos de los numerosos sindicatos lo que lleva a que los sindicatos estén perdiendo miembros constantemente. Las organizaciones existentes no reúnen ni al 10% de los trabajadores y carecen de fuerza, incluso no son escuchados ni por la propia Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo

Los expositores coincidieron en que no hay una fiscalización adecuada de la Dirección del Trabajo y cuando la hay ésta no siempre culmina en una sanción o una multa a los empresarios. Si se cobran multas, éstas son bajas, los empresarios las pagan y, posteriormente, siguen actuando de la misma manera y ejerciendo las mismas prácticas por las cuales fueron multados.

Por ejemplo, el Líder de Pajaritos solicitó fiscalización por prácticas antisindicales el 21 de diciembre del 2005. Ésta se realizó en agosto del 2006, gracias a que se denunció frente al Ministro la inasistencia de la Inspección del Trabajo de Maipú. Los hechos denunciados fueron comprobados y la Dirección del Trabajo puso la demanda ante el Juzgado del Trabajo el 20 de noviembre del 2006, casi un año después de la denuncia. Todavía no existe condena ni sentencia y los hechos siguen ocurriendo. Dos de los trabajadores denunciantes ya han renunciado al sindicato y son testigos de la empresa.

El 18 de octubre del 2006 se denunció a D&S de obligar a firmar anexos de contratos que implicaban trabajar siete horas y media gratis, pero no hubo multa alguna y se continuó con la práctica pero cambiándola al cambio de trabajo full time a part time. A los cajeros se les cambió el sistema de comisiones por pago de tarjeta Presto a uno que rebaja su comisión por pago de esa tarjeta rebajándoles la comisión, lo que significaba 15 y 30 mil pesos mensuales menos. Tampoco hubo fiscalización.

Hernán Mejías denuncia haber estado tres años solicitando una reunión con el ex Director del Trabajo Marcelo Albornoz y posteriormente con la actual Directora Doña Patricia Silva. Sin haberlo conseguido. El señor Albornoz es actualmente empleado de la D&S.

1.2 Trabajadores de JUMBO y Santa Isabel

Los dirigentes sindicales denunciantes fueron los siguientes: los señores Rafael García López, Presidente Sindicato Nacional Santa Isabel; Claudio Sagardías Yáñez, Presidente Sindicato Nacional Cencosud Supermercados; Luis Moreno Uribe, Presidente Sindicato

Santa Isabel Interregional; Juan Arriagada Saldías, Presidente Sindicato Local 040, Santa Isabel, Chillán; José Rodríguez Medina, Presidente Sindicato DAL Norte; la señora Carmen Bustos, Presidenta Sindicato DAL Concepción; el señor César Fonseca Pérez, Presidente Sindicato Empresa Montecarlo Administradora; la señora Hilda Marianela Fernández, Presidenta Sindicato Montrone Pla; el señor Isaac Ferrada Hernández, Sindicato Interempresas Mercaderistas-Reponedores y Activistas Conexas de la Provincia de Ñuble; Raúl Morales Riquelme, Presidente Sindicato Foster, y diversos dirigentes nacionales y regionales del sector supermercados.

Condiciones salariales y laborales

Salvo el señor García, Presidente del Sindicato Nacional de Santa Isabel, los expositores coincidieron en que en las empresas se pagaban bajos salarios¹. Denunciaron el no pago de horas extraordinarias. La tendencia a convertir a todos los trabajadores en part-time. Críticas a los parlamentarios por haber legislado a favor de la jornada parcial, lo que les está provocando un daño enorme. Afirman que todo lo ganado hasta la fecha, con las negociaciones y las luchas sindicales, lo van a perder con la jornada parcial, porque en algunos locales ya hay hasta 80% de trabajadores con este tipo de jornada.

Esto se demuestra en que hay mucha rotación de personal, 5 a 10%, por las jornadas part-time. “nosotros la denominamos la “santa yapa”, porque se va un trabajador full time y llegan dos o tres part time (o “peak time” que es una nueva figura) por el mismo sueldo, lo cual debilita al movimiento sindical. Con respecto a los contratos *part time*, esas personas trabajan por menos horas. Se supone que despiden a muchos trabajadores *full time*, por necesidades de la empresa –ése es el fundamento que se entrega en la Dirección del Trabajo-, pero, posteriormente, muchos *part time*, que vienen apitutados de la jefatura –lamento decirlo-, después de un determinado tiempo pasan a ser *full time*. Entonces, no me explico ese argumento de “necesidades de la empresa”, informa una dirigente.

Se ofrecen bajos salarios para estudiantes, sin embargo no son estudiantes los que están trabajando por esos salarios.

Informa una expositora: “Un trabajador recepcionista de Economax percibe un sueldo mensual base de 190 mil pesos. Si un recepcionista gana 441 mil pesos en Economax, el empresario lo despide y luego lo contrata por un sueldo de 180 mil pesos. Es decir, por el valor de un trabajador que gana 400 mil pesos, pueden contratar a dos trabajadores. Se están especializando en contratar mano de obra barata”. Agrega que “el supermercado Santa Isabel despidió a 500 trabajadores, (y muestra la lista), que tenían buenos sueldos: de 500 mil o 400 mil”.

El trabajo infantil de los niños empaquetadores no cumple con los requisitos exigidos por el Código del Trabajo, como que no descuiden sus estudios para realizarlo. Al revés, una expositora expone que muchos de estos niños, que trabajan por la propina del cliente, en Cencosud y otros supermercados, tienen que cumplir tareas gratuitamente para la empresa, como lavar los carros o verificar precios, perdiendo en esos lapsos de ganar la propina.

¹ “Algunos trabajan 30 horas semanales y otros 20 horas semanales, con un sueldo de 80 mil pesos mensuales y otros con un poquito más de 100 mil.” Informa un expositor

Según la ley N° 19.973 se reconocen los días 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero como feriados, pero en los supermercados la gran mayoría de los trabajadores deben trabajar igual. Demandan estos días libres y también el 1 de mayo.

También se denunció maltrato con ejemplos, tales como: trabajo nocturno de panaderos encerrados con llave. Algunas vejaciones como que la persona que pierde dinero se denuncia a través del Diario Mural. Hacen desnudarse a cajeras y reponedores para controlar que no hayan robado.

Cuenta el señor Moreno: “Por ejemplo, el año pasado, en Navidad, era tanto el trabajo que había dentro del local, que dos compañeras le decían a su jefa de caja que tenían la necesidad de ir al baño, pero ésta les contestaba que se esperaran un poquito. Y en ese juego de peticiones de permiso y de esperas, ¡las cajeras se orinaron en los pantalones! Y recién ahí la jefa les dijo que qué esperaban para ir al baño”.

Despidos masivos en fechas emblemáticas y los despedidos no pueden buscar trabajo en otras empresas del Holding.

Malas condiciones laborales para los reponedores. Por ejemplo, escalas amarradas con pitas, escasez de montacargas para subir y bajar mercadería, ausencia de casilleros adecuados para guardar su ropa que en el suelo se les ensucia. Explica un dirigente de los reponedores: “Antes de la nueva ley de subcontrataciones, no podíamos ni ir ni siquiera al baño. Nuestro supermercado está en un mall y, por lo tanto, teníamos que salir del local e ir a los baños del mall. Si al salir del supermercado para ir al baño me accidento, ¿quién responde? Lamentablemente, pertenecemos a una empresa externa”.

Dirigentes del Sur informan que no se respeta la jornada laboral: “Tenemos dos colegas que entran a las 22 horas, trabajan toda la noche, hasta las 3 de la tarde del día siguiente, con prohibición de marcar, porque ellos –como decía nuestro colega Claudio- manejan la UCA; por lo tanto, al día siguiente, el administrativo del local le genera las horas que correspondan. Así han estado varias semanas. Tenemos una colega que se enfermó de depresión y que en dos oportunidades ha intentado suicidarse. Ésa es la realidad que se vive en Los Ángeles; en Temuco es similar. Ha habido casos en que nuestros compañeros son acusados de robos por los guardias y a uno de ellos le hicieron sacarse el pantalón delante de todas sus compañeras, quedando solamente en ropa interior. ¡Estas situaciones las hemos visto!”

No se respetan los horarios de trabajo acordados: “A nosotros se nos asignó una jefa de cajas, quien, en un momento determinado, hizo unos horarios que obligaba a las cajeras a pasar todo el día dentro del local. Casi todas están con los denominados horarios cortados, con dos horas para colación. Por lo tanto, entran a las 10 u 11 de la mañana y se van a las 9 ó 10 de la noche. Lamento decirles que en Concepción nuestro local está en pleno centro, por lo que tenemos mucho movimiento porque, cuando el comercio cierra, mucha gente pasa a comprar al supermercado, por lo que las cajeras tienen un horario cortado, que deberían retirarse a las 19.30, 20.00 ó 20.30 horas no pueden irse a esas horas porque no se puede cerrar la caja y tienen enormes filas, por lo que deben aguantar no más”.

Elusión de las Leyes

Pese a que el señor García informó que en Cencosud no se da la figura de tener varios RUT dentro de la empresa, como ocurre en los supermercados Lider y Unimarc otros dirigentes expresaron lo contrario como la señora Bustos quien expuso: “Yo pertenecía anteriormente al ex Supermercado Las Brisas, que en febrero de 2004 fue comprado por Cencosud. A nosotros se nos asigna el nombre de Distribución y Administración Limitada, pero nuestra imagen corporativa, nuestra vestimenta y nuestro uniforme es de Santa Isabel. Tenemos otro RUT, el N° 78.072.360-2, muy diferente al de otros, aunque todos pertenecemos a la misma empresa, obviamente, con diferencias de sueldo, en negociaciones colectivas, porque no se nos asimilan los mismos beneficios aludiendo a que somos una empresa nueva, sin importar que los trabajadores lleven 20 ó 30 años en la empresa anterior. Para ellos somos una empresa nueva. Siempre hemos dicho a nuestros colegas que somos sus hermanitos pobres.”

Prácticas antisindicales

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

El señor Morales, Presidente del Sindicato Foster, informa que ganaron dos juicios por prácticas antisindicales, pero Cencosud pagó la multa y siguió igual. “Como sindicato, hemos visto a Cencosud recurrir a diversas artimañas para alargar los juicios. El último juicio que ganamos fue en diciembre de 2006, por la práctica antisindical de no descontar el 75% de la cuota sindical a los trabajadores que les habían extendido el beneficio. La empresa llegó hasta el final del juicio y el tribunal sancionó en su contra, con el objeto de que cumpliera las normas laborales, pero ya estamos a 16 de abril y la empresa todavía no cumple. Han pasado cuatro meses y la empresa aún no cumple un fallo judicial de diciembre de 2006”.

Hay restricciones a la libertad sindical. El señor Arriagada informa al respecto: “Es común que le ofrezcan plata a la gente para que se cambie de sindicato. Y con respecto a la libertad sindical, ésta ya no existe, porque hay dos sindicatos nacionales que se pelean la plata de los trabajadores. Si un trabajador se cambia de sindicato, el otro también le cobra cuota sindical. Entonces, el trabajador está pagando dos cuotas sindicales y, a veces, hasta tres. Eso coarta la libertad sindical; ya no hay libertad sindical. El trabajador no puede cambiarse de sindicato -por ejemplo, al de nosotros- porque ya le están descontando dos cuotas sindicales. Hay denuncias sobre los descuentos ilegales. Lo que más sufre el trabajador son los descuentos ilegales, y eso está ocurriendo todos los días. Se le denomina asimilación. Cuando el socio de un sindicato se cambia a otro, tiene que pagar el 75%”.

Y el dirigente agrega: “Aquí hay tres figuras. Aparecen dos sindicatos nacionales y el otro actor es la empresa, porque ellos hacen el descuento. Pero la empresa no hace la práctica antisindical. La hacen los dirigentes, los sindicatos, porque la empresa dice que el dirigente le informó que tenía que hacer el descuento, porque la ley así lo dice”.

El señor Moreno se refiere a prácticas antisindicales de la empresa o el fomento de éstas a través de la división de los trabajadores y el debilitamiento de los sindicatos que, en

general, cuentan con pocos afiliados: “Respecto de las prácticas antisindicales, por lo que he escuchado, ellas no sólo afectan a Concepción. Nuestra ciudad se hizo famosa a raíz de una noticia que dio a conocer radio Bío-Bío en contra de Cencosud, lo que nos sorprendió a todos, puesto que en Concepción no podemos hacer una denuncia pública en contra de un supermercado o de una empresa determinada, porque esa empresa castiga al medio de comunicación que divulga alguna noticia que la afecte, a través de la publicidad, ya que ésta deja mucho dinero. Por eso, es muy difícil hacer denuncias públicas”.

La Dirección del Trabajo

Carecen de suficientes fiscalizadores y los que hay a veces no son lo suficientemente firmes con las empresas. Los que lo son aplican las multas, pero éstas no son altas.

Informa un dirigente: “Por ejemplo, en la comuna de Talcahuano, con fecha 12 septiembre del año pasado, pedimos una fiscalización para los locales de Santa Isabel de las comunas de Talcahuano y Concepción, a la que fueron fiscalizadores. Uno de ellos no encontró problemas, el otro determinó que había problemas con las remuneraciones, pero no hubo multa, y un tercero estableció una multa bastante fuerte. Una de ellas fue de 200 mil pesos, lo cual es verdaderamente insignificante para la empresa”.

“Por otro lado, es difícil que tengamos una buena recepción en la Dirección del Trabajo si hay tres funcionarios -porque el resto del personal está de vacaciones o con licencia médica- para más de 4 mil empresas. Por ejemplo, la empresa Lucerna, de Concepción, es la que tiene mayores fiscalizaciones por prácticas antisindicales. No se puede fiscalizar más, porque en la Dirección del Trabajo falta gente”.

Y agrega el señor Fonseca: “...vemos que las multas que se han cursado a la empresa a causa de nuestras denuncias no la afectan en absoluto, pues obtiene millones de dólares en utilidades; de modo que pensamos que ésa no es la solución para nuestros problemas.

Al Easy de Temuco se le ganó un juicio por práctica antisindical. Pero, ¿saben de cuánto fue la multa? De 600 mil pesos. Para Cencosud, esa cifra no es nada. Y el problema persiste. Esta empresa domina en el país y las multas no sirven.”

“Un diputado señaló que esta era una Comisión Investigadora de la labor de la Dirección del Trabajo. Claramente quiero manifestarle que, independiente de los diversos juicios, de las fiscalizaciones –que son muchas- y de las multas que se apliquen, la ley, tal como está, no nos sirve, porque la empresa no cumple. Aunque ganemos los juicios, no logramos nada. El incumplimiento de la empresa demuestra lo ineficaz de la ley para reparar el daño causado por las prácticas antisindicales, tanto denunciadas por nosotros, como fiscalizadas por la Dirección del Trabajo.”

1.3 Sindicato Interempresas trabajadores UNIMARC

Concurren las señoras Silvia Mardones, delegada del Sindicato de Trabajadores de Supermercados Cordillera; Lily Pozo, presidenta del Sindicato Comunidad Gracia-Olano Buin; Lucía Morales, presidenta de la Federación 27 de Abril y del Sindicato Territorial, y los señores Claudio Miranda, presidente del Sindicato Interempresa de Supermercados Unimarc; Teodocio Cruz, presidente del Sindicato de Trabajadores de la empresa San Francisco S.A.; Raimond Román, presidente del Sindicato del Supermercado Unimarc, de

Viña del Mar, y Emilio Pérez, presidente del Sindicato de Empresas Supermercados San Francisco S.A., Plaza, y diversos dirigentes sindicales y trabajadores del sector supermercados.

El señor Miranda informa que los dirigentes del Sindicato Nacional Interempresas de los Supermercados Unimarc, aquí presentes, en nombre de todos sus representados, los trabajadores de los Supermercados Unimarc S.A. repartidos en los departamentos de fiambrería, carnicería, abarrotes, frente de cajas, frutas y verduras, guardias de seguridad, camioneros, secretarias, asistentes de computación, contabilidad, bodega central de la Región Metropolitana y provincias, acompañan su informe dividido así:

1. Prácticas antisindicales frecuentes: Despidos masivos de trabajadores sindicalizados. Amedrentamiento a trabajadores para evitar la inscripción en los sindicatos. Despido de dirigentes sindicales. Traslado de local de delegados y de dirigentes sindicales. Presiones indebidas en las negociaciones colectivas. Bloqueo de uso de beneficios médicos y mutuales de seguridad. Bloqueo de anticipos de sueldo a trabajadores sindicalizados. Bloqueo de uso de beneficios de la Caja de Compensación La Araucana.

2. Condiciones de trabajo: No hay constitución formal ni funcionamiento regular de los comités paritarios. Violaciones a la ley N° 16.744 sobre accidentes laborales, enfermedades profesionales, vestuario e implementos de seguridad. Insuficiencias en los lugares de alimentación, vestuario, descansos y cambios de turnos. Violaciones a los horarios de trabajo. Carencia de un centro de atención de primeros auxilios. Malos tratos de supervisores y prepotencia en el trato a mujeres y hombres que toman, la mayor parte de las veces, la forma de acoso laboral. Acoso sexual a las mujeres trabajadoras. Dietas inadecuadas de almuerzo. Falta de elementos de seguridad en las faenas. Capacitaciones en horarios de descanso de los trabajadores. Violaciones a los fueros maternales y derechos relativos a la maternidad.

3. Salarios y contratos de trabajos: Multiplicidad de razones sociales para contratar para una misma faena. Irregularidades en la forma de pagos del salario: vales por productos y pagos de horas extraordinarias en boletas de servicios de empresas de papel. Discriminación de trabajadores de razones sociales distintas. Salarios mínimos que no se cumplen. Bonificaciones manejadas al arbitrio de las empresas. Incumplimiento de días de descanso legales.

4. Higiene y seguridad. Carencia en la entrega de los implementos de seguridad e higiene en la faena. No se entregan elementos de prevención de riesgo e inexistencia de capacitación para prevención de riesgos. No hay señalética para prevención de riesgos. Mal manejo de las basuras y contaminación de aguas. Incumplimiento de las 45 horas laborales.

5. Trabajo infantil: Menores cumplen funciones propias de adultos, como el aseo en trastienda y levantamiento de carteles. Menores de edad realizan control de carros y su recuperación.

6. Discriminación por género: Discriminación salarial a mujeres y hombres. Despido de mujeres embarazadas. Trabajos pesados para mujeres embarazadas.

7. Inspecciones y multas: En este punto queremos destacar la acción de la Dirección del Trabajo sobre estos hechos. Las inspecciones del trabajo no tienen efectos correctivos en la faena. La empresa conoce regularmente y con antelación la ocurrencia de las inspecciones. Multas frecuentes impagas no se traducen en cambios en las condiciones de trabajo. Las multas son canceladas por la empresa.

Estas infracciones han sido, en su mayoría, informadas y denunciadas a las respectivas Inspecciones del Trabajo.

Agrega el Informe:

1. Revisiones corporales en estado de desnudez a mujeres a la salida del lugar de trabajo y al final de la jornada laboral. Quienes se han negado a este trato vejatorio han sido despedidos.

2. Accidentes laborales sin cobertura en supermercados.

3. Presión de jefes y supervisores para la asistencia de servicios públicos de los trabajadores accidentados.

4. Pagos de adelantos a través de bonos que sólo son canjeables por mercadería dentro del supermercado Unimarc.

5. Pagos de horas extras y sobretiempo con días libres y cancelación en tratos; es decir, 5 mil pesos por jornada laboral y pagados 15 días después de efectuar el servicio.

Y ofrece algunos ejemplos, como que después de meses de preparación, los trabajadores sindicalizados del supermercado de Chillán presentaron un pliego de peticiones a la empresa cuya respuesta fue negativa y no en participó en la mesa negociadora.

Unimarc cuenta con un servicio médico financiado por trabajadores y empresa. Los trabajadores, por lo tanto tienen descuentos, pero no se les informa sobre el destino de éstos y abogan por un sistema de control bipartita, ya que hace siete años que la empresa no entrega resultados sobre las inversiones en el servicio médico.

La Inspección del Trabajo multa, la multa se paga y se despide al trabajador, pero la causa se olvida.

Los trabajadores de supermercados, junto con los dirigentes y delegados, hicieron “un trabajo de observancia con una ONG”, con entrevistas directas con los trabajadores, debido a que los supermercados tienen grandes utilidades, crecen y compran más supermercados en regiones y en la Región Metropolitana, pero continúan pagando el sueldo mínimo.

El trabajo se hizo con encuestas al 3% del total de los trabajadores de Unimarc, sindicalizados y no sindicalizados.

En Unimarc hay 4.340 trabajadores, algunos vienen de Unicoop, cuyo control, asume Unimarc en 1988. En ese momento, había un solo sindicato. De ahí hacia delante, con la llegada de la democracia, se hacen elecciones abiertas, se produce la primera división y la empresa opta por crear otro sindicato.

Después se masificó la ley de Subcontrataciones y se fueron creando una serie de organizaciones y sindicatos según cada una de las empresas que se iban controlando. Por lo tanto, se fracturó el movimiento de trabajadores, pero siempre con un solo sindicato, el de Administradores e Inversiones Supermercados Unimarc quienes fueron los gestores del contrato colectivo vigente hasta 1998, cuando el señor Francisco Javier Errázuriz Talavera se hace cargo de la empresa y denuncia a todos los dirigentes. El señor Errázuriz hace un desconocimiento del contrato de trabajo, no sigue pagando aguinaldos ni horas extras, por lo que se torna bastante difícil la situación de los sindicatos y se produce una división generalizada. Actualmente, existen muchos delegados sindicales interempresas, cinco sindicatos en la Región Metropolitana y dos sindicatos dirigidos directamente por la empresa, los que firman convenios colectivos y hacen la guerra a los otros sindicatos.

Así, carecen de organización para negociar otro contrato de trabajo, puesto que el que tienen les es desfavorable.

Sin embargo, se ha logrado mantener un sindicato con 320 afiliados. Para agrupar más afiliados, se creó el sindicato interempresas, pero tienen pocas posibilidades de negociar colectivamente. Sus intentos se tradujeron en despidos, persecuciones y objeciones legales que tuvieron acogida en la Dirección del Trabajo.

Los trabajadores de supermercados que constituyen un 7% a nivel nacional, requieren protección legal y demandan días libres un domingo, el 19 de septiembre, el 1 de mayo, el 25 de diciembre o el 1 de enero. Los que quieren trabajar en esos días deberían recibir pago de horas extras.

Una semana antes, señala el dirigente, llegó una orden de clausura para los supermercados Unimarc de Santa María de Manquehue, Las Tranqueras y la Cisterna. El supermercado Unimarc de Santa María de Manquehue fue clausurado por la poca mantención de muebles de frío y el Sesma actuó drásticamente. Mientras se solucionaba el problema se trasladó a los trabajadores a Vitacura o se les presionó a tomar vacaciones.

La señora Mardones informó que trabaja en la Planta de Elaboración Propia, donde se produce la pastelería para todos los locales Unimarc de la Región Metropolitana y de Quintero, semanalmente.

Ella es pastelera y dentro de la sección de pastelería está la sección de platos preparados, en donde se hacen las empanadas. Se les obliga a cumplir tareas que no están en el contrato como moler la carne para preparar las empanadas, que viene congelada. Hay que cortarla con la cortadora de huesos, función que, obviamente, no le corresponde a un pastelero y carecen de los instrumentos adecuados para hacerlo.

Ir a hornear es otra tarea adicional, que es un trabajo demasiado pesado. Cuando no se tiene la experiencia para hacerlo se corre el riesgo de que el carro se le vuelque, se queme o quede atrapado, como ha ocurrido.

Agrega que hay contaminación de ratones y que es perseguida por ser dirigente sindical y haberse negado a moler carne siendo pastelera.

La señora Pozo pertenece a un supermercado muy chico, que agrupa a alrededor de 120 trabajadores, y el sindicato sólo cuenta con veinte socios. Sufren el doble de abusos que los mencionados. Buin es un pueblo chico que sólo tiene dos supermercados: el San Francisco y La Estrella. Trabajan en una cadena que tiene cuatro supermercados: la casa matriz, a la cual pertenece, el de Manuel Rodríguez, el de Alto Jahuel y el de Mayoristas.

El sindicato partió con ocho personas. Por eso, los persiguieron y les dieron un año de plazo para disolver el sindicato, pero han logrado mantenerse por cuatro años. Comenzaron a recurrir a la Inspección del Trabajo, aun cuando en los pueblos chicos no son bien vistas las inspecciones. Cuando los trabajadores supieron que habían recurrido a ella, les dijeron que los funcionarios de la inspección eran vendidos, ya que trabajaban con las empresas. Por tal razón, iniciaron conversaciones con los trabajadores para que volvieran a tener confianza en la Inspección del Trabajo, pero ha costado mucho devolverles esa confianza.

La primera presidenta del sindicato estaba embarazada y sufrió una persecución terrible. Se desempeñaba como cajera, pero después la pusieron en el pasillo, de pasillera, a pesar de tener siete meses de embarazo. Ni siquiera la cambiaron a un puesto donde pudiera estar sentada. Pidieron una fiscalización de la Inspección del Trabajo. El supermercado fue multado, pero no hicieron caso.

Ahora los supermercados están celebrando contratos con la condición de que los trabajadores no se afilien al sindicato.

La primera vez que negociaron colectivamente, echaron a dos socios que tenían fuero. Conseguieron reintegrar a una socia. La habían echado el 28 de enero; pero como tenía fuero hasta el 30, lograron que la reintegraran el 29. Sin embargo, el 1 de febrero la echaron igual.

Durante todo el tiempo que lleva el sindicato, han echado a más de quince socios. Pero, así y todo, siguen adelante, porque como trabajadores tienen que hacer valer sus derechos.

Denunciaron prácticas anti sindicales a la Inspección Provincial del Trabajo, porque tuvieron problemas con la Inspección Comunal: existía una relación de parentesco entre el abogado de la empresa y el de esa inspección, y se producían filtraciones de información. Por ejemplo, enviaron cartas señalando que los baños del supermercado estaban cerrados durante todo el día. Para ir al baño, tenían que pedir las llaves. Pero un día la jefa se llevó las llaves y un trabajador que quiso ocupar el baño a las 13.30 horas no pudo hacerlo, porque la jefa volvía a las 15.30. A raíz del problema del baño, un viernes, antes de las 2 de la tarde, fueron a la Inspección del Trabajo a pedir una fiscalización para que vieran el asunto. Y, curiosamente, a las ocho de la mañana del lunes siguiente, todos los baños estaban abiertos. La Dirección del Trabajo no consideró la situación como una conducta antisindical.

El señor Cruz informa que su sindicato tiene sólo dos años en la empresa San Francisco, pero informa que esta situación viene ocurriendo hace más de veinte años.

Antes no tenían desayuno, ni almuerzo ni colación. Pero, gracias a su organización en sindicatos, han conseguido mejores condiciones laborales. Por otra parte, en la empresa

hay un gerente zonal, porque todas las empresas San Francisco son autónomas y, como tal, cada local se diferencia de los otros.

Hay trabajadores de segunda categoría dentro de la misma empresa. Algunos de ellos viven en Buin, Paine, Rengo, Peñaflor y Melipilla y no tienen las mismas condiciones laborales que otros. Gracias a las gestiones del sindicato, han conseguido beneficios, a través de una negociación colectiva. Quieren transmitir su experiencia a sus compañeros de otros locales, ya que, hasta el momento, les ha ido bien.

Agrega: “Los compañeros de los Supermercados Totus trabajan en condiciones más desfavorables que las nuestras, puesto que no tienen derecho a desayuno ni almuerzo. Ni siquiera hay un casino habilitado para los trabajadores y sólo hay una sala de estar con cuatro sillas para 250 trabajadores en cada local. Por lo tanto, trabajan en condiciones que van en desmedro del trabajador”.

Reclaman por los horarios cortados, con turnos intermedios, con dos y hasta tres horas de colación, en todos los locales San Francisco, al igual que en los Totus y por los días festivos en los que deben trabajar.

Falabella compró San Francisco y Totus es la continuidad de los locales San Francisco. De hecho, la gente que está trabajando en los Totus se capacita en los locales San Francisco.

El supermercado San Francisco Estación tiene 150 socios hasta la fecha, pero en la empresa debe haber más de 3 mil trabajadores. El otro sindicato cerca de 100 socios. Sólo hay dos sindicatos.

Informa el señor Pérez que su sindicato tiene dos años de existencia y también han sido objeto de prácticas antisindicales y atropellos. La Dirección del Trabajo ha multado a la empresa.

También tiene dudas sobre el funcionamiento de los fiscalizadores, debido a que todos pensaban que la inspección estaba comprada. Ahora están presentando las denuncias ante la Inspección del Trabajo de San Bernardo, cuyos funcionarios han cumplido su labor.

Pero los fiscalizadores no tienen ninguna facultad. Por ejemplo, un tema constante y recurrente es lo que ocurre con las cajeras, señala el señor Pérez. “Cuando hay un procedimiento de caja relacionado con cheques, aunque la cajera haya cumplido con todos los pasos que dicta el anexo de procedimiento de caja, igual le cobran los cheques protestados, lo cual es legalmente improcedente”. La fiscalización se cumple y se cursa una multa, que paga el supermercado, pero la Inspección del Trabajo no tiene la facultad para decirle al empleador que no descuente esos cheques, que se traducen en cuotas que debe pagar la cajera. El supermercado paga la multa, porque no le hace daño 1 millón 200 ó 1 millón 300 mil pesos; sin embargo, a la cajera sí le afecta que le descuenten mes a mes, por siete u ocho meses, una cantidad de plata que no tendría por qué pagar, porque ella cumplió con todos los pasos establecidos, como los códigos de empresas aseguradoras de cheques, con las firmas correspondientes de los administradores, etcétera. Pero, si el cheque no tiene fondos, se lo descuentan igual a la cajera. Éste es un problema bastante recurrente.

La Inspección del Trabajo del Maipo cuenta con muy poco personal. “Hace tres días fui a pedir un informe de las últimas fiscalizaciones solicitadas y me dijeron que no estaban listas debido a que estaban con un mes de atraso, y argumentaban falta de fiscalizadores para un sector tan amplio como San Bernardo. Sólo tienen cuatro fiscalizadores en terreno, que no pueden cumplir con los informes finales porque tienen muy poca gente en labores de fiscalización y son muchos los grupos empresariales que existen en el sector – hay tres barrios empresariales-, por lo que no dan abasto. Entonces, cuando llegan a fiscalizar, las anomalías o atropellos denunciados ya están solucionados”.

“Por ello, como organización hemos querido plantear este problema a los diputados, para que revisen los recursos y medios con que cuentan los fiscalizadores para llevar a cabo su trabajo. Tal vez tienen la mejor de las voluntades de fiscalizar, pero no están satisfaciendo las necesidades que presenta el sector sur de Santiago”, informa el señor Pérez.

El señor Román informa que cuando se inició el sindicato en Viña del Mar, Quinta Región, trabajaron muy de la mano con el senador Nelson Ávila, presentándole denuncias, trabajando con él y conversando en reuniones y lee una carta que algunos párrafos señala:

“Con fecha 5 de agosto de 2005, se solicita una fiscalización por el artículo 478 a dicha empresa, resultando efectivamente la presencia de Subterfugio de acuerdo a informe de la Inspección Comunal de Viña del Mar. Además, informa que esta será puesta en conocimiento de los tribunales de Justicia.

“Con respecto a las denuncias por hostigamiento laboral que ha afectado a la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en los locales de Viña del Mar (dos) y uno en la ciudad de Quintero, estas han tenido resultados diversos y no muy favorables para los denunciantes, ni mucho menos han resuelto la problemática existente, por un lado debido a la gran cantidad de empresas prestadoras de servicios (supuestas) y su problemática fiscalizadora y la casi nula legislación existente en Chile en materia de hostigamiento laboral o acoso moral, también conocido como Mobbing.

“Para finalizar, entregamos listados de empresas prestadoras (supuestas) de servicio al interior de los Supermercados Unimarc S.A.

“RESUMEN DENUNCIAS EMPRESA UNIMARC S.A.

“Fecha de denuncia: 2 de agosto de 2005.

“Motivo de denuncia: Maltrato verbal, abuso de autoridad, infracción del artículo 5º del Código del Trabajo, hacia la administradora Claudia Padilla.

“Estado: No se fiscaliza por no contar con información, según Inspección del Trabajo.

“Fiscalizador: Luis Vásquez Vergara, 12 de agosto.

“Fecha de denuncia: 2 de agosto de 2005.

“Motivo de denuncia: No pago de gratificación legal, por simulación de contratación de terceros.

“Estado: No se constata infracción, revisadas todas las empresas.

“Fiscalizador: Alejandra Riffo Navarrete, 17 de agosto. Nuevo proceso de investigación, se estableció 478, subterfugio. Tribunales. 29 de marzo de 2006.

“Fecha de denuncia: 5 de agosto de 2005.

“Motivo de denuncia: No pago de gratificación por simulación de contratación de terceros y establecer responsabilidad subsidiaria, artículos 478, 50, 64 y 64 bis.

“Estado: Con fecha 29 de marzo 2006. Se establece subterfugio, según ordinario 540. Inspector Comunal del Trabajo de Viña del Mar.

“Fiscalizador: Jorge Salinas Vega.

“Fecha de denuncia: 16 de agosto de 2005.

“Motivo de denuncia: Solicita reintegro, Scarlett Astete Donoso.

“Estado: La empresa se allana.

“Fiscalizador: 22 de agosto. Fiscalizadora de nombre Orieta.

“Fecha de denuncia: 27 de septiembre de 2005.

“Motivo de denuncia: Varios; anexos contratos de trabajo, falta de documentos, responsabilidad subsidiaria.

“Estado: No detectaron infracciones.

“Fiscalizador: María Angélica Olave González, 18 de octubre. (El 18 de octubre se entregó esta respuesta).

“Fecha de denuncia: 27 de octubre de 2005.

“Motivo de denuncia: Solicita reunión con Inspector Comunal.

“Estado: Incierto.

“Fecha de denuncia: 3 de octubre de 2005.

“Motivo de denuncia: Denuncia por conductas constitutivas de prácticas antisindicales, Juana Torres.

“Estado: En proceso de investigación.

“Fecha de denuncia: 12 de enero de 2006.

“Motivo de denuncia: Condiciones sanitarias de cocina-comedor-casino.

“Estado: En proceso de investigación.

“Resultado: A la fecha no se entrega resultado sumario.

“Fecha de denuncia: 20 de enero de 2006.

“Motivo de denuncia: No pago de “Incentivo” a trabajadores que hacen cobro de sus remuneraciones, correspondientes al mes de diciembre de 2005.

“Estado: No se realiza debidamente el proceso de investigación.

“Resultado: Se entrevista a los trabajadores y desconocen los hechos denunciados.

“Fecha de denuncia: 6 de abril de 2006.

“Motivo de denuncia: Mat.: Hostigamiento indebido y abuso de autoridad, infracción del artículo 5° del Código del Trabajo.

“Estado: No se detecta hostigamiento.

“Fiscalizador: Claudia Arratia Villarroel.

“Fecha de denuncia: 4 de mayo de 2006.

“Motivo de denuncia: Descuento de remuneraciones no autorizadas por la trabajadora Daniela Pereira.

“Estado: Los descuentos se encuentran autorizados por la trabajadora, mediante engaño.

“Fiscalizador: Alfonso Yáñez Pino.

“Fecha de denuncia: 9 de mayo de 2006.

“Motivo de denuncia: Guardia de seguridad es encerrado en el turno de noche.

“Estado: Se multa y se comprueba la falta denunciada.

“Fiscalizador: Alfonso Yáñez Pino.

“Fecha de denuncia: 16 de febrero de 2006.

“Motivo de denuncia: Prácticas antisindicales, no pago de cuotas sindicales y negativa a la sindicalización.

“Estado: La inspección ejercerá facultades del 292 del Código del Trabajo. Hay práctica antisindical.

“Fiscalizador: Jorge Salinas Vega.

“Fecha de denuncia: 30 de agosto de 2006.

“Motivo de denuncia: Hostigamiento en local de 7 Norte, Rodrigo Ulloa.

“Estado: No se detecta hostigamiento...”.

La señora Morales informa que no han podido conformar un sindicato en Supermercados San Francisco, de Buin, porque cada vez que lo han intentado, han despedido a los trabajadores que se quieren organizar. Y agrega que la actual legislación laboral no los favorece, ya que no puede ser que por el hecho de que los trabajadores se organicen en sindicatos interempresas no tengan derecho a negociar.

Cree que la negociación colectiva es la única herramienta que tienen para mejorar los sueldos, como lo constataron en el supermercado La Estrella. Ella relata: “En esta empresa, los trabajadores que llevaban 15 o más años siempre ganaron el salario mínimo, pero con la negociación colectiva logramos que el sueldo se les reajustara anualmente según el IPC - antes no lo hacían-, que subiera en cinco por ciento sobre el IPC y que se les otorgara un bono de escolaridad de 15 mil pesos, en útiles escolares. Es lo único que ganamos en una negociación colectiva de más de 30 puntos que presentamos. Realmente, la negociación colectiva del supermercado La Estrella es una vergüenza, porque no se logra absolutamente nada. Llegamos hasta la mediación con la Dirección del Trabajo para mantener los puntos que habíamos obtenido la vez anterior.”

En una empresa existen varias razones sociales, lo cual también es un atentado para los trabajadores, porque no se logran constituir sindicatos fuertes. Hay empresas que bajo un mismo techo, tienen tres o cuatro razones sociales. Ello crea sindicatos débiles y pequeños que se pelean entre ellos, por lo tanto, “reitero nuestra petición formal para que los señores diputados modifiquen la actual legislación laboral”.

1.4 Caso de Claudia Aravena

Expone Claudio Aravena, Vicepresidente de Relaciones Internacionales de la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, Producción y Servicios.

El señor Aravena informa el caso de la señorita Claudia Aravena, quien, con veintiún años, informa haber trabajado en Ripley Mall Florida Center, como asesora de modas, llegando el viernes 27 de abril con un problema en los pantalones, por lo cual tomó un cinturón en promoción y se lo puso delante de sus compañeras. Como las revisan al momento de salir a colación, el guardia le dijo que el cinturón era de la tienda. Le explicó lo ocurrido, se lo devolvió y siguió su camino. A los cinco minutos salió a buscarla la gente de Seguridad. La hicieron entrar al local sin explicarle nada. Luego la quisieron meter a un calabozo lo que no permitió, pero la dejaron sentada con un foco en la cara sin permitirle hablar con nadie y en un lugar público del personal. Llegó Carabineros, le dijeron que tenía derecho a guardar silencio y que estaba detenida por robo. La llevaron en una camioneta a un consultorio, donde la esposaron junto a otras personas para “constatar lesiones”. Posteriormente, la llevaron a la 36ª Comisaría de La Florida, donde la dejaron a pasar la noche en el recinto junto con otras personas, y a las 6.30 de la mañana la llevaron a la Fiscalía.

La jueza dictaminó que yo no podría entrar durante un año ni a Ripley Mall Florida Center ni a Ripley Plaza Vespucio, excepto a firmar el finiquito.

Pidió unos días de licencia y el 15 de mayo le llegó la carta de despido, en que la causal fue la falta de probidad. El 30 de mayo tuvo un careo con la empresa en la Inspección del Trabajo, en que la única opción que le dieron para cambiar la causal de despido fue

renunciar a la empresa. En la Inspección del Trabajo quedó constancia de todo lo que pasó y está con un proceso penal pendiente.

El señor Aravena agregó que hechos como el descrito se producen en forma cotidiana en tiendas y supermercados. Las personas de seguridad se exceden en sus funciones y las empresas no asumen la responsabilidad de solucionar el problema del trabajador y éstos quedan marcados como la señorita Claudia Aravena. Ella ya ha ido a dos entrevistas de trabajo y al saber por qué dejó de trabajar en Ripley no la contratan.

Los trabajadores no cuentan con recursos y el defensor del Estado le dice que responda afirmativamente a todo lo que le diga el juez para salir en libertad en forma inmediata. Eso fue lo que el abogado defensor le sugirió a la señora Aravena y por eso asumió una responsabilidad que no le correspondía.

II EXPOSICIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Los participantes por la Dirección del Trabajo fueron los siguientes: Patricia Silva Meléndez, Directora del Trabajo; Christian Melis, Jefe de la División Inspección, y Joaquín Cabrera, Jefe de la División Relaciones Laborales.

Elusión de las leyes por parte de las empresas

La Directora informa que, en efecto, hay una multiplicidad de razones sociales en los supermercados, un fuerte proceso de externalización de todo el desarrollo de esa industria y constantes operaciones de traslado, tanto de capital como de personal, entre unas y otras razones sociales.

Ello les hace difícil determinar claramente quiénes son los empleadores en un momento determinado, especialmente para el caso de las denuncias. Agrega, “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”.

Condiciones salariales y laborales

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, en oficinas de crédito, debido a la tarjeta Presto.

Su relación con los proveedores se produce 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 permanente². 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 introduciendo sus propios productos. Entonces, se produce una competencia entre esos productos, lo cual hace un poco más complejo este tipo de análisis.

También se encuentran diferentes funciones como las de los promotores que son trabajadores externos, contratados a través de agencias para publicitar marcas determinadas. Las promotoras-vendedoras, como los de cecinas PF, por ejemplo, que trabajan en el sector de cecinas con el uniforme de cecinas PF y que no sólo venden productos de dicha empresa, sino de cualquier otra. De esta manera este trabajador ya no es propiamente un promotor o una promotora, sino un vendedor más del supermercado. Los cecineros informan que, muchas veces, es el propio supermercado el que les hace la exigencia de colocar uno, dos, tres o cuatro vendedoras-promotoras. Ello también ocurre en otras secciones, como la de venta de aves. Así, el Supermercado cuenta con mano de obra gratuita.³

Hay reponedores, internos o externos. El reponedor interno es del propio supermercado y es multifuncional. El externo, que es el que tiene el trabajo más precario, puede ser contratado por una marca a través de una agencia suministradora de personal. Este reponedor puede ser permanente o rutero, es decir que pasa por distintos supermercados⁴.

Los cajeros son principalmente trabajadores de carácter interno, con contratos indefinidos y los bodegueros pueden ser del supermercado o externos. Los bodegueros externos se encargan de entregar las mercaderías de determinadas marcas. Debido a esto se produce una categoría confusa, por cuanto algunos son funcionarios propios del local y otros lo son de un producto, que está instalado materialmente en el local.

Hay una gran variedad de supervisores. Uno es el pasillero, que tiene a su cargo un determinado sector del supermercado, como, por ejemplo, los electrodomésticos o abarrotes. Su función es organizar y determinar las jornadas de los reponedores de su sector e impartirles instrucciones. Los guardias que no usan armas habitualmente son externos.

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. Existe discrepancia entre la Dirección del Trabajo y los empaquetadores, porque para ésta el empaquetador forma parte de la eficiencia del proceso de ventas, pues si cada cliente empaquetara sus compras, las filas en las cajas serían enormes.

² El señor Cabrera informa que muchos supermercados operan como inmobiliarias, pues arriendan determinadas góndolas y localizaciones dentro del salón de ventas a algunas marcas.

³ Ya la Asociación de Supermercados han reconocido que la figura de promotor-vendedor es un trabajador del supermercado, lo que es un avance, aunque aún hace falta que las empresas se pongan de acuerdo entre sí en relación al traspaso.

⁴ Muchos de ellos tienen contratos por el plazo que dure la promoción, la introducción de algún producto o una oferta particular en una temporada, lo cual determina la relación laboral.

Informa el señor Melis: “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.

“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 detectado 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. Estos jóvenes carecen de seguro de accidentes del trabajo, de enfermedades profesionales y previsión.” Muchos pierden de estudiar y el trabajo los expone a varios riesgos. Por ejemplo, manipulan pesos y cargas, algunos se han quemado con ácido de baterías de auto. Están en una precarización absoluta, porque no hay un reconocimiento ni social ni laboral del quehacer de ese joven. Si hay una pérdida de mercadería se responsabiliza al empaquetador.

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.

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

- Distribución irregular de la jornada de trabajo; las horas extras son excesivas y no hay respeto por los días semanales de descanso. Esto es frecuente tanto en el sector comercio como en el de supermercados. En estos temas se concentra la mayor cantidad de denuncias y de las multas aplicadas.⁵ Hay casos de turnos

⁵ El señor MELIS informa: “No es un sistema regular de lunes a sábado, de 8 a 17 horas, en forma permanente. En los supermercados es frecuente una malla tremenda de turnos. Es decir, un supermercado puede tener cincuenta turnos distintos, y a los trabajadores se les va asignando turnos distintos semana a semana o incluso de un día para otro, con la consecuente pérdida de seguridad del trabajador para poder organizar su vida.

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.⁶

- Los trabajadores de supermercados están obligados a laborar hasta dos horas extras diarias en los períodos anteriores -siete días- a Navidad, Fiestas Patrias u otras festividades.
- No cumplimiento del acuerdo establecido con la Dirección del Trabajo de respetar los horarios en días festivos importantes.
- Permanentemente no se paga las horas extraordinarias y se prolonga ilegalmente el tiempo trabajado. Por ejemplo, cuando hay reuniones de coordinación post jornada. En el caso de los reponedores, deben hacer esas reuniones después de la jornada laboral, lo que es parte del trabajo, pero no se considera así.
- Modificación unilateral de la jornada laboral, lo que habitualmente conlleva una rebaja importante en las remuneraciones de los trabajadores. Ellas siempre son obligatorias bajo la amenaza de despido.
- Falta de registro de cumplimiento de jornada para permitir adulteraciones o que el trabajador no pueda demostrar las horas trabajadas.
- Incumplimiento al descanso dentro de la jornada. No se respeta la colación. Hay extensión de turnos o turnos cortados.
- En el caso de los menores empaquetadores, que no reciben salario, hay una gran discrecionalidad en las exigencias de jornada.⁷

Respecto a las remuneraciones hay denuncias, como fue en el caso de Unimarc de pagos de anticipos de remuneraciones a través de vales de compra, es decir de fichas que pueden ser canjeadas por mercadería a la venta en el propio supermercado en el que se trabaja.

En cuanto a 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 en caso de incendio.
- algunos supermercados carecen de comités paritarios de higiene y seguridad, en circunstancias de que la ley exige su conformación y los que deben estar integrados 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.
- 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.

⁶ El trabajador no alcanza a ir a su casa en esas cuatro horas, por lo tanto se queda en el establecimiento

⁷ Informa el señor Melis: En una ocasión, me tocó fiscalizar un supermercado el día de Navidad, a las 5 de la tarde, y los niños se me acercaron para decirme que llevaban diez horas trabajando y que estaban reventados. Si le doblan el turno, al final ese chico saldrá a las 12 de la noche. Si hay un incumplimiento laboral de uno de estos chicos, se le sanciona no asignándoles turnos posteriormente. Los turnos cubren desde la apertura del supermercado, y si éste cierra a las 22.30, como ocurre en la semana, ese chico no sale a las 10.30, como tampoco lo hacen los cajeros, sino a las 23.00 ó 23.30 horas, porque tienen que ordenar. Por ejemplo, después deben acarrear y ordenar los carros distribuidos por el estacionamiento. Hemos encontrado chicos que salen a las 12 de la noche del supermercado.

Prácticas antisindicales

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.⁸ Además, los trabajadores deben enfrentar la acentuada inestabilidad laboral en el rubro, la multiplicidad de razones sociales empresariales y la extendida externalización de servicios.

Agrega la Directora: “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% 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 y detectamos un historial de persecución sindical, que se expresa básicamente en una casi imposibilidad fáctica de poder organizarse sindicalmente.⁹

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.

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

Agrega el señor Cabrera: 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.

Y agrega: “La tasa de sindicalización es de 11%. Y negocia el 7,6% 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

⁸ Informa la Directora del Trabajo, Patricia Silva: “Entre 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 que también funcionan como supermercados: Easy S.A., de Cencosud, y Home Store –actual Home Center-, del holding Falabella.”

⁹ En tres establecimientos del UNIMARC.

España, allá existe cerca de 20% de sindicalización, pero los trabajadores afectos a instrumentos de negociación colectiva representan cerca del 70%. Es lo que se conoce por fuera como la "sintonía sindical", la sintonía negociacional; es decir, un grupo de trabajadores que se hace representar son capaces de establecer y articular acuerdos que afectan a una masa laboral mayor. Nuestro caso es paradigmático, pero en el sentido inverso, porque tenemos una tasa de sindicalización mayor, de cerca de 11% de trabajadores, pero una tasa de cobertura en negociación colectiva que es casi tres puntos más baja, lo que da cuenta de que existe hoy día organización sindical que no está ejerciendo derecho a negociación colectiva, lo que, de alguna manera, le quita la sangre a lo que es el incentivo de la organización, que es precisamente establecer mancomunadamente condiciones de trabajo y regulación con la contraparte."

"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% de la plantilla. Me refiero a cerca de 40 mil trabajadores de D&S, y solamente un 4% 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%. 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."

Relación de las empresas con la Dirección del Trabajo

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.

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 las multas de la Dirección del Trabajo es de 60 UTM.

Agrega el señor Cabrera: “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, donde, como dijo la Directora, se produce un fenómeno muy interesante, pero muy complejo: 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.

Ante la petición, por parte del Presidente de la Comisión, de una descripción del número de establecimientos y personal por comuna y región, el señor Cabrera expuso que las múltiples razones sociales hacen tremendamente complejo determinar esa información. Por ejemplo, en Cenconsud y, dependiendo de la fuente informática, encontramos 150 razones sociales vinculadas a esa empresa.

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

Consideran que se encuentran en un dilema. Quieren terminar con los “enganchadores urbanos”, que se relacionan con organizaciones que les cobran a estos chicos un determinado monto diario por asignación de turnos y la situación de ellos no considerados como trabajadores sujetos a la Ley Laboral.

III EXPOSICIÓN EMPRESARIOS

3.1 CENCOSUD

Concurren los siguientes expositores: los señores Javier Madrid, Gerente Corporativo de Recursos Humanos de Cencosud para Chile y Argentina y Jorge Álvarez, Gerente de Recursos Humanos de Supermercados Cencosud Chile.

Ampliaciones y fusiones

El señor Madrid expone que Cencosud es una empresa líder en Latinoamérica, con más de 5.800 millones de dólares en ventas, con más de 72.000 colaboradores, entre Chile y Argentina, y una estructura de negocios multiformato con presencia en Chile, Argentina y, próximamente, en Colombia.¹⁰ En Chile tienen más de 42 mil empleados, con una administración centralizada y divisiones de negocios que se manejan en forma independiente y donde la responsabilidad yace en cada unidad.

En 1976, nace el primer hipermercado Jumbo; en 1979 se incorpora el hipermercado Jumbo Bilbao y, en 1997, el hipermercado Jumbo Maipú. En 2003, se tomó control de los supermercados Santa Isabel. Ello incrementó en más de 20 mil el número de trabajadores de Cencosud y sumó 74 locales a lo largo de todo Chile. Al comienzo hubo problemas con estos trabajadores, pero “con el trabajo con los dirigentes sindicales, con la ayuda del Ministro del Trabajo de ese momento y con la Dirección del Trabajo fuimos mejorando ciertas prácticas que sabíamos que venían de la cadena, que nosotros fuimos cambiando. Pero también los dirigentes sindicales traían esas prácticas, específicamente de la formación de sindicatos “truchos”, en su momento, que permitía otorgarle fuero a gente que tenía malas prácticas dentro de la compañía, como robos o de otro tipo. Si uno los sacaba, de inmediato teníamos problemas, porque salían aforados, dado que la legislación permite que las personas tengan fuero diez días antes de formar los sindicatos”.¹¹

En 2004, se toma el control de la cadena de supermercados Las Brisas con lo que se incrementa en más de 1.000 personas el número de trabajadores de Cencosud. En 2004, se compra supermercados Montecarlo, incorporando 2.600 personas.

También crecieron las inversiones. En 2004, se inauguraron los locales Jumbo El Llano, Jumbo Temuco, Santa Isabel Linares y Santa Isabel Calera de Tango, con un aumento de dotación de 1.360 trabajadores de trabajo directo. En 2005, se inauguró el Jumbo Chillán, Jumbo Copiapó, Jumbo Puerto Montt y Santa Isabel Los Trapenses, con un aumento de dotación de 1.880 trabajadores. En febrero 2007, el Jumbo Antofagasta y el Jumbo Valparaíso; en julio, Jumbo La Serena, y en marzo, Jumbo Curicó, con un aumento de dotación de 1.600 trabajadores directos. En el 2006 se produce la compra del supermercado Economax y supermercados Infante, en Antofagasta.

La división de sociedades se explica por lo que ocurre en cada zona, hay locales que funcionan bien y otros que no, las ventas no son las mismas de un local a otro. Por lo tanto, cada local tiene que funcionar por sí solo, con su dotación, sus clientes, sus beneficios y sus remuneraciones. Es por eso que hay ocho RUT, con una dotación de poco más de 28 mil trabajadores. Podrían ser 42 mil al incluir otras sociedades, como Easy, el *retail* financiero -con las tarjetas y el banco- y las tiendas París.

¹⁰ Están negociando un acuerdo con un casino, para abrir en Colombia una cadena de supermercados.

¹¹ El señor Madrid agrega que ello ya se calmó, que el sindicato siguió creciendo y hoy está presentando un convenio colectivo con aproximadamente 4.950 personas.

Agrega el señor Madrid: “En cuanto a las tiendas París, en la presentación que hice el año pasado señalé que en ese momento éramos 25 sociedades. Pero ahora estamos llegando a cinco, porque estamos fusionando las tiendas, y nos estamos quedando con un París Norte, un París Centro y un París Sur, con cinco razones sociales. Esto tiene dos razones: una administrativa y una de negocios. Se dice que las aperturas de tiendas impiden la libertad desde el punto de vista de la formación de sindicatos. Cada uno de estos locales es bastante más que cualquiera mediana empresa. Almacenes París tiene actualmente ocho sindicatos, que eran de locales distintos, y hubo negociaciones colectivas distintas. Ahora, tenemos el problema de que, como estamos fusionando empresas, los sindicatos se empiezan a pelear entre ellos, porque dicen que unos dirigentes se van a meter a otro local –por ejemplo, los del Alto Las Condes van al Plaza Oeste y empiezan a levantarle los socios al sindicato de ese local.”

Los trabajadores

Cencosud cuenta con 22 locales de Jumbo y 120 de Santa Isabel, es decir 142. Con 11.142 empleados en el Jumbo y 17.081 en Santa Isabel, un total de 28.223 empleados en supermercados e hipermercados. Jumbo está entregando 228.575 horas y, Santa Isabel, 117.982, es decir un total de 346.557 horas de trabajo.

La rotación de personal es de 2,42% en Jumbo y 3,67 en Santa Isabel. Hay cadenas que tienen un 12% de rotación; otras, un 8, pero eso se trata de bajar, porque perjudica a la empresa, pero esta se produce al tomar el control de una nueva empresa que viene en decadencia. La distribución actual es la siguiente:

1. Montecarlo Administradora S.A., marca Santa Isabel, 2.627 trabajadores.
2. Preaservice Ltda., marca Santa Isabel, Zona Centro, 1.473 trabajadores,
3. Cencosud Supermercados, marca Santa Isabel, a nivel nacional, 10.582 trabajadores
4. Santa Isabel Administradora Norte S.A., 1.060 trabajadores.
5. Santa Isabel Administradora Sur S.A., 1.339 trabajadores.
6. Jumbo Administradora S.A. Centro, 7.107 trabajadores.
7. Jumbo Administradora Temuco S.A. -toda la Zona Sur-, 1.592 trabajadores, y
8. Jumbo Administradora Norte S.A. –toda la Zona Norte- 2.443 trabajadores.

Beneficios y remuneraciones que ofrece la empresa

1.- Bienestar social.

La mayor parte de la compañía incluye fiesta de Navidad, convenios colectivos de salud, los seguros de vida –lo tiene la mayoría de los empleados-, seguros complementarios de salud, programas de asistencia al empleado, programas preventivos de alcohol y drogas. Programas de desarrollo habitacional para ayudarlos en sus postulaciones. La empresa cuenta con una red de alrededor de 16 asistentes sociales. También hay programas de sobreendeudamiento, porque produce ausentismo y accidentabilidad. Programas de actividades deportivas. De auto cuidado, asociados al estrés. Programas de familia que ven la violencia intrafamiliar. De orientación previsional y un informativo cultural-recreativo y del adulto mayor, asociado a la incorporación a los supermercados de ese grupo etario. Se entregan premios de excelencia académica, becas para los hijos de los empleados de toda la organización.

2.- Capacitación.

Desde hace un par de años se trabaja con Inacap en lo relacionado con capacitación, particularmente en escuelas de oficios, como panaderos, pasteleros, en frutas y verduras, carniceros, en pescadería, cajas y seguridad. Hay un programa de nivelación de estudios básicos y medios. Becas para carreras técnicas, certificación de normas de calidad. Programa en la Universidad de los Andes, destinado a preparar gente que, el día de mañana, pueda asumir cargos ejecutivos. Vía Sence, la empresa ha gastado alrededor de 484 millones de pesos, pero la empresa hace un gasto adicional de \$470 millones. Es decir, se ha invertido en esto casi 2 millones de dólares en supermercados Jumbo. En Santa Isabel, el gasto es poco más de 1 millón de dólares, es decir un total de casi 3 millones de dólares en capacitación con un aporte importante del Sence.

3.- Remuneraciones, compensaciones y beneficios.

El salario no es lo importante, porque la gente obtiene otro tipo de remuneración que normalmente no mencionan. El personal de jornada completa, en general, tiene un sueldo base de 150 mil pesos, a lo que se debe agregar la movilización, que asciende a 30 mil pesos, más la gratificación, de 57 mil pesos. Por lo tanto, los hipermercados tienen una renta promedio de 315 mil pesos; los supermercados, de 248 mil; Easy, de 304 mil pesos. En las jornadas parciales hay personal con 20 y 30 horas. Los de 30 horas son gente que trabaja exclusivamente como *part time* los días de semana, en los horarios peak; y el personal *peak time*, que son los de 20 horas, trabajan los días festivos o los fines de semana. Esos días son aquéllos en que se produce un aumento importante de gente; por lo tanto, se necesita esa gente como refuerzo, que es interna, o sea, empleados de la compañía.

Un trabajador de supermercado de jornada parcial recibe aproximadamente 125 mil pesos. La renta que recibe una persona de 20 ó 30 horas a la semana es menor porque las ventas son menores; no pueden ganar lo mismo que un *full time*. Por lo tanto, ganan de acuerdo a la cantidad de horas que trabajen. Cuando la gente no tiene experiencia, se parte de la escala mínima. La escala parte de un sueldo base, que generalmente está sobre el mínimo; a ello se le agrega la movilización, la gratificación y la asignación de gasto.

La empresa tiene alrededor de 20 mil empleados *full time*, 4.200 *part time* y 1.500 *peak time*. Normalmente, existe una cadena, que parte de los trabajadores *peak time* que pasan a *part time* y después a *full time*. Hay gente que no quiere pasar a *full time*, porque tiene un taxi o hace también otra actividad o porque es dueña de casa y no quiere trabajar más horas. El contrato *full time* tiene jornada semanal de 45 horas; el *part time*, 30 horas, y el *peak time*, 20 horas. Tienen jornadas semanales de no más de seis días entre un descanso y otro, con dos domingos libres al mes. Los feriados especiales corresponden a los destinados al comercio de los días 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año.

Después de las fusiones ha habido un impacto en los trabajadores. En locales en que había cien, quedaron con setenta *full time* y treinta *part time*.

Explica el señor Madrid: "Por ejemplo, Almacenes París tenían a todo el personal *full time* todo el día, pero resulta que en la mañana no entra nadie, porque la gente no compra en las mañanas. Entonces, se debe empezar a regular el tema, en el sentido de que el

personal esté cuando haya ventas, lo cual ocurre en ciertos horarios del día. Eso es lo que se busca con los *part time* y *peak time*. Este último es para el personal que solamente puede trabajar el fin de semana, que coincide con el hecho de que la gente compra durante el fin de semana”.

La polifuncionalidad es esencial en locales pequeños, porque permite administrar mejor el tiempo de las personas. No sucede lo mismo en los hipermercados, ya que dados los volúmenes, el trabajo es bastante más especializado. La polifuncionalidad en locales pequeños evita recurrir a los sistemas con trabajadores *part time* y *peak time*.

En el período inmediatamente anterior a las fiestas de fin de año, se extiende el horario de los trabajadores en no más de dos horas diarias, situación que es notificada a cada trabajador con treinta días de anticipación mediante carta-aviso publicada en cada local.

En general, en los supermercados hay casinos propios o se entrega una asignación de colación. La gente tiene un buen nivel de alimentación en los hipermercados donde hay casinos. Se evita preferir dar la comida para que el trabajador no se gaste el dinero en otra cosa. La idea es que, al menos, tenga una comida *full* al día.

Hay asignaciones por matrimonio, nacimiento y capacitación. Los beneficios adicionales habituales son los aguinaldos de fiestas patrias y de navidad, el bono de vacaciones, aunque hay diferencias entre un negocio y otro. Los supermercados Jumbo tienen un bono de fin de año establecido en los convenios colectivos y consiste en que, de acuerdo con la antigüedad de los trabajadores se recibe un monto de hasta el 70% del sueldo. Tienen dos incentivos al año, en el caso del Jumbo, en marzo y septiembre, de acuerdo a los resultados de los locales. En algunos locales Santa Isabel tienen este incentivo.

Establecer un sistema de incentivos pasa por cambiar algunas formas laborales. Por ejemplo, si las cajeras tienen incentivos propios históricos, no se las incluye en el incentivo del local nuevo. Se trata de alinear el local completo, en que todos ganan montos similares de incentivos.

4. Prevención de riesgos y accidentes del trabajo

Se ha ido normando la prevención de riesgos: los incendios, la capacitación a la gente. En la actualidad hay comités paritarios en 141 locales, que equivalen al 99% del total. Veinticuatro locales tienen trabajadores con fuero lo que supera las 250 personas.

En 2006, los supermercados presentaron una tasa de accidentabilidad de 11,4%, con tendencia a la baja; los hipermercados, de 5,9%, con tendencia a mantenerse.

Se entregan todos los implementos necesarios para quienes trabajan en zonas riesgosas: horno fortamid, guantes para no cortarse, botas y zapatos de seguridad. Todos los locales cuentan con dispositivos de seguridad, entre ellos, extintores certificados, redes contra incendios, sistemas de alarma y pulsadores, equipos electrógenos, vías de evacuación y señalética normalizada.

4.- Relaciones laborales.

La dotación total es de 28 mil trabajadores. La empresa trata de no tener personal externo. Hay empresas de seguridad, con una dotación de 1.600 personas; empresas de

aseo, con una dotación de 1.194 personas; empresas de extracción -que extraen la basura- y empresas de casino, con una dotación de 25 personas.

De acuerdo con las disposiciones de la nueva ley y la interpretación de la Dirección del Trabajo, los reponedores de cecinas están siendo incorporados a la empresa. Los reponedores de las grandes empresas, como Coca-Cola, Nestlé deben ser del orden de 1.500 a 2.000 trabajadores, aunque que es difícil contabilizarlos. Entre las dos cadenas, hay unos 3.600 empaquetadores, en tanto que debe haber entre 2.000 y 3.000 reponedores externos.

En adelante, quienes atiendan las fiambrerías de Cencosud serán personas contratadas por la empresa. Pueden ser los mismos trabajadores que lo hacen hoy, pero también es posible que sean otros. En todo caso, serán de dotación de la empresa, con lo cual se terminará esa relación con las empresas proveedoras. Respecto de los ingresos de los reponedores, no tenemos un compromiso de quedarnos con ellos. Puede ser que gente nuestra que está en las escuelas de oficios tomen esos cargos. Actualmente, para nosotros son externos. Y hay gente –tenemos que pensar en eso- que nos va a pedir llenar ese cupo, porque lleva trabajando cinco años en la compañía. A lo mejor, quieren subir a reponedor en el área de fiambrería. Por lo tanto, voy a buscar lo más seguro: llenar los cupos con gente interna

Las negociaciones sindicales

De los 28 mil trabajadores, un 45% está sindicalizado. El total de sindicatos en supermercados es de 25 y hay 20 instrumentos colectivos. Jumbo Norte aparece con cuatro sindicatos y cero negociaciones. Hay algunos sindicatos que tienen dos negociaciones, lo cual se debe al aumento de la cantidad de gente y a que se quería negociar por ellos.

La relación con los sindicatos es buena, agrega Madrid: “Tenemos algunas situaciones problemáticas en Concepción, con sindicatos chiquitos que se pelean entre ellos, se dividen y abren un sindicato nuevo. Algunos lo hacen con la intención de figurar. Debo decirles que, dada la experiencia que tienen esos dirigentes sindicales, tienen que aparecer duros ante sus bases; de lo contrario, podrían acusarlos de estar a favor de la empresa, de que son vendidos, etc. Por eso mismo, rescato el caso de Rafael García que, siendo un tipo duro, ha sido consecuente, porque, cuando se equivoca, lo reconoce. Y ha llegado a tener 4.900 personas”.

En cuanto a las fusiones, las personas mantienen sus derechos. Actualmente, se están fusionando alrededor de diez locales de Almacenes París, en que cada uno tiene su respectiva negociación colectiva. Esas personas mantienen vigentes sus convenios colectivos y sus beneficios. En las fusiones se aplica el artículo 4º, que establece que las personas que cambian de organización mantienen todos sus beneficios y derechos, individuales y colectivos.

En algunos locales el costo del personal es el 14% y en otros el 7% en relación a las ventas. Se entrega a los sindicatos los costos globales. Porque, enfatiza Madrid: “En verdad, si entrego toda esa información detallada, mi competencia podría saber cuánto me cuesta el personal y podría conocer mi estructura de costos.

La Dirección del Trabajo

El señor Madrid informa que la Dirección del Trabajo fiscaliza bastante a la empresa. “Con la cantidad de sindicatos interempresas que tenemos, si se presenta algún problema, por pequeño que sea, se recurre a la Dirección del Trabajo y nos fiscalizan. Cuando ello ocurre, en algunas salimos bien y en otras no tanto. Hemos tenido multas porque, cuando se administra una compañía tan grande, hay buenos como malos empleados, buenos y malos jefes. Hay políticas que la compañía dicta y hay jefes que, a veces, hacen caso omiso de ellas. Tenemos gran cantidad de locales y cada uno es un pequeño mundo”.

Cuando la empresa reclama por las multas que les cobra la Dirección del Trabajo, en un 30 a 40% de los casos, se logran rebajar, por cuanto a algunos fiscalizadores se les pasa la mano con las multas. Los dirigentes sindicales llegaban a las plantas y locales a cualquier hora, por lo que ello se tuvo que regular. La empresa creó ciertas pautas. Se recomendó a los dirigentes enviar un mail antes del viaje para darles facilidades y una sala para reuniones.

También la gerencia de recursos humanos estableció reuniones semanales con los dirigentes para solucionar los problemas en la empresa y no sobrecargar a la Dirección del Trabajo. El señor Madrid comenta que hace muchos años trabajó en la Dirección del Trabajo y agrega que el mayor problema que la empresa tiene con esta institución es que los fiscalizadores tienen criterios distintos. También le parece que sufren un exceso de multas.

Por ejemplo, informa “ En el proceso de negociación colectiva que tuvimos en Easy, un dirigente sindical llegó acompañado con un Inspector del Trabajo, quien tuvo un celo excesivo, lo que pudo haber generado mayores problemas. Nuestra instrucción al respecto fue que entendemos la situación de la Dirección del Trabajo en estas situaciones de conflicto, que además está siendo cuestionada. Esto es similar a lo que ocurre con Carabineros: como los molestan tanto y los cuestionan por todo, al final no hacen nada y no apalean a nadie. Algo similar ocurre con la Dirección del Trabajo, especialmente por el tema mediático. La Dirección del Trabajo hoy está en boca de todos. Entonces, al final, los fiscalizadores entran a las empresas con criterio un tanto abrupto y no como debería ocurrir.”

3.2 Asociación Gremial de Supermercados

Concurre el señor Fernando Alvear Artaza¹², Presidente de la Asociación Gremial de Supermercados de Chile, Asach, acompañado por el señor Manuel Melero Abaroa, asesor externo de Asach.

Los trabajadores y el tamaño de la industria

La participación en el mercado de los supermercados es: D&S con un 30% y Falabella con un 5%. Después se ubican Rendic, Montserrat y BRYC. Unimarc ha bajado su participación a un 2,6%.

¹² El señor Alvear afirma representar 49 cadenas y, según lo acordado con el INE define a un supermercado, como una sala que tienen tres o más cajas o salidas. Con esa descripción hay, actualmente en Chile, 744 establecimientos.

El nivel de penetración, que es un índice utilizado, en Chile es del orden del 61%. Significa que de todos los productos de abarrote que se venden en las salas de supermercados del país, el 61% es a través de supermercados. En Argentina, este índice es del orden de 56%; en Brasil, del 48%; en Perú, de alrededor de 30%; en Estados Unidos, de 90%; en Francia, 92%.

En Chile hay una sala de supermercado por cada 23 mil habitantes. En Estados Unidos hay una sala de supermercado por cada 5 mil habitantes.

La producción en los supermercados es altamente intensiva en mano de obra. Hoy, se contrata a alrededor de 110 mil trabajadores en empleos directos. En 2002 se contrataba aproximadamente a 67 mil personas.

Ha habido concentración¹³, pero todavía el número es bastante extendido a lo largo del país y se ha profesionalizado mucho el funcionamiento de cada una de ellas. Hay nacionales, regionales y locales.

Los supermercados externalizan los servicios que no son inherentes al giro de la actividad principal, como seguridad, aseo, extracción de basura y atención de casinos. Ello significa que, aparte de los 110 mil trabajadores del rubro principal, 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. Estos trabajadores no están incorporados en el rubro principal.

Hoy, las cajeras están incorporadas al supermercado y su empleador es la cadena de supermercados, no un tercero. La Ley de Subcontratación ha impedido que haya cajeras subcontratadas.

En cuanto a los reponedores la situación es la siguiente: 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, contratados por ellas, que repongan sus productos en la sala y que informen constantemente a su empleador. Dependiendo del tamaño de las salas, hay reponedores parciales o ruteros, que van durante el día a diferentes salas y reponedores externos permanentes en una sala.

Los reponedores permanentes 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. 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 ha incurrido el supermercado por concepto de almuerzos, onces del trabajador, de tal forma que hay una relación comercial entre los supermercados y los proveedores o su agente.

Otra figura especial es la de los trabajadores de rotisería o reponedores cecineros que llegan a unos 3.200. La Asociación Nacional de Industrias de Cecinas –que incluye

¹³ Antes las cadenas eran 64 ó 65.

empresas como San Jorge, La Preferida, PF-, y los supermercados concluyeron que hay 3.200 trabajadores en esta situación. Estos trabajadores venden la marca que el cliente pida, aunque sean contratados y dependientes de determinada empresa de cecinas que es quien le paga una comisión por las ventas de sus marcas. El supermercado no les paga por la venta de otras marcas lo que perjudica al trabajador.

Hoy hay trabajadores de cinco, seis o siete marcas, que si estuvieran empleados por el supermercado serían menos, por lo tanto están negociando con las empresas de cecinas.

Hay promociones, por ejemplo, de vinos o de ciertos productos lácteos, como quesos, por el fin de semana o de un día especial, lo que es diferente al caso de los cecineros.

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. Las compañías como CCU, Embotelladora Andina, CMPC, Ecusa, Nestlé, Lever, Procter & Gamble, Corpora, Carozzi tienen reponedores externos y los contratan a través de agencias.

Las empresas pequeñas actúan con una agencia que tiene a su cargo cinco, seis, siete o diez productos distintos. Es un subcontrato y las horas extraordinarias las debe pagar el empleador de esos trabajadores, la empresa de subcontratación.

Los empaquetadores¹⁴ son una figura muy propia de Chile, ya que no existe en países como Estados Unidos, Argentina, Perú ni en Europa. No son trabajadores de los supermercados. Son, básicamente, estudiantes de entre 15 y 23 años, estudiantes secundarios, de entre 15 y 17 años¹⁵, 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. El 15% son estudiantes universitarios o de Centros de Formación Técnica y un 3% de jóvenes con alguna discapacidad física o mental.

El sector se encuentra absolutamente formalizado. El 90% tiene contratos indefinidos, y de ese porcentaje alrededor del 70% tiene una jornada total de 45 horas semanales. Un 30%o tiene jornada parcial de 20 ó 30 horas semanales. Un 10% tiene contratos a plazo fijo, para determinadas tareas, como trabajos en diciembre, que es un mes de mucha actividad comercial.

Sindicalización en los supermercados

La sindicalización en Chile es voluntaria y en todo el país bastante baja, varía entre el 7 y el 14% y en los supermercados es superior al promedio nacional.¹⁶

¹⁴ Que llegan a 15 mil en el país.

¹⁵ Más del 75%

¹⁶ Un cuadro oficial de la Dirección del Trabajo, que comprende de 1990 hasta 2005, señala que el *peak* de la sindicalización fue en 1991, con un 21,2% del total de los trabajadores; el 2005 fue de 15,1%. Y, según la Revista Laboral ICAL, del Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz, de 2005, la sindicalización en el sector alcanzaba a un 12,7%, es decir, una cifra más baja que la señalada por la Dirección del Trabajo, que era de 15,1%. El presidente de la CUT, en una entrevista concedida al diario La Segunda, hablaba de un 7%.

ABU-GOSH, de Punta Arenas, tiene dos sindicatos, con un 26,6% de sindicalización, de un total de 1.015 trabajadores; la cadena BRYC tiene 6 sindicatos, con un 23,8% de trabajadores sindicalizados, de un total de 2.588. Cencosud, con sus marcas Jumbo y Santa Isabel, tiene 25 sindicatos, con un 45,20% de la población laboral de la empresa sindicalizada, de un total 28.293 trabajadores; D&S tiene 51 sindicatos, con un 4,8% sindicalizados, de 30.070 trabajadores; Monserrat tiene 4 sindicatos, con un 50% de sindicalización, de un total de 2.400 trabajadores; supermercados Falabella tiene dos sindicatos, con un 4,9% de sindicalizados, de un total de 3.050 trabajadores. Es decir, de un universo de 67.346 personas, 16.440 están sindicalizadas. Ello significa que existe una sindicalización de 24,41% en las empresas de supermercados contempladas en esta muestra, en que están incluidas las empresas más representativas del sector.

Beneficios para los trabajadores

La gran mayoría de los trabajadores de supermercados tiene aguinaldos de Fiestas Patrias y de Navidad, bonos de locomoción y hoy, buses para los trabajadores.

Hay casinos para el personal, en los que se les da comida. Se les da uniformes, seguros complementarios de salud, regalos de navidad para los hijos de hasta los 12 años. También hay becas escolares de excelencia académica para trabajadores, estudiantes o hijos de colaboradores. A todos se les agrega el IPC cada 3 ó 6 meses, tienen estímulos de caja, bono por inventario y actividades deportivas y recreativas.

Si se convierten en moneda mensual todos los beneficios del año, éstos fluctúan entre 245 mil 340 mil pesos mensuales. Sus remuneraciones se encuentran entre 230 mil o 240 mil pesos.

D&S realiza un gran trabajo importante en capacitación. 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.

Higiene y Seguridad

En materia de seguridad e higiene en el trabajo, el 99% 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%- y se cumple con la totalidad de los implementos de seguridad exigidos por ley, cuyo detalle quedó en poder de la Comisión.

Las diferentes razones sociales

Las empresas están organizadas en 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. Algunas se organizan jurídicamente con pocas razones sociales, otras con muchas razones sociales y, algunas, en función de regiones o zonas del país.

Por ejemplo, ABU-GOSCH, una cadena de la Duodécima Región -básicamente, de Punta Arenas-, tiene siete salas y dos personalidades 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.

Falabella, pese a 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.

La Dirección del Trabajo

Han tenido una intensa relación con la Dirección del Trabajo y han solicitado un dictamen respecto a los reponedores externos y a la situación especial del personal del área de rotisería para uniformar, a lo largo de Chile, los criterios del fiscalizador.

En cuanto a las infracciones, 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 cada una de las salas.

Las acusaciones contra la industria se refieren a jornadas de trabajo, higiene y seguridad, prácticas antisindicales, sindicalización y negociación colectiva.

El 63,3% de las 69 fiscalizaciones efectuadas a locales a D&S en 2006 no fueron objeto de multas. Se le aplicó multas por 61 millones de pesos, de las cuales 44% fueron apeladas, 6% pagadas sin rebaja y 29,8% pagadas con rebaja, de manera que finalmente dicha cadena pagó aproximadamente 20 millones de pesos.

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

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%. 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.

La inmensa mayoría de los supermercados respeta a cabalidad la normativa vigente. Los que cometen errores son fiscalizados por la Dirección del Trabajo, pero, el sector es un gran empleador, ya que en cuatro años pasó de 65 mil trabajadores 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.

3.3 D&S y LÍDER

Concurren como invitados los señores Francisco Ortúzar, gerente de Recursos Humanos de D&S; Sergio Mejías, abogado corporativo laboral de D&S.

El señor Ortúzar informa que de las casi 750 mil empresas que hay en Chile, sus locales están dentro del 2% de las más grandes del país. Líder tiene salas de ventas de más de 2 mil metros cuadrados. Los Ekono tienen diez locales de 300 metros cuadrados cada uno. De Ekono pasaron a llamarse Líder Vecino y ahora han aparecido de nuevo como Ekono que son locales pequeños, de barrio, ubicados en Santiago, con salas de ventas de 300 metros cuadrados..

D&S representa el 8% del gasto en consumo de la población nacional¹⁷, agregando que un 34,9% de las ventas de los supermercados LIDER corresponde a productos perecederos, que se consumen prácticamente todos los días; un 46,7% a abarrotes, que abarca a productos de gran consumo, un 15,9% a no comestibles, es decir, electrónica, ropa, decoración, camping y bazar, y en 2006 la farmacia representó el 2,5% del total de ventas.

LIDER realiza operaciones desde Arica a Punta Arenas, con 105 locales a lo largo del país enfocados a tener siempre precios bajos. Entre 1997 y 2006, se han duplicado las salas de venta y más que triplicado los metros cuadrados de exposición.

Beneficios a los trabajadores

Desde el 2000 a la fecha se aumentó en 300% la oferta de trabajo formal. De 12 mil trabajadores en ese año se llegó a más de 35.000 directos, siendo el 55% mujeres. Agrega que se producen más de 1800 ascensos al año debido a la capacitación que ofrece la empresa. Los contratados indirectos, que se ocupan de aseo y seguridad, son cerca de 2.500 personas en todo el sistema. Hay 2.800 cargos de jefaturas.

Hay 105 comités paritarios constituidos, es decir participación conjunta de representantes de los trabajadores y de la empresa en materias de seguridad, lo cual les ha permitido llegar a una tasa de accidentabilidad cercana al 8%.¹⁸

Además, se entrega a los trabajadores lo siguiente:

1. Premio al Mejor Colaborador por Supermercado. Se trata de un premio de reconocimiento en dinero.

¹⁷ El PIB de Chile asciende a 137 mil millones de dólares y su gasto a 74 mil millones de dólares. El gasto en consumo asciende a los 31 mil millones de dólares.

¹⁸ La tasa nacional es del 11,2% y en el sector, superior al 9%

2. Beca Rosita Pineda. Capacitamos a los mejores colaboradores en un curso formal de dos a tres días en una instancia distinta al supermercado, para formarlos y darles herramientas de trabajo.
3. Premio al mejor de los mejores.
4. Becas de estudios para colaboradores e hijos de colaboradores. Este año hemos entregado más de 1.400 becas de estudio desde Arica a Punta Arenas. Ayudamos a las familias para que sus niños también puedan acceder a la educación formal.
5. Reconocimiento de antigüedad.
6. Premio identificación de valores de la compañía.
7. Premio superación personal.
8. Premio súbete al carro. Cuando un colaborador atiende bien a un cliente, hay un reconocimiento de palabra y monetario.
9. Premio del millón. Los mejores colaboradores en atención a clientes también tienen acceso a ganar un millón de pesos en una instancia superior.
10. Bono por venta y por pérdida (venta-brecha). Los locales que cumplan sus metas de ventas también son premiados.
11. Bono por resultados. Si al local le va bien, a los colaboradores también les va bien.
12. Estímulos de cajas. Consiste en un estímulo adicional para quienes están en el área de caja. Pueden acceder a una mayor remuneración.
13. Financiamiento de estudios. Todos nuestros colaboradores pueden acceder a este financiamiento.
14. Seguro complementario de salud.
15. Bono por matrimonio.
16. Bono por nacimiento de un hijo.
17. Bono por fallecimiento de cónyuge o hijo.
18. Desayuno, almuerzo, onces y cena.
19. Días recreativos para hijos de colaboradores.
20. Programa de vacaciones de invierno y verano.
21. Nivelación de estudios.
22. Concurso de pintura infantil.
23. Cartas de garantías para pedir un crédito para la familia.
24. Préstamos de salud, vivienda y educación.
25. Convenios con farmacias, dentales y ópticos.
27. Uniformes, Cajas de navidad, actividades deportivas, tortas de cumpleaños, fiestas de fin de año.
28. Servicio de asistencia social con más de cincuenta profesionales, a lo largo de todo Chile.
29. Reajustabilidad automática de sueldo por IPC cada seis meses, ajuste real de rentas en base a revisión anual, asignación de movilización, aguinaldo de fiestas patrias.
30. Ayuda en caso de consumo de alcohol o drogas.

Las remuneraciones más los beneficios equivalen a lo menos a \$420 mil por trabajador y la remuneración mínima es de \$200 mil.

La compañía fue elegida como una de las 35 mejores empresas para trabajar en Chile –la número 30– por el Instituto Great Place to Work.¹⁹ Premiada como la empresa con mayor integración laboral de personas discapacitadas por la Revista Capital. También por la

¹⁹ Instituto americano que hace encuestas en más de 60 países en todo el mundo y 30 mil trabajadores las contestan cada tres meses.

mayor responsabilidad social a nivel nacional, según la consultora Mori, ganando a Codelco. Está dentro de las quince empresas más admiradas en Chile, según el diario La Segunda y Adimark. Distinguida por la responsabilidad social en el área de la educación por la Caja de Compensación La Araucana. La compañía de retail con mayor responsabilidad social de Chile, según la Fundación PROhumana. Está dentro de las cinco empresas mejor evaluadas ante la pregunta de si la empresa prohíbe prácticas antisindicales, también de la Fundación PROhumana, encuesta realizada a 500 trabajadores elegidos aleatoriamente. Galardoneada con el Premio al Buen Ciudadano Empresarial, otorgado por la Cámara Chileno-Norteamericana de Comercio, Amcham.

Legislación laboral

La empresa respeta a cabalidad la ley vigente. Tuvieron más de 1.200 visitas de las inspecciones del trabajo durante el año 2006 y sólo un 2% de multas.

Cumplen con los horarios de trabajo, vacaciones, feriados, obligaciones provisionales, contratos formales de trabajo y todo lo que se refiere a la protección a la maternidad, con un 55% de mujeres.

Existen 53 sindicatos activos y un 5% de sindicalización.

Se ha establecido una unidad de auditoría interna que va fiscalizando sorprendentemente, de manera interna, en cada supermercado, el cumplimiento de la legislación laboral, que esté la documentación, que estén los contratos, que se cumpla con la jornada de trabajo, de modo tal de corregir aquellos problemas que a veces se producen por impericia o negligencia para evitar que se infrinja la legislación laboral.

El 14 de enero entró en vigencia la nueva ley de subcontratación y han recibido visitas de la Dirección del Trabajo y ya llevan un 80% de avance en un caso particular, que es aplicable a toda la industria de supermercados: el caso de los cecineros que están comenzando a contratar.

Estima que los reponedores externos llegan como a 5 mil personas.

Insiste el señor Ortúzar en informar que el Instituto Norteamericano Great Place to Work, realiza encuestas en más de 60 países, en Asia, Oceanía, América y Europa, PROhumana y MORI -Market Opinión Research Institute- son consultoras internacionales que hacen encuestas con una metodología universal que los califica dentro de las cinco empresas mejor evaluadas ante la pregunta de si la empresa prohíbe las prácticas antisindicales. Se encuestó a 500 trabajadores elegidos en forma aleatoria.

El señor Mejías agrega que leyeron la presentación crítica de los sindicatos y que no hay ningún hecho objetivo coherente con los epítetos tremendamente gruesos y fuertes que se expresaron.

Informa el señor Ortúzar que respecto al tema de los reponedores externos, en 2006 propiciaron la práctica de incorporar la reposición a la compañía, siendo fiscalizados por el Fiscal Nacional Económico y se tomaron acuerdos que hoy están poniendo en práctica en relación a contratar a los proveedores.

Agrega que las contrataciones part time se requieren para dar mejor atención a los clientes. Y que, aunque no lo dice expresamente la ley, los turnos cortados están prohibidos. Pero hay dictámenes de la Dirección del Trabajo que sistemáticamente establecen que ésa es la interpretación correcta, y creen que efectivamente no se pueden cortar los turnos. El señor Mejías expone “Hay empresas del sector que envían a un trabajador a colación a las 12 del día y vuelve a trabajar a las 4 de la tarde; es decir, tienen un período de colación larguísimo. Eso no se puede hacer, porque es ilegal. Pero tampoco podemos tener tiempos muertos vinculados a la atención a los clientes. Los peaks de atención en los supermercados se ubican en las horas más extremas, horario en que normalmente la gente sale de su trabajo. Por lo tanto, como no podemos tener turnos cortados –están prohibidos-, debemos tener trabajadores *part time* para abordar trabajos en ciertos horarios, porque un trabajador que ingresa a las 8 de la mañana no puede trabajar hasta las 19.00 horas, porque estaríamos violando las normas de sobre la jornada. Entonces, ahí existe un tema que merece atención legislativa.

Nosotros simplemente nos ajustamos a la dificultad legal que significa el no poder tener turnos cortados y, por lo tanto, a veces debemos tener a trabajadores con modalidad *part time* y no *full-time*.

Las diferentes razones sociales

En 2005 comienza la situación de contar con diferentes razones sociales, debido a que los sistemas contables que existían en ese momento no eran capaces de alocar los costos adecuadamente. Antes de la planilla Excel tenían Lotus y, con anterioridad, un libro escrito a mano. Así se tenía costos diferenciados por zona. Hay una política comercial general, desde Arica a Punta Arenas, pero hay complejidades locales y competidores locales, regionales y globales. Los supermercados en el norte son muy competitivos, al igual que en Punta Arenas, Valdivia, Osorno y Puerto Montt. Incluso en las regiones Tercera y Cuarta hay cadenas muy competitivas. Eso orienta el negocio y les da la flexibilidad para mejorar la atención a los clientes. Las necesidades de productos y de atención son distintas en el norte y en el sur, al igual que los horarios de asistencia. En el norte hay muchas compañías mineras que tienen turnos de diez por cuatro, cinco por dos y, por lo tanto, se adecúan a los horarios de sus consumidores. Es tan válido un consumidor del norte, con un horario determinado, como uno del sur de Chile que, a lo mejor, vive un régimen distinto.

La Dirección del Trabajo

El señor Mejías informa que la Dirección del Trabajo, pero siempre tiene las mismas políticas en las diferentes localidades. Les gustaría que existiera una mayor uniformidad, que se aplicaran criterios similares tanto en Antofagasta como en Arica o en Concepción. Y no siempre ocurre así, sobre todo frente a disposiciones legales nuevas. Por ejemplo, no existe uniformidad de criterios en el análisis de los cargos sujetos a subcontratación, lo que produce desconcierto. Si se aplican en Antofagasta las reglas que imparte un Inspector en Puerto Montt, estarían perdidos.

Pero tienen una buena relación con la Dirección del Trabajo, creen que cumple su labor y agrega que, en el caso de los cecineros, ésta evaluó y sostuvo que, de acuerdo a las nuevas normas de subcontratación, podría entenderse que existe simulación y, por lo tanto, esa función debería ser internalizada. “...después de hacer nuestro análisis hemos comprobado que efectivamente había una zona gris que quizás era legítima en la

legislación anterior, pero en la nueva, claramente, estaba en el borde de la ilegitimidad, por lo tanto, hemos accedido a las instrucciones que a lo largo del país ha dado la Dirección del Trabajo”.

La empresa cuenta con teléfonos de denuncia laboral, llamado “Aló Líder”, consistente en que los trabajadores, sin ningún costo y en forma completamente anónima, pueden exponer situaciones. Hay alrededor de 20 ó 30 llamadas que analiza el señor Ortúzar.