

aporte al debate laboral

22

**OPERARIOS Y
OPERARIAS DE PLANTAS
DE PROCESO INDUSTRIA
DEL SALMÓN:**

Estudio de remuneraciones
Región de Los Lagos

85
AÑOS
DT



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
DIVISION DE ESTUDIOS

**OPERARIOS Y
OPERARIAS DE PLANTAS
DE PROCESO INDUSTRIA
DEL SALMÓN:**

Estudio de remuneraciones
Región de Los Lagos

Estrella Díaz Andrade

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
METODOLOGÍA	10
LAS EMPRESAS SELECCIONADAS	13
LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS INVOLUCRADOS/AS	14
LAS REMUNERACIONES	18
A. Empresas principales	18
B. Empresas maquiladoras	38
C. Situación comparada entre empresas	50
CONCLUSIONES	56
BIBLIOGRAFÍA	67
ANEXOS	68

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene los resultados del estudio sobre remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en plantas de proceso de la industria del salmón de la Región de Los Lagos. La investigación fue realizada por la División de Estudios de la Dirección del Trabajo, en colaboración con la Dirección Regional del Trabajo Los Lagos.

Desde el año 1999, bajo esta misma coordinación, se han ejecutado varias investigaciones en el sector salmonero orientadas a diagnosticar y apreciar la situación de las condiciones de trabajo, tanto en plantas de proceso como en centros de cultivo¹.

El tema de las remuneraciones, junto con constituir una de las preocupaciones centrales de los trabajadores del sector, que aparece siempre como prioridad en los procesos de negociación colectiva, representa para la Dirección del Trabajo una materia de fuerte interés, en tanto es posible percibir también en la “cuestión salarial” un proceso creciente de flexibilización. Los alcances y límites de ello para la vida de las personas, así como su sustentabilidad social es un asunto que requiere profundización y, en dicho contexto, con esta pesquisa se pretende hacer un nuevo aporte que permita generar conocimiento y debate.

En este estudio indagamos, específicamente, sobre las remuneraciones de los operarios y operarias que se desempeñan en la fase de procesamiento de materia prima, agregando valor al producto, cuyo destino final es la exportación. Corresponde entonces a la última etapa de la cadena productiva del salmón. Estas actividades son realizadas, fundamentalmente, en plantas de empresas principales con personal

¹ Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación N° 13, “Cultivando el Mar”, diciembre 2000; Cuaderno de Investigación N° 17, “Estudio Ergonómico en Plantas Salmoneras de la X Región”, 2003; Cuaderno de Investigación N° 32, “Los Derechos Laborales del Tratado de Libre Comercio Chile-Estados Unidos en la Industria Forestal y en la Industria del Salmón”, diciembre de 2007; Aporte al Debate Laboral N° 15, “Estudio de Remuneraciones en Plantas Salmoneras de la Décima Región”, diciembre de 2004; Aporte al Debate Laboral N° 21, “Buzos de Empresas Salmoneras: Estudio de Remuneraciones Región de Los Lagos”, julio 2009.

propio contratado directamente y/o en plantas maquiladoras² hacia las que las principales externalizan partes del proceso y que para dicho efecto contratan directamente a su personal.

No podemos dejar de señalar que, en el momento de ejecución del estudio, el sector experimentaba en su producción de salmón del Atlántico (especie que representa sobre el 40% del total de toneladas netas exportadas y aporta alrededor del 60% de los retornos en miles de dólares FOB (Aqua, 2007-2008)) los impactos derivados de la Anemia Infecciosa del Salmón (ISA), enfermedad producida por un virus que provoca importante mortalidad en la fase de engorda³.

La detección de la enfermedad implicó, entre otras medidas, que las empresas adelantaran las cosechas de peces en riesgo, fundamentalmente juveniles, de modo de evitar pérdidas totales de materia prima y de otros costos⁴. Esta situación generó una mayor disponibilidad de materia prima para procesar, lo que pudo afectar las remuneraciones, especialmente el concepto bono de producción, elevándolo tal vez en aquellos casos en que la cantidad es el factor valorado y/o reduciéndolo en aquellos otros casos en que la calidad por las razones sanitarias descritas, no acompañó del todo los parámetros de tamaño-peso esperado de las especies. Lo que se quiere advertir entonces es que en el mes del año analizado (mayo 2008/ver capítulo Metodología) algunas remuneraciones pueden reflejar los avatares de dicha coyuntura.

El presente estudio lo hemos caracterizado como exploratorio, pues a través de él se pretende avanzar en el conocimiento, comprensión

² La maquila es un sistema de producción bajo la forma de subcontratación, en el que se transforman insumos intermedios y materias primas. Estos insumos intermedios y materias primas no cambian su propiedad, son proporcionados por las empresas mandantes exportadoras a las maquiladoras para que sean objeto de algún procesamiento mayor o menor y luego regresan a su lugar de origen o al lugar que determine la usuaria. Ambas unidades, en general, no tienen relación desde el punto de vista de la propiedad (OIT, 1997).

³ Esta situación detonó en junio-julio de 2007. Previamente, en el verano de 2007, los salmónidos habían sido afectados por una severa parasitosis provocada por *Cáligus*.

⁴ SERNAPESCA dio además un conjunto de orientaciones sanitarias: eliminación de jaulas, delimitación de zonas de vigilancia, restricción de movimientos en la zona afectada, medidas de bioseguridad, condiciones de cosecha especial para zonas en cuarentena, etc.

y análisis de un objeto o fenómeno sobre el que no existe suficiente información actualizada y respecto del cual se pueden construir hipótesis o sugerencias para nuevas indagaciones.

Tres fueron los objetivos propuestos para el estudio:

- a) Describir las estructuras de remuneraciones⁵ características del trabajo de línea de proceso en las plantas salmoneras de la Región de Los Lagos;
- b) Avanzar en el conocimiento de las estrategias salariales que aplican empresas principales y maquiladoras o prestadoras de servicios de producción y las lógicas empresariales que las sustentan;
- c) Tener una aproximación a los impactos diferenciales y/o similares que las estrategias remuneracionales tienen en trabajadores y trabajadoras.

El texto que a continuación se presenta se organizó del siguiente modo: primero se incluye una especificación de la metodología de trabajo, una caracterización general de las empresas seleccionadas y de los trabajadores involucrados; luego se describen y analizan por separado los libros de remuneraciones de cada una de las unidades, para, posteriormente, realizar una mirada comparativa de conjunto, donde se destacan aspectos comunes y diferencias entre empresas; finalmente, se incluye un apartado con conclusiones, la bibliografía y un cuerpo de anexos sobre cuyos contenidos se hizo referencia en el documento.

Antes de entrar en materia, no podemos dejar de agradecer a las empresas que gentilmente colaboraron poniendo a nuestra disposición la información con la que se construyó el análisis, y también, de manera muy especial, al Sr. Héctor Moyano Miranda, Coordinador de Relaciones Laborales de la Dirección Regional del Trabajo Los Lagos, quien hizo importantes aportes a la organización y contenidos del estudio.

⁵ Entendidas éstas como la definición de rangos salariales que establece la empresa en función de los niveles de puestos. En general, ellas obedecen y forman parte de un sistema de remuneraciones, conjunto de principios, normas y procedimientos que tienen como propósito regular y administrar un método que garantice una correcta aplicabilidad de las remuneraciones y otros conceptos de pago, de acuerdo con los requisitos de competencias y experiencia requeridos para el ejercicio de un puesto de trabajo.

METODOLOGÍA

Doce fueron las empresas seleccionadas para la realización del estudio: siete de ellas son principales, líderes en la producción para la exportación, tienen su propia dotación de personal; cinco son maquiladoras, en sus instalaciones les procesan a empresas principales todo o parte de determinadas especies y/o uno o más valores agregados; operan también con personal propio. En ocasiones, unas y otras contratan de manera temporal personal adicional para el procesamiento de materia prima y respecto de algunas tareas anexas a la producción (por ejemplo, mantención, aseo, seguridad, casino, riles, etc.) recurren a los servicios de terceras empresas.

Las principales fueron seleccionadas en base a los siguientes criterios:

- a) relevancia económica y liderazgo en las actividades productivas y exportadoras de salmones;
- b) integración de la cadena completa de producción, incluida, obviamente, la fase de procesamiento de materia prima;
- c) contratación de personal propio, aun cuando pudieran completar la dotación requerida con personal temporal y/o con maquila.

Las maquiladoras fueron seleccionadas por:

- a) ser mencionadas por las empresas principales como las más reconocidas en la región y con quienes, usualmente, las que utilizan el servicio, establecen contratos para el procesamiento de materia prima;
- b) ejecutar las labores de producción en sus instalaciones;
- c) contratar personal propio.

Los instrumentos que sirvieron de base para estudiar sus sistemas y estructuras de remuneraciones fueron, centralmente, los libros de remuneraciones. En los casos en que existen contratos o convenios colectivos vigentes, se tomó la opción de realizar un análisis para verificar su aplicación y coherencia con la operativa de la empresa en

el cálculo de remuneraciones. Esta alternativa pudo concretarse en todas las empresas principales y en tres de las cinco maquiladoras.

Se seleccionó el mes de mayo de 2008 como mes tipo, en tanto sería representativo de la realidad promedio de remuneraciones del año⁶. En dicho mes no se expresarían fluctuaciones significativas ni en los volúmenes de peces que se cultivan, engordan y cosechan, ni en las tareas asociadas al procesamiento, ni, consecuentemente, en la cantidad de fuerza laboral involucrada. Corresponde además al mes revisado en el estudio de remuneraciones que se ejecutó el año 2003⁷, el que se escogió por las mismas razones enunciadas acá.

Para contar con un universo de trabajadores homogéneo y evitar situaciones que pudieran distorsionar el análisis y las conclusiones del estudio, se eligió solamente aquellos y aquellas que, desempeñando funciones como operarios y operarias, hubiesen trabajado el mes completo. Se escogió, exclusivamente, a trabajadores y trabajadoras que forman parte de las líneas de producción y ejecutan labores de procesamiento de materia prima y de valor agregado, y aquellos que brindan apoyos estrechos y directos a la realización de la producción (túneles, cámaras, frío, aseo de proceso).

De este modo, se realizó un análisis transversal de todos los ítems involucrados en las remuneraciones, con el propósito de verificar el comportamiento de cada uno y establecer comparaciones (similitudes o diferencias).

Se analizó además de manera separada la situación remuneracional de los trabajadores según su sexo, de modo de visibilizar las áreas de trabajo en las que se involucran unos y otras, para examinar la existencia de segmentación de puestos, así como las eventuales diferencias salariales resultantes.

⁶ Ello, independientemente, de la observación sobre la coyuntura que crítica que se detonó en el sector y que quedó expresada en la introducción.

⁷ Ver nota N° 1 al pie de página.

Para efectos del estudio utilizamos como definición del concepto de remuneración aquella que señala que la remuneración está constituida por las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero, que debe percibir el trabajador o trabajadora del empleador o empleadora por causa del contrato de trabajo. La remuneración imponible es aquella que, estando definida en el concepto de remuneración (sueldo, sobresueldo, comisión, participación, gratificación), sirve de base de cálculo para efectuar los descuentos previsionales. Y la remuneración no imponible son los estipendios que no están afectos a descuentos previsionales, y que, no constituyendo remuneración, son percibidos por el trabajador bajo los siguientes conceptos: asignaciones de movilización, colación, pérdida de caja y desgaste de herramientas; cargas familiares autorizadas; viáticos; indemnizaciones por término de la relación laboral, como: por años de servicios, sustitutiva del aviso previo de un mes, por feriado anual devengado; y, en general, las devoluciones de gastos en que incurra el trabajador por causa del trabajo⁸.

Los conceptos priorizados en el análisis fueron aquellos que forman parte de la remuneración imponible; en cada caso se calculó el promedio ponderado. En cuanto a los haberes no imponibles y a los descuentos previsionales, sólo se mencionan sin entrar en su cálculo específico.

Para cada empresa se detallan:

- a) los conceptos imponibles y los montos promedio obtenidos por los operarios y operarias;
- b) los conceptos percibidos por al menos el 50% de los trabajadores y trabajadoras;
- c) los montos promedio por cada concepto fueron complementados con información indicada a pie de cada cuadro, que verifica las situaciones de dispersión o brecha existente entre montos, lo que expresa heterogeneidad remuneracional;
- d) los montos en pesos mencionados no incluyen los dos últimos dígitos, se hace una aproximación para evitar el exceso de detalle.

⁸ Código del Trabajo, artículos 41 y 42.

LAS EMPRESAS SELECCIONADAS

Como ya se adelantó en la Metodología, doce son las empresas seleccionadas en el estudio. Siete son empresas principales, líderes en la producción y exportación de salmón cultivado⁹. Se ubican entre las diez mejor clasificadas en toneladas exportadas y en miles de dólares retornados. Realizan envíos de distintas especies de salmónes y truchas, con diferentes valores agregados a mercados de destino muy variados: Asia, Norteamérica, Europa y Sudamérica. Cuatro tienen una composición de capital transnacional (noruegas y japonesa) y tres son nacionales, vinculadas a un holding relevante económicamente.

Cinco son maquiladoras que procesan para empresas líderes en la producción y exportación de salmón cultivado. Son entonces prestadoras de servicios a plantas de procesamiento, en lo referido al “giro de la producción” o “giro principal” (servicios de producción). Todas operan en sus instalaciones, ejecutando la totalidad o partes del proceso de producción. Son de capitales nacionales, algunas forman parte de un holding y otras se encuentran integradas a empresas del rubro salmonero.

⁹ Operan como economía de escala, están integradas verticalmente y controlan toda la cadena de valor.

LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS INVOLUCRADOS/AS

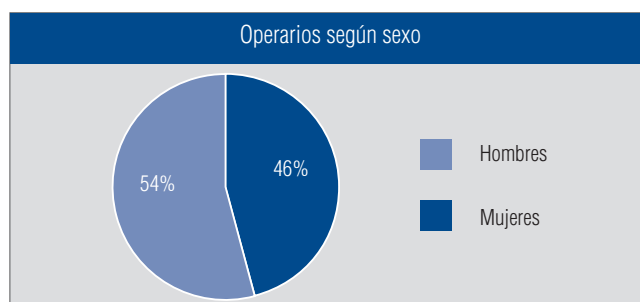
Los operarios y operarias que constituyen el grupo respecto del cual se realizó el análisis de remuneraciones, vale decir, que trabajaron los 30 días del mes de mayo de 2008, suman 2.868. De ellos, 1.536 son hombres (53,6%) y 1.332 mujeres (46,4%). Se ocupan en diferentes plantas de procesamiento, cumpliendo distintas funciones que agregan valor a la materia prima, cuyo destino final es el mercado externo, a través de las empresas exportadoras. Ver distribución en tabla siguiente.

Tabla 1

Distribución de operarios/as por empresa seleccionada			
Empresas principales total	Hombres	Mujeres	Total
	1.387	1.168	2.555
1	251	222	473
2	369	272	641
3	278	218	496
4	181	178	359
5	144	79	223
6	114	125	239
7	50	74	124
Maquiladoras total	149	164	313
1	31	34	65
2	32	2	34
3	50	74	124
4	10	6	16
5	26	48	74

El gráfico ilustra las cifras totales.

Gráfico 1



El libro de remuneraciones de cada empresa agrega a la selección anterior el universo total de operarios y operarias que laboró en el mes de referencia. La tabla 2 aporta dicha información y el cálculo de la tasa de ausentismo.

Tabla 2

Universo de operarios/as y tasa de ausentismo			
Empresas principales total	Universo de operarios/as ¹	Número de operarios/as que laboraron 30 días	Tasa de ausentismo %
	4.037	2.555	36,72
1	607	473	22,08
2	1.142	641	43,88
3	633	496	21,65
4	602	359	40,37
5	269	223	17,11
6	486	239	50,83
7	298	124	58,39
Maquiladoras total	692	313	54,77
1	114	65	43,00
2	40	34	15,00
3	240	124	48,34
4	69	16	76,82
5	229	74	67,69

¹ Otro universo más amplio es el que incluye personal no operario que labora en las plantas, por ejemplo, capacitados, laboratoristas, técnicos de mantenimiento, yaleros, bodegueros, etc. Ver anexo 1.

Un total de 1.861 trabajadores de las doce empresas consideradas en el estudio tuvieron ausencias en el mes de mayo. En ocho de las doce empresas consideradas las tasas de ausentismo son muy elevadas, superando el 40%, empujándose en un caso hasta el 76%. En las maquiladoras es donde el ausentismo es más elevado: cuatro de las cinco empresas estudiadas presentaron tasas en promedio comparativamente superiores a las de empresas principales.

Un detalle por sexo de esta información se incluye en los anexos 2 y 3. Allí se puede apreciar que mientras los trabajadores alcanzan en promedio una tasa de ausentismo global de 37,9%, la del personal

femenino se eleva a un promedio de 44,3%. Comparando el comportamiento de los datos en hombres y mujeres, se observa que las tasas de ausentismo de las trabajadoras son superiores a las de los varones, tanto en empresas principales como en maquiladoras. En cada una exhiben una diferencia sobre once puntos porcentuales con respecto a las tasas de ausentismo masculino. En las maquiladoras, sin embargo, tanto el ausentismo femenino como el masculino es mayor si se le compara con el de empresas principales. Aun cuando la explicación a este fenómeno escapa a los alcances de este estudio, más adelante, en el capítulo de conclusiones, se desarrollará una breve reflexión acerca del tema.

El análisis por sexo y edad de los trabajadores y trabajadoras involucrados en el estudio arroja como resultado que:

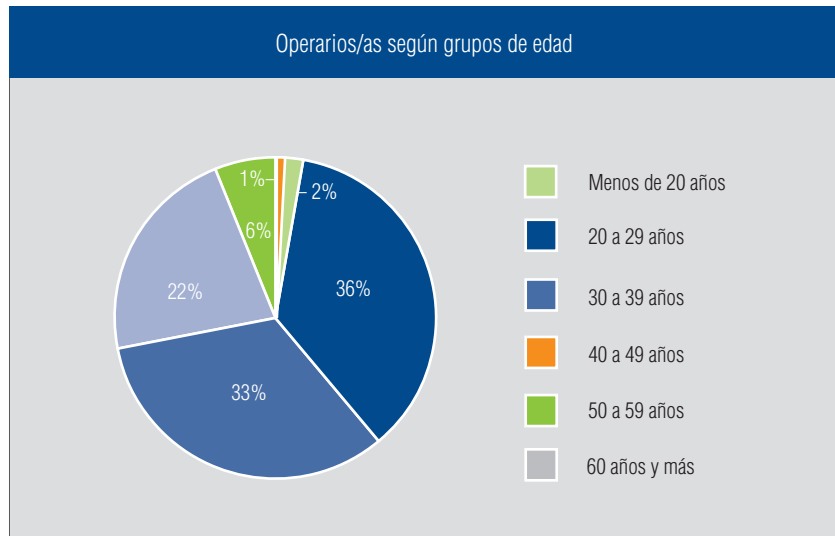
- a) la distribución entre personal masculino y femenino de las plantas de proceso es bastante equitativa; sin embargo, en las empresas principales el porcentaje de trabajadores es relativamente superior (54,2% de hombres versus 45,8% de mujeres); en maquiladoras, en cambio, se invierte la relación (52,4% de mujeres y 47,6% de hombres);
- b) en las empresas principales la mayoría corresponde a personal joven, de una edad media que oscila entre los 20 a 39 años (72,2%), mientras que en las empresas maquiladoras la mayoría corresponde a personal adulto, de una edad media que oscila entre los 30 a 49 años (59,4%).

Tabla 3

Distribución de operarios/as según grupos de edad						
Grupos de edad	Empresas principales			Empresas maquiladoras		
	Hombres	Mujeres	total	Hombres	Mujeres	total
Menos de 20 años	27	12	39	3	2	5
20 a 29 años	590	382	972	33	26	59
30 a 39 años	448	424	872	33	51	84
40 a 49 años	239	298	537	49	53	102
50 a 59 años	78	51	129	18	22	40
60 años y más	8	1	6	13	10	23
Total	1.387	1.168	2.555	149	164	313

El gráfico siguiente ilustra las cifras totales.

Gráfico 2



LAS REMUNERACIONES¹⁰

A. EMPRESAS PRINCIPALES

Empresa 1

El grupo estudiado quedó conformado por los 473 operarios de línea productiva que trabajaron completo el mes de mayo de 2008. De ellos, 251 corresponde a trabajadores y 222 a trabajadoras. Se distribuyen en distintas áreas o secciones, tal como se expresa en la tabla siguiente.

Tabla 4

Empresa 1. Distribución de trabajadores y trabajadoras en áreas de proceso			
Áreas	Hombres	Mujeres	Total
Eviscerado	31	4	35
Filete	98	147	245
Moldeo	12	11	23
Emparrillado	23	22	45
Salado	3	1	4
Empaque	70	25	95
Valor agregado ¹	14	12	26
Total	251	222	473

¹ Corresponde a porciones.

La remuneración imponible mensual de trabajadores y trabajadoras está compuesta centralmente por: sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias, gratificación y bono de asistencia. Adicionalmente, se cancelan otros bonos pero que involucran un número reducido de trabajadores (bono especial¹¹, de responsabilidad, de natalidad, de sala cuna, beca escolar).

¹⁰ En lo que sigue, y para los efectos de conversión de los montos de remuneraciones en moneda nacional a moneda extranjera, se debe considerar que el valor del dólar observado al 30 de mayo de 2008 era 479,66 pesos, situación que a la fecha de este informe (mayo 2009) varió sustancialmente, alcanzando montos sobre los 560 pesos.

¹¹ Tal como se indica en el contrato colectivo, este bono de \$8.000 se paga conjuntamente con la remuneración de cada mes y es proporcional a los días

En la siguiente tabla se expone el detalle de los conceptos que componen la remuneración imponible y los montos promedio obtenidos, diferenciándose por el sexo de los trabajadores.

Tabla 5

Empresa 1. Composición y monto de las remuneraciones de trabajadores según sexo. En pesos				
Conceptos	Hombres (251)		Mujeres (222)	
	Pesos	% de la remuneración imponible	Pesos	% de la remuneración imponible
Sueldo base	115.800	29,2	112.000	29,7
Bono de producción	206.000 ¹	52,0	190.500 ²	50,6
Horas extraordinarias	6.000 ³	1,5	5.500 ⁴	1,5
Gratificación	57.000	14,4	57.000	15,1
Bono de asistencia	11.700 ⁵	2,9	11.700 ⁶	3,1
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a	396.500	100,0	376.700	100,0

¹ Existe dispersión, el rango del monto del bono de producción es entre \$144.000 y \$260.000.
² Existe dispersión, el rango es entre \$134.000 y \$262.000.
³ Percibido por 245 trabajadores.
⁴ Percibido por 212 trabajadoras.
⁵ Percibido por 239 trabajadores.
⁶ Percibido por 212 trabajadoras.

En esta empresa todos los trabajadores perciben un sueldo base cuyo monto es menor al ingreso mínimo mensual legal vigente a mayo de 2008 (\$144.000). Mientras que el bono de producción (incentivo variable), la parte más significativa de la remuneración, aporta sobre el 50% en su cálculo final. Según lo que se estipula en el contrato colectivo acordado por la empresa con los dos sindicatos de planta, se paga conforme a fórmulas distintas que operan para cada sección de proceso.

En general, en secciones en que directamente se agrega valor a la materia prima (filetes, porciones) se determina de acuerdo a: los kilos netos de producto procesado, una tarifa ponderada del mes, un factor de rendimiento, un factor de calidad y un factor de corrección por falta de materia prima. En otras áreas de trabajo como: empaque

trabajados. Involucra a un 39% de trabajadores y 25% de trabajadoras. Se aplica desde el 1 de julio de 2007 hasta el 30 de junio de 2008.

y frigorífico, entre otras¹², se aplican diferentes fórmulas específicas para su cálculo.

Este bono tiene carácter personal, se paga de manera proporcional a los días trabajados y proporcional al tiempo de permanencia en una determinada sección, siempre que sea igual o mayor a una semana calendario de trabajo (seis días).

En cuanto a las horas extraordinarias, hay que señalar que los montos percibidos por dicho concepto son bajos, aportando un porcentaje reducido en la remuneración (entre \$1.000 y \$20.000). No obstante lo anterior, el 97,6% de los hombres realizó un total de 1.393 en el mes de mayo de 2008, en cantidades individuales que van desde una hora hasta 35 horas en el mes; sin embargo, la mayoría laboró solo entre una y 9 horas (86,5%).

Por su parte, el 95,5% de las mujeres realizó horas extraordinarias, sumando un total de 1.135. Las cantidades individuales van desde la hora hasta las 27 horas, sin embargo también la mayoría realizó entre 1 y 9 horas (90,6%). Los montos percibidos por este concepto varían entre los \$1.000 y los \$30.000.

La gratificación es calculada según lo estipulado en el artículo 50 del Código del Trabajo (4,75 Ingresos Mínimos Mensuales).

En relación con el bono de asistencia, aun cuando su monto representa un reducido porcentaje en el cálculo de la remuneración promedio mensual imponible, beneficia a un amplio contingente de trabajadores (95,2% de hombres y 95,5% de mujeres). En estricto sentido, y de acuerdo con lo que estipula el contrato colectivo, todo el personal que cuenta con un 100% de asistencia y hubiese prestado de manera efectiva sus servicios debiera recibir el bono de asistencia.

Este bono, en general, en el sector se le considera un premio al presentismo. El contrato colectivo detalla que se considerarán

¹² También bodega, aseguramiento de calidad, mantención y patio.

también inasistencia los atrasos que superen las cuatro horas mensuales, la ausencia injustificada por media jornada y los permisos no remunerados por media jornada¹³. En el caso específico de esta empresa, se pudo constatar que un 22% de los trabajadores contratados como operarios/as (134 personas) se ausentó en el mes de mayo de 2008 entre un día y 29 días (ver tabla 2).

Respecto de otros bonos (especial, de responsabilidad, sala cuna, de maternidad, beca escolar), no consignados en el cuadro, pues benefician a menos del 50% de los trabajadores, el libro de remuneraciones permite constatar algunas cuestiones importantes:

- a) el bono especial beneficia más a hombres que a mujeres (98 hombres (39%) versus 56 mujeres (25%))¹⁴;
- b) el bono de responsabilidad es percibido por más mujeres que hombres (15 mujeres versus 7 hombres)¹⁵;
- c) el bono de sala cuna por ley beneficia sólo a mujeres, pero nada más que 9 trabajadoras lo obtuvieron¹⁶;
- d) el bono de natalidad benefició sólo a dos trabajadores y ninguna trabajadora¹⁷;
- e) llama la atención que los bonos de sala cuna y de natalidad beneficien a pocas trabajadoras, aun cuando hay un contingente importante de ellas en edad fértil (por lo menos 64%); y
- f) el bono de beca escolar sólo se consigna en la remuneración de un trabajador¹⁸.

¹³ Para calcular este índice sólo se excluyen los períodos de vacaciones, los permisos por nacimiento, matrimonio y control de niño sano.

¹⁴ Su monto por acuerdo colectivo es de \$8.000.

¹⁵ Su monto es de \$20.000.

¹⁶ Su monto es de \$86.842. Por contrato colectivo las trabajadoras tienen la alternativa de optar o por hacer uso de la sala cuna que contrata la empresa u obtener una asignación. Son los casos que se consignan en el libro de remuneraciones.

¹⁷ El monto de la asignación por nacimiento de un hijo es de \$40.000 y constituye una cláusula del contrato colectivo.

¹⁸ Su monto alcanzó los \$94.000. La empresa entrega becas a las que pueden postular los hijos de los trabajadores afectos al contrato colectivo y que se encuentran cursando enseñanza básica o media.

El estipendio no imponible de mayor significación por el número de trabajadores involucrados es la asignación familiar: se les canceló a 100 trabajadores y 70 trabajadoras.

Aun cuando no se especifican los ítems considerados en los descuentos previsionales, se presume que pensiones y salud son los principales.

El análisis de la información anterior permite concluir que trabajadores y trabajadoras son remunerados de manera relativamente similar, en cuanto a conceptos y montos, no obstante en el cálculo final del ingreso promedio mensual imponible se aprecia una diferencia¹⁹ en desmedro de las mujeres.

Empresa 2

El grupo estudiado quedó conformado por los 641 operarios que trabajaron en la línea de proceso el mes completo de mayo de 2008; de ellos, 369 corresponde a trabajadores y 272 a trabajadoras. Se distribuyen en distintas áreas o secciones, tal como se expresa en la tabla siguiente.

Tabla 6

Empresa 2. Distribución de trabajadores y trabajadoras en áreas de proceso			
Áreas	Hombres	Mujeres	Total
Proceso ¹	14	17	31
Limpieza y eviscerado	42	23	65
Filete	88	142	230
Ahumado	66	41	107
Empaque	75	17	92
Sellado fresco	16	8	24
Valor agregado ²	17	22	39
Aseo industrial	51	2	53
Total	369	272	641

¹ No se especifica.
² Corresponde a porciones.

¹⁹ De \$20.000, aproximadamente.

La remuneración imponible mensual de trabajadores y trabajadoras está compuesta centralmente por: sueldo base, bono de producción y horas extraordinarias.

En la tabla siguiente se expone el detalle de los conceptos y los montos promedio obtenidos, diferenciándose por el sexo de los trabajadores.

Tabla 7

Empresa 2. Composición y monto de las remuneraciones de trabajadores según sexo. En pesos				
Conceptos	Hombres (369)		Mujeres (272)	
	Pesos	% de la remuneración imponible	Pesos	% de la remuneración imponible
Sueldo base	124.100	54,4	124.500	54,8
Bono de producción	83.700 ^{1,2}	36,7	85.100 ^{3,4}	37,5
Horas extraordinarias	20.400 ⁵	8,9	17.500 ⁶	7,7
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a	228.200	100,0	227.100	100,0

¹ Percibido por 265 trabajadores.
² Existe dispersión, los montos varían entre \$50.000 y \$120.000.
³ Percibido por 271 trabajadoras.
⁴ Existe dispersión, los montos varían entre \$50.000 y \$120.000.
⁵ Percibido por 323 trabajadores.
⁶ Percibido por 235 trabajadoras.

En esta empresa el sueldo base del 95,1% de los trabajadores (351 de 369) y del 91,2% de las trabajadoras (248 de 272) es de un monto menor al ingreso mínimo mensual legal vigente a mayo de 2008 (\$144.000). El contrato colectivo especifica que los sueldos base mensuales de cada trabajador son pactados en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

El bono de producción constituye una parte significativa en el cálculo de la remuneración imponible final, bordea el 37%. Por contrato colectivo se paga de manera mensual; según la función que el trabajador desempeña en el mes, contribuye a incentivar la productividad y el rendimiento. Su valor es ponderado por un factor que considera los 30 días del mes, al que se descuentan los días de licencia médica, los días de permiso y los días de inasistencia injustificada. El valor de cada bono puede ser reducido o aumentado individualmente entre \$10.000 brutos

y \$15.000 brutos. El valor de la rebaja se determina según la gravedad de las anotaciones escritas por: malas prácticas de higiene, malos tratos al personal (superior, inferior o de igual rango), manipulación negligente del producto, mal rendimiento, baja productividad, prácticas que afecten la seguridad propia o de otro trabajador. El valor del aumento se asocia al mérito de las anotaciones positivas por buena actitud de trabajo.

Hombres y mujeres realizan horas extraordinarias (87,5% y 86,4%, respectivamente). Los trabajadores realizaron un total de 5.421 en el mes de mayo de 2008, en cantidades individuales que van de menos de 1 hora hasta 62 horas; sin embargo, la mayoría ejecutó entre 10 y 21 horas (53%). Los montos percibidos por este concepto varían dependiendo del número de horas laboradas desde \$4.000 hasta \$85.000.

Por su parte, las mujeres sumaron un total de 3.414 horas extraordinarias en el mes. Las cantidades individuales varían desde menos de una hora hasta 42 horas, sin embargo también la mayoría realizó entre 1 y 20 horas (81,7%). Los montos percibidos por este concepto oscilan entre los \$1.000 y \$47.000.

En relación con las horas extraordinarias, en el contrato colectivo no se agrega ningún elemento adicional que no sea reiterar lo que norma la ley sobre trabajo en días laborales ordinarios y en domingos y festivos.

En esta empresa no se otorgan otros bonos por conceptos que no se refieran a la producción (bono de producción); y en relación con la gratificación, aun cuando no se refleja como ítem en el libro de remuneraciones, según lo mencionado en el contrato colectivo es cancelada de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 50 del Código del Trabajo (4,75 Ingresos Mínimos Mensuales).

Un grupo de trabajadores (32% de los hombres y 42,3% de las mujeres) obtienen algunos haberes no imponibles, cuyos contenidos no se detallan en el libro de remuneraciones, pero por los montos

corresponderían, en general, a asignaciones familiares. Por su parte, los descuentos previsionales se refieren a pensiones y salud.

El análisis de la información permite concluir que hombres y mujeres son remunerados de manera bastante similar, no existiendo grandes diferencias en el resultado del ingreso promedio mensual imponible de unos y otras.

Empresa 3

El grupo estudiado quedó conformado por los 496 operarios de planta que trabajaron en la línea de proceso el mes completo de mayo de 2008, de ellos, 278 corresponden a trabajadores y 218 a trabajadoras. Se distribuyen en distintas áreas, tal como se expresa en la tabla siguiente.

Tabla 8

Empresa 3. Distribución de trabajadores y trabajadoras en áreas de proceso			
Áreas	Hombres	Mujeres	Total
Eviscerado	36	6	42
Filete	85	150	235
Empaque	62	29	91
Frigorífico	23	1	24
Valor agregado ¹	32	29	61
Higiene	40	3	43
Total	278	218	496

¹ Corresponde a porciones, harasu, sushineta y b y products.

En esta empresa la composición de la remuneración imponible mensual es bastante diversificada. Está integrada centralmente por: sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias, gratificación, bono compensatorio, bono de antigüedad y otros bonos, cuyos contenidos no se especifican, aunque son percibidos por el 100% de los trabajadores y trabajadoras. Asimismo, un grupo menor de personas recibe un bono

denominado especial²⁰, y un grupo de trabajadoras percibe un bono de despinado²¹.

En la tabla siguiente se expone el detalle de los conceptos que componen la remuneración imponible y los montos promedio obtenidos diferenciándose por el sexo de los trabajadores.

Tabla 9

Empresa 3. Composición y monto de las remuneraciones de trabajadores según sexo. En pesos				
Conceptos	Hombres (278)		Mujeres (218)	
	Pesos	% de la remuneración imponible	Pesos	% de la remuneración imponible
Sueldo base	128.300 ¹	30,9	127.000 ²	31,4
Bono de producción	144.900	34,9	142.100	35,0
Horas extraordinarias	3.800 ³	0,9	3.100 ⁴	0,8
Gratificación	57.000	13,7	57.000	14,0
Bono antigüedad	13.800 ⁵	3,3	13.800 ⁶	3,4
Bono compensatorio	54.500 ⁷	13,2	52.200 ⁸	12,9
Otros bonos ⁹	12.800	3,1	10.300	2,5
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a	415.100	100,0	405.500	100,0

¹ Existe dispersión, varía entre \$110.000 y \$190.000.
² Existe dispersión, varía entre \$110.000 y \$180.000.
³ Percibido por 110 trabajadores.
⁴ Percibido por 90 trabajadoras.
⁵ Percibido por 179 trabajadores.
⁶ Percibido por 128 trabajadoras.
⁷ Percibido por 269 trabajadores.
⁸ Percibido por 199 trabajadoras.
⁹ Podría corresponder a un bono de responsabilidad consignado en el contrato colectivo.

En esta empresa el cálculo del sueldo base promedio de los trabajadores es de un monto menor al ingreso mínimo mensual legal vigente a mayo de 2008 (\$144.000), no obstante, hay que señalar, obviando el cálculo del promedio ponderado, que el 89,6% de los

²⁰ 89 trabajadores y 37 trabajadoras. Su contenido no forma parte del contrato colectivo.

²¹ 79 trabajadoras. Su contenido se encuentra definido en el contrato colectivo bajo la cláusula bono de productividad diario orientado a los trabajadores que se desempeñan en labores de despinado y que cumplan con mínimos de productividad preestablecidos. Se detalla una tabla de monto en dinero que se reparte entre todos los trabajadores que laboraron en un turno, según la productividad del turno (piezas/HH).

trabajadores (249 casos) y el 87,2% de las trabajadoras (190 casos) se encuentran en dicha condición. En el contrato colectivo no hay acuerdos específicos sobre montos de sueldos base.

El bono de producción es la parte más significativa de la remuneración, bordea el 35% en el cálculo del promedio total imponible. Para la definición del bono objetivo, se obtiene primero el índice de productividad que corresponde al cociente entre el total de kilos ingresados al proceso (mix de productos) y el total de horas hombre canceladas en el período (descontados domingos y feriados), multiplicado luego por un factor. Por acuerdo colectivo el bono objetivo está sujeto a condiciones, premios y descuentos por: rendimiento en productos, recuentos coliformes fecales en tómulas de manos, asistencia, no ingreso de materia prima, calidad y otros factores externos.

En cuanto a las horas extraordinarias hay que señalar que en esta empresa se realizan pocas horas extraordinarias; en consecuencia, los montos salariales por dicho concepto son bajos, aportando menos de un 1% en el cálculo de la remuneración final (entre \$3.000 y \$4.000). Alrededor del 40% de los trabajadores y del 40% de las trabajadoras ejecutaron horas extraordinarias en el mes de mayo de 2008, en cantidades individuales de, aproximadamente, dos horas por cada uno/a. Los hombres en total sumaron 294 horas extras realizadas y las mujeres 219. El contrato colectivo reitera lo que indica la ley sobre el trabajo en días domingos y festivos.

La gratificación es calculada según lo estipulado en el Artículo 50 del Código del Trabajo (4,75 Ingresos Mínimos Mensuales).

El bono compensatorio no deja de ser importante en el monto total de la remuneración promedio imponible, implica alrededor del 13%, como también por el número de trabajadores que involucra (96,8% de trabajadores y 91,3% de trabajadoras)²². Por su parte, el bono de

²² Sobre este concepto no se hace referencia en el contrato colectivo.

antigüedad, así como otros bonos (sin especificación de contenido en el libro de remuneraciones) aportan en conjunto, aproximadamente, un 6% al cálculo de la remuneración promedio imponible. El bono de antigüedad está orientado a valorar la permanencia del personal en la empresa y la experiencia adquirida. Se paga mensualmente a los trabajadores que se desempeñan en la empresa con una antigüedad de dos años, en base a una tabla de montos²³.

El ítem haberes no imponibles sólo es percibido por 14 trabajadores; y los descuentos previsionales se le realizaron al total del personal y se orientan, principalmente, a salud y pensiones.

Finalmente, hay que consignar que las remuneraciones promedio del personal femenino y del personal masculino no exhiben diferencias sustanciales.

Empresa 4

El grupo estudiado quedó conformado por los 359 trabajadores que laboraron completo el mes de mayo de 2008, de ellos, 181 corresponden a trabajadores y 178 a trabajadoras. En esta empresa se utiliza como cargo o función genérica la de manipuladores de productos del mar asociada a dos áreas de procesamiento, tal como se indica en la tabla siguiente.

Tabla 10

Empresa 4. Distribución de trabajadores y trabajadoras según cargos de proceso			
Áreas	Hombres	Mujeres	Total
Producción	171	178	349
Cámara y túneles	10	–	10
Total	181	178	359

La remuneración imponible mensual de trabajadores y trabajadoras está compuesta centralmente por: sueldo base, bono de producción,

²³ Por 2 a 4 años \$10.000; por 4 a 6 años \$14.000; por 6 y más años \$18.000.

horas extraordinarias, gratificación y otros bonos, cuyos contenidos no se detallan, pero que son percibidos por el 100% de los trabajadores y trabajadoras. Sólo en pocos casos²⁴ se otorga un bono de reemplazo.

En el cuadro siguiente se expone el detalle de los conceptos que componen la remuneración imponible y los montos promedio obtenidos, diferenciándose por el sexo de los trabajadores.

Tabla 11

Empresa 4. Composición y monto de las remuneraciones de trabajadores según sexo. En pesos				
Conceptos	Hombres (181)		Mujeres (178)	
	Pesos	% de la remuneración imponible	Pesos	% de la remuneración imponible
Sueldo base	231.900	48,4	235.400	50,2
Bono de producción	95.200	20,0	93.900	20,0
Horas extraordinarias	36.800	7,6	33.900 ¹	7,2
Gratificación	57.000	12,0	57.000	12,2
Otros bonos ²	57.300	12,0	48.700	10,4
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a	478.200	100,0	468.900	100,0

¹ Percibido por 176 trabajadoras.
² En el contrato colectivo no se detallan sus contenidos.

El sueldo base es el concepto más importante en el cálculo de la remuneración promedio imponible de los trabajadores de esta empresa, bordea el 50%. En el contrato colectivo se adjunta una tabla con la escala de sueldos base que se utiliza, de acuerdo a cargos y meses o años de pertenencia a la empresa. Luego está el bono de producción que aporta un 20% al salario final. En el contrato colectivo es mencionado como bono de producción unificado, reemplaza al bono de asistencia y producción, vigente con anterioridad a la firma del anexo de contrato colectivo. Se cancela a trabajadores que ocupan determinados cargos con valores diferenciados para cada uno, es proporcional al desempeño real de funciones, por lo tanto

²⁴ Percibido por 4 trabajadores.

su incremento o disminución depende de la cantidad de horas y días hábiles efectivamente trabajados en una o más funciones. Cada día feriado laborado agrega el valor de un día al pago respectivo.

Las horas extraordinarias son abundantes, hombres y mujeres las realizan (100% y 99%, respectivamente). Los trabajadores ejecutaron en el mes de mayo de 2008 un total de 2.704 horas extras y las trabajadoras 2.303, en cantidades individuales que van desde una hora a 36 horas; sin embargo, la mayoría realizó entre una y 20 horas (75% de los trabajadores y 79% de las trabajadoras). Los montos percibidos por este concepto varían dependiendo del número de horas laboradas y van desde \$1.000 a \$122.000. El contrato colectivo estipula que en el caso de que estas horas extraordinarias se ejecuten en días feriados serán canceladas con un recargo equivalente a 150% del valor de la hora ordinaria de trabajo.

En esta empresa se otorgan otros bonos que aportan de un 10% a 12% al cálculo de la remuneración. El libro de remuneraciones, sin embargo, no especifica sus contenidos.

En cuanto a la gratificación; es calculada según lo estipulado en el Artículo 50 del Código del Trabajo (4,75 Ingresos Mínimos Mensuales), materia acordada en el contrato colectivo.

Sólo 7 trabajadores obtienen un monto por haberes no imponibles: 4 hombres y 3 mujeres; y los descuentos previsionales dicen relación, fundamentalmente, con el aporte al fondo de pensiones y salud.

Finalmente, hombres y mujeres obtienen una remuneración promedio mensual imponible relativamente similar.

Empresa 5

El grupo estudiado quedó conformado por los 223 operarios de planta que trabajaron completo el mes de mayo de 2008, de ellos, 144 corresponden a trabajadores y 79 a trabajadoras. En esta empresa utilizan el cargo genérico operarios de planta, no estratifican ni especifican puestos asociados a áreas de procesamiento, por ello, a diferencia de las otras empresas analizadas, no se incluye la tabla correspondiente.

La remuneración imponible mensual de trabajadores y trabajadoras está compuesta centralmente por: sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias, gratificación y otros bonos.

En la tabla siguiente se expone el detalle de los conceptos que integran la remuneración imponible y los montos promedio obtenidos, diferenciándose por el sexo de los trabajadores.

Tabla 12

Empresa 5. Composición y monto de las remuneraciones de trabajadores según sexo. En pesos				
Conceptos	Hombres (144)		Mujeres (79)	
	Pesos	% de la remuneración imponible	Pesos	% de la remuneración imponible
Sueldo base	276.400 ¹	61,2	252.300 ²	60,2
Bono de producción	40.800 ³	9,0	41.500	10,0
Horas extraordinarias	48.200 ⁴	10,7	40.000 ⁵	9,5
Gratificación	57.000	12,6	57.000	13,6
Otros bonos ⁶	28.900 ⁷	6,5	28.100	6,7
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a	451.300	100,0	418.900	100,0

¹ Existe dispersión, el rango de sueldo base es entre \$179.000 y \$380.000.
² Existe dispersión, el rango de sueldo base es entre \$179.000 y \$330.000.
³ Percibido por 135 trabajadores.
⁴ Percibido por 128 trabajadores.
⁵ Percibido por 73 trabajadoras.
⁶ Podría corresponder a un bono de asistencia consignado en el convenio colectivo.
⁷ Existe dispersión, el rango por este concepto es entre \$14.000 y \$84.000.

El sueldo base es el concepto más importante en el cálculo de la remuneración promedio imponible de los trabajadores de esta empresa, bordea el 60%. Se aprecia una diferencia entre hombres y mujeres, en perjuicio de estas últimas, que alcanza los \$24.000. De acuerdo a lo estipulado en el contrato colectivo, los sueldos base se encuentran definidos en los contratos individuales de trabajo y a partir de la firma del último acuerdo (septiembre 2007) se habrían logrado aumentar, integrando a su monto parte de lo que antes se cancelaba de manera variable como bono de producción (aproximadamente un 50% de él)²⁵ y un bono mensual que se pagaba de manera adicional²⁶.

²⁵ En el contrato colectivo se indica que el bono de producción era de \$66.400, de los cuales la suma de \$30.000 pasa a integrar el sueldo base.

²⁶ De \$8.403.

La gratificación es el segundo concepto de mayor relevancia, pues representa entre un 12% y 13% de la remuneración. De acuerdo a lo estipulado en el contrato colectivo se retribuye en base al Artículo 50 del Código del Trabajo (4,75 Ingresos Mínimos Mensuales).

Las horas extraordinarias son abundantes, hombres y mujeres las realizan (88,9% y 92,4%, respectivamente). Los trabajadores ejecutaron un total de 2.839 en el mes de mayo de 2008, en cantidades individuales que van desde 2 horas hasta 48 horas en el mes, sin embargo, la mayoría realizó 20 o más horas (63,3%). Los montos percibidos por este concepto varían dependiendo del número de horas laboradas y van desde \$4.000 hasta sobre \$100.000.

Por su parte, las trabajadoras sumaron un total de 1.645 horas extras en el mes. Las cantidades individuales ejecutadas varían desde 3 horas hasta 43 horas, sin embargo también la mayoría realizó sobre 20 horas (63%). Los montos percibidos por este concepto oscilan entre los \$6.000 y los \$93.000. En el contrato colectivo no se hace referencia al concepto horas extraordinarias.

El bono de producción no fue percibido por todos los trabajadores, del personal masculino, solamente 128 personas (88,9%) lo obtuvo, mientras que el 100% de las trabajadoras fue beneficiada con este ítem. Aporta, aproximadamente, 10% a la remuneración promedio imponible. En el contrato colectivo se precisa que su cálculo obedecerá a los parámetros establecidos pero no se especifican.

Por su parte, el concepto otros bonos (no se detallan sus contenidos en el libro de remuneraciones) fueron obtenidos por todos los trabajadores, aportando entre 6% a 7% a la remuneración final.

La totalidad de los trabajadores obtienen estipendios no imponibles por montos que en promedio alcanza los \$15.000, los que contribuyen a aumentar el ingreso. En el libro de remuneraciones no se especifican los conceptos involucrados.

Aun cuando tampoco se especifican los ítems considerados en los descuentos previsionales que se realizan, se presume que pensiones y salud son los principales.

El análisis de la información anterior permite señalar que si bien hombres y mujeres ocupan un cargo con nominación similar -operario/a de planta-, algunos ítems (por ejemplo, sueldo base²⁷) son remunerados de manera diferente, lo cual incide, obviamente, en el salario promedio mensual imponible²⁸.

Empresa 6

El grupo estudiado quedó conformado por los 239 operarios de planta que trabajaron completo el mes de mayo de 2008, de ellos, 114 corresponden a trabajadores y 125 a trabajadoras.

En esta empresa se utiliza el cargo genérico operarios, los que desempeñan en distintas áreas, tal como se exhibe en la tabla siguiente.

Tabla 13

Empresa 6. Distribución de trabajadores y trabajadoras en áreas de proceso			
Áreas	Hombres	Mujeres	Total
Matanza-recepción	12	–	12
Limpieza	20	7	27
Lavado	4	–	4
Clasificado y calibrado	6	4	10
Salado	–	2	2
Túneles	5	–	5
Empaque	17	23	40
Frigorífico	10	2	12
Valor agregado ¹	40	85	125
Aseo	–	2	2
Total	114	125	239

¹ Corresponde a porciones, línea Europa y sashimi.

La remuneración imponible mensual de trabajadores y trabajadoras está compuesta centralmente por: sueldo base, bono de producción,

²⁷ Hay una diferencia promedio en desmedro de las trabajadoras de \$24.100.

²⁸ Hay una diferencia promedio en desmedro de las trabajadoras de \$32.400.

horas extraordinarias, gratificación y bono de asistencia. Sólo en pocos casos se otorga además un bono especial²⁹.

En la tabla siguiente se expone el detalle de los conceptos que componen la remuneración imponible y los montos promedio obtenidos, diferenciándose por el sexo de los trabajadores.

Tabla 14

Empresa 6. Composición y monto de las remuneraciones de trabajadores según sexo. En pesos				
Conceptos	Hombres (114)		Mujeres (125)	
	Pesos	% de la remuneración imponible	Pesos	% de la remuneración imponible
Sueldo base	167.700	55,6	168.400	54,7
Bono de producción	32.400 ¹	10,7	36.800	11,9
Horas extraordinarias	24.700 ²	8,2	26.000 ³	8,4
Gratificación	57.000	18,9	57.000	18,5
Bono de asistencia	20.000 ⁴	6,6	20.000 ⁵	6,5
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a	301.800	100,0	308.200	100,0

¹ Percibido por 113 trabajadores.
² Percibido por 112 trabajadoras.
³ Percibido por 123 trabajadoras.
⁴ Percibido por 97 trabajadores.
⁵ Percibido por 120 trabajadoras.

El sueldo base es el concepto más importante en el cálculo de la remuneración promedio imponible de los trabajadores de esta empresa, bordea el 55%. En el contrato colectivo se especifican los tramos de sueldo base utilizados³⁰. La gratificación es el segundo ítem de mayor relevancia, representa un 18% en el salario promedio final. Por contrato colectivo se cancela en base a lo estipulado en el Artículo 50 del Código del Trabajo (4,75 Ingresos Mínimos Mensuales). Le sigue el bono de producción que implica, aproximadamente, un 11%. De acuerdo a lo consignado en el contrato colectivo, se paga mensualmente y mide los resultados productivos de distintas líneas de proceso, considerando para tal efecto cantidad de materia prima procesada (por kilo) y diferenciación de las calidades, atribuyéndose en cada caso un tarifado en moneda nacional.

²⁹ Percibido por 5 trabajadoras.

³⁰ Son seis y van desde los \$144.000 a los 264.000 y más.

En cuanto a las horas extraordinarias, la mayoría de hombres y mujeres las ejecutaron (98,2% y 98,4%, respectivamente). Los trabajadores realizaron un total de 2.187 en el mes de mayo de 2008, en cantidades individuales que van de 5 horas a 38 horas extras, no obstante, el 90% realizó entre 10 y 30 horas (distribuidos en 50% y 50%). Los montos percibidos por este concepto varían desde \$7.000 hasta sobre \$45.000, dependiendo del número de horas laboradas.

Por su parte, las trabajadoras sumaron un total de 2.589 horas extraordinarias en el mes. Las cantidades individuales ejecutadas variaron desde 4 horas hasta 41 horas, sin embargo también la mayoría realizó entre 20 y 30 horas (54,2%). Los montos percibidos por este ítem oscilan entre \$12.000 y \$53.000.

La jornada de trabajo es una materia estipulada en el contrato colectivo: se definen horarios de trabajo para los tres turnos (A, B y C) y se especifica el pago con recargo del 125% cuando deben ejecutarse en días feriados (Año Nuevo, 21 de mayo, 18 y 19 de septiembre y Navidad).

El bono de asistencia, que antes lo hemos definido como un premio al presentismo, beneficia a la mayoría de los trabajadores (85% hombres y 96% mujeres), corresponde a un monto único de \$20.000. En el contrato colectivo se le menciona como bono de asistencia y puntualidad y se cancela íntegro cuando el trabajador tiene una marcación del 100% en el sistema de registro, si no y con un límite de atrasos permitidos, se realizan los descuentos correspondientes.

30 trabajadores y 38 trabajadoras perciben estipendios no imponibles, en su mayoría por asignaciones familiares. Los descuentos previsionales se realizan para pensiones, salud y seguro de cesantía.

Finalmente, entre hombres y mujeres no se aprecian fuertes diferencias remuneracionales.

Empresa 7

El grupo estudiado quedó conformado por los 124 operarios de planta que trabajaron completo el mes de mayo de 2008, de ellos, 50 corresponden a trabajadores y 74 a trabajadoras.

En esta empresa utilizan el cargo genérico operarios, los que desempeñan en distintas áreas, tal como se presenta en la tabla 15.

Tabla 15

Empresa 7. Distribución de trabajadores y trabajadoras en áreas de proceso			
Áreas	Hombres	Mujeres	Total
Lavado, eviscerado	28	68	96
Empaque	7	5	12
Frigorífico	15	–	15
Aseo	–	1	1
Total	50	74	124

La remuneración imponible mensual de trabajadores y trabajadoras está compuesta centralmente por: sueldo base, horas extraordinarias, gratificación y otros haberes imponibles.

En la tabla 16 se exponen los conceptos que integran la remuneración imponible y los montos promedio obtenidos, diferenciándose por el sexo de los trabajadores.

Tabla 16

Empresa 7. Composición y monto de las remuneraciones de trabajadores según sexo. En pesos				
Conceptos	Hombres (50)		Mujeres (74)	
	Pesos	% de la remuneración imponible	Pesos	% de la remuneración imponible
Sueldo base	166.700	53,1	157.500	49,5
Horas extraordinarias ¹	Sin especificar ²		Sin especificar ³	
Gratificación	57.000	18,2	57.000	17,9
Otros haberes imponibles ⁴	90.200 ⁵	28,7	103.700	32,6
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a	313.900	100,0	318.200	100,0

¹ Un número significativo de trabajadores realizó horas extraordinarias en el mes de mayo de 2008, sin embargo, en el libro de remuneraciones se detalla el número de horas ejecutadas pero no los montos involucrados.
² Percibido por 47 trabajadores.
³ Percibido por 51 trabajadoras.
⁴ En el contrato colectivo no se especifican los ítems.
⁵ Percibido por 49 trabajadores.

El sueldo base es el principal concepto en el cálculo de la remuneración promedio imponible de los trabajadores de esta empresa, bordea el 50%. En el contrato colectivo se fija una escala de sueldos de cinco categorías³¹ de acuerdo a funciones y antigüedad³².

En el libro de remuneraciones no se especifica la existencia de bono de producción (ni de otros bonos), como ocurre en la mayoría de las empresas analizadas; no obstante, en el contrato colectivo se establecen fórmulas para su cálculo para cada línea o sección de trabajo, de acuerdo con el número de piezas procesadas, peso de recepción, rendimientos, dotaciones.

La participación de la gratificación en la remuneración sería cercana al 18%, se cancela según contrato colectivo, en base a lo estipulado en el Artículo 50 del Código del Trabajo (4,75 Ingresos Mínimos Mensuales). Además, los trabajadores perciben un monto no definido por horas extraordinarias (94% de trabajadores y 69% de trabajadoras las ejecutó). El libro de remuneraciones no consigna los datos para hacer el cálculo del promedio ponderado; sin embargo, se detalla que 47 trabajadores realizaron en conjunto un total de 256 horas extras, lo cual arrojaría un término medio de cinco horas por cada uno; y en el caso de las trabajadoras, 51 efectuaron 248 horas extras, lo que arrojaría un promedio de 4,86. En un mes laboral estas cifras no son elevadas y al traducirlas en montos tampoco debieran serlo, por lo que puede concluirse que aun cuando se incorpore el concepto a la remuneración, no habría gran diferencia en los resultados finales expuestos en la tabla anterior. En el contrato colectivo no hay ninguna cláusula que haga referencia a horas extraordinarias.

³¹ A, B, C, D y E. Entre las categorías A y E las variaciones en los montos son de, aproximadamente, \$10.000.

³² Hasta 12 meses, hasta 24 meses, hasta 36 meses y sobre 36 meses.

Buena parte de los trabajadores percibe “otros haberes imponibles”, como ítem implica, aproximadamente, el 30% de la remuneración. Sus contenidos no se detallan en el libro revisado.

Pocos trabajadores obtienen estipendios no imponibles (13 hombres y 17 mujeres) en montos que van desde los \$5.000 a los \$50.000, el libro de remuneraciones tampoco informa sus contenidos; y en cuanto a los descuentos previsionales se les realizan a todos los trabajadores, sin que se especifiquen los conceptos.

En el cálculo final de la remuneración promedio imponible, hombres y mujeres obtienen resultados similares.

B. EMPRESAS MAQUILADORAS

Empresa 1

El grupo estudiado quedó conformado por los 65 operarios de línea productiva que trabajaron completo el mes de mayo de 2008. De ellos, 31 corresponden a trabajadores y 34 a trabajadoras. Se distribuyen en distintas áreas o secciones, tal como se expresa en la tabla siguiente.

Tabla 17

Empresa 1. Distribución de trabajadores y trabajadoras en áreas de proceso			
Áreas	Hombres	Mujeres	Total
Matanza	3	–	3
Producción	26	34	60
Cámara	2	–	2
Total	31	34	65

La remuneración imponible mensual de trabajadores y trabajadoras está compuesta centralmente por: sueldo base, bono de producción más incentivo, horas extraordinarias, gratificación y otros bonos, entre los que se cuentan frío, noche y responsabilidad.

En la tabla 18 se expone el detalle de los conceptos que componen la remuneración imponible y los montos promedio obtenidos, diferenciándose por el sexo de los trabajadores.

Tabla 18

Empresa 1. Composición y monto de las remuneraciones de trabajadores según sexo. En pesos				
Conceptos	Hombres (31)		Mujeres (34)	
	Pesos	% de la remuneración imponible	Pesos	% de la remuneración imponible
Sueldo base	154.200	46,5	151.300	47,5
Bono de producción + incentivo	89.900	27,1	88.200	27,6
Horas extraordinarias	10.100 ¹	3,0	4.700 ²	1,5
Gratificación	57.000	17,2	57.000	17,9
Otros bonos ³	20.400 ⁴	6,2	17.600 ⁵	5,5
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a	331.600	100,0	318.800	100,0

¹ Percibido por 27 trabajadores.
² Percibido por 30 trabajadoras.
³ Bonos de frío, noche y responsabilidad.
⁴ Existe dispersión entre \$3.000 y \$80.000.
⁵ Existe dispersión entre \$3.000 y \$90.000.

El sueldo base es el concepto más importante en el cálculo de la remuneración promedio imponible de los trabajadores de esta empresa, bordea el 47%. De acuerdo a lo estipulado en el contrato colectivo, para el personal de producción se encuentra fijada una escala de sueldos de 3 categorías (A, B y C), cuyos montos fluctúan entre \$129.000 y \$144.000³³. Luego está el bono de producción más incentivo que aporta un 27% a la remuneración. Su base de cálculo, de acuerdo a lo detallado en el contrato colectivo, obedece al tipo de valor agregado a la materia prima (entero, HG, Trim fresco o congelado, empacado, porciones).

Los montos percibidos por horas extraordinarias son importantes, aportan un 17% al salario promedio imponible (entre \$1.000 y \$43.000). El 87% de los hombres realizó un total de 190 horas

³³ La diferencia con lo expresado en la tabla se debe a que el contrato colectivo fue firmado en octubre de 2007 y no incluye el IPC correspondiente.

extraordinarias en el mes de mayo de 2008, en cantidades individuales que van desde menos de una hora hasta 27 horas, sin embargo la mayoría laboró sólo entre una y 10 horas (78%). Por su parte, el 88,2% de las mujeres realizaron horas extraordinarias, sumando un total de 104. Las cantidades individuales ejecutadas van desde menos de una hora hasta 30 horas (77%). Los montos percibidos por este concepto varían entre menos de \$1.000 hasta los \$37.000.

En el contrato colectivo hay una cláusula referida a las horas extraordinarias, en ella se hace énfasis en la exigencia legal de: firma de un acuerdo previo entre las partes para su realización; forma de pago; y trabajo en domingos y festivos. Se agrega además que éstas sólo se trabajarán para atender necesidades o situaciones temporales. Dado el número de horas extraordinarias laboradas en el mes y la cantidad de trabajadores involucrados, es posible que en el caso revisado se haya estado en presencia de la situación descrita.

La gratificación es calculada según lo estipulado en el Artículo 50 del Código del Trabajo (4,75 Ingresos Mínimos Mensuales). Es la modalidad de pago acordada en el contrato colectivo.

Se cancelan también otros bonos que aportan, aproximadamente, entre un 5% y 6% a la remuneración promedio imponible. Beneficia a todos los trabajadores y trabajadoras, hay sin embargo una fuerte dispersión en sus montos, un 38,7% de los trabajadores y un 50% de las trabajadoras percibe un mínimo de \$3.000. Es probable que la diferencia a favor de los trabajadores se deba a que en el sector, en general, más hombres que mujeres ejecutan trabajo en frío (cámaras, frigorífico) y de noche. Sobre el bono de frío y de noche se hace mención en el contrato colectivo. El primero se cancela a los trabajadores que laboren en la cámara a una temperatura de -25° Celsius y el de noche a los que realizan turnos nocturnos.

En el libro de remuneraciones no se consignan estipendios no imponibles. Los ítems considerados en los descuentos previsionales son para cotizaciones de pensiones y salud.

El análisis de la información anterior lleva a concluir que trabajadores y trabajadoras son remunerados de manera relativamente similar en

cuanto a conceptos y montos, no obstante en el cálculo final del ingreso promedio mensual imponible se aprecia una diferencia³⁴ en desmedro de las mujeres.

Empresa 2

El grupo estudiado quedó conformado por los 34 operarios que trabajaron en la línea de proceso el mes completo de mayo de 2008, de ellos, 32 corresponden a trabajadores y 2 son trabajadoras. Se distribuyen en distintas áreas o secciones, tal como se expresa en la tabla siguiente.

Tabla 19

Empresa 2. Distribución de trabajadores y trabajadoras en áreas de proceso			
Áreas	Hombres	Mujeres	Total
Producción	5	–	5
Frigorífico	10	–	10
Aseo	17	2	19
Total	32	2	34

La remuneración imponible mensual de trabajadores y trabajadoras está compuesta centralmente por: sueldo base y gratificación.

En la siguiente tabla se expone el detalle de los conceptos y los montos promedio obtenidos, diferenciándose por el sexo de los trabajadores.

Tabla 20

Empresa 2. Composición y monto de las remuneraciones de trabajadores según sexo. En pesos				
Conceptos	Hombres (32)		Mujeres (2)	
	Pesos	% de la remuneración imponible	Pesos	% de la remuneración imponible
Sueldo base	215.400 ¹	79,0	203.900	78,2
Gratificación	57.000	21,0	57.000	21,8
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a	272.400	100,0	260.900	100,0

¹ Existe dispersión entre \$168.000 y \$245.000.

³⁴ De \$13.000, aproximadamente.

En esta empresa no hay componentes variables en las remuneraciones (ni horas extraordinarias³⁵, ni bonos de producción o incentivos). El sueldo base aporta, prácticamente, entre el 78% a 79% del salario imponible y la gratificación el otro 21% a 22%.

Hay un número muy reducido de trabajadores (13 hombres y una mujer) que percibieron un bono, cuyo contenido no se precisa en el libro de remuneraciones y que sólo se denomina “otros”. Su monto fluctúa entre \$50.000 y \$70.000.

Algunos trabajadores recibieron también haberes no imponibles (dos trabajadores bono de movilización y cinco trabajadores asignación familiar).

En el libro de remuneraciones no se detallan los conceptos de los descuentos previsionales, pero se presume que se refieren a pensiones y salud.

El análisis de la información anterior permite aseverar que hombres y mujeres son remunerados de manera bastante similar, en cuanto a conceptos y montos, no obstante en el resultado final se aprecia una diferencia³⁶ en desmedro de las mujeres.

Empresa 3

El grupo estudiado quedó conformado por los 124 operarios de planta que trabajaron en la línea de proceso el mes completo de mayo de 2008, de ellos, 50 corresponden a trabajadores y 74 a trabajadoras. En el libro de remuneraciones se les califica a todos como “personal directo” y se distribuyen en distintas áreas, tal como se expresa en la tabla siguiente.

³⁵ Sólo se consigna un trabajador realizando 4 horas extraordinarias en el mes de mayo de 2008, con una retribución monetaria de \$5.800.

³⁶ De \$11.000 y fracción.

Tabla 21

Empresa 3. Distribución de trabajadores y trabajadoras en áreas de proceso			
Áreas	Hombres	Mujeres	Total
Alimentación	2	-	2
Pesaje	4	2	6
Bandejas	2	-	2
Corte cabeza	2	-	2
Limpieza	-	2	2
Lavado	6	10	16
Clasificado	-	2	2
Calibrado	-	2	2
Fileteo	4	-	4
Despinado	2	4	6
Moldeo	6	12	18
Colgado	2	10	12
Manejo túneles	4	-	4
Desmolde	2	-	2
Embolsado	-	28	28
Etiquetado	-	2	2
Enzunchado	2	-	2
Cámara	8	-	8
Aseo	4	-	4
Total	50	74	124

En esta empresa las remuneraciones imponibles mensuales están compuestas centralmente por: sueldo base, bono de producción, gratificación y bono de asistencia.

En la tabla próxima se expone el detalle de los conceptos que componen la remuneración imponible y los montos promedio obtenidos, diferenciándose por el sexo de los trabajadores.

Tabla 22

Empresa 3. Composición y monto de las remuneraciones de trabajadores según sexo. En pesos				
Conceptos	Hombres (50)		Mujeres (74)	
	Pesos	% de la remuneración imponible	Pesos	% de la remuneración imponible
Sueldo base	164.700	67,0	154.600	68,6
Bono de producción	23.400 ¹	9,5	19.000 ²	8,4
Gratificación	47.600 ³	19,4	41.700	18,6
Bono de asistencia	10.000 ⁴	4,1	10.000 ⁵	4,4
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a	245.700	100,0	225.300	100,0

¹ Percibido por 38 trabajadores.
² Percibido por 48 trabajadores.
³ Existe dispersión entre \$37.000 y \$55.000.
⁴ Percibido por 40 trabajadores.
⁵ Percibido por 54 trabajadores.

En esta empresa el sueldo base promedio de los trabajadores aporta entre el 67% y el 68% de la remuneración promedio imponible. En el contrato colectivo sólo se hace referencia a este ítem en relación con su incremento por IPC. Por su parte, la gratificación aporta entre 18% y 19% al salario promedio imponible final.

Si bien se realizan horas extraordinarias, involucran a pocos trabajadores. Alrededor de 36% de trabajadores (18 casos) y 5,4% de trabajadoras (4 casos) las ejecutaron en el mes de mayo de 2008, sumando un total de 294 horas extraordinarias. De ellos un grupo de 8 personas (6 hombres y 2 mujeres) realizaron sobre 20 horas extraordinarias. No hay mención sobre esta materia en el contrato colectivo. Sólo se recupera lo que indica la ley en relación con la jornada normal de trabajo.

El bono de producción bordea el 8% a 9% en el cálculo del total imponible, fue percibido por el 76% de los trabajadores y por el 64,8% de las trabajadoras. Y el bono de asistencia, que sería un premio al presentismo, tiene un monto único de \$10.000. Lo obtuvo el 80% de los trabajadores y el 73% de las trabajadoras. Sobre el bono de producción en el contrato colectivo se señala que su cálculo se basa

en una tabla que incluye rendimientos, productividad por línea de proceso y antigüedad. El bono de asistencia no se menciona en el instrumento colectivo.

La gratificación es calculada según lo estipulado en el Artículo 50 del Código del Trabajo (4,75 Ingresos Mínimos Mensuales), y así consta en el contrato colectivo.

El ítem haberes no imponibles incluye bono de colación, movilización y asignación familiar. En total fueron otorgados 60 beneficios. Por otra parte, los descuentos previsionales se le realizaron a todo el personal y se orientan, principalmente, a salud y pensiones.

Finalmente, hay que consignar que las remuneraciones promedio de trabajadores y trabajadoras exhiben diferencias que bordean los \$20.000, en desmedro del personal femenino.

Empresa 4

El grupo estudiado quedó conformado por los 16 trabajadores que laboraron completo el mes de mayo de 2008, de ellos, 10 corresponden a trabajadores y 6 son trabajadoras. En esta empresa utilizan el cargo genérico operarios de planta de proceso.

Tabla 23

Empresa 4. Distribución de trabajadores y trabajadoras según cargos de proceso			
Áreas	Hombres	Mujeres	Total
Planta de proceso	10	6	16
Total	10	6	16

La remuneración imponible mensual de trabajadores y trabajadoras está compuesta centralmente por: sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias y bonos varios, cuyos contenidos no se especifican, pero son percibidos por el 100% de trabajadores y trabajadoras.

En el cuadro siguiente se expone el detalle de los conceptos que componen la remuneración imponible y los montos promedio obtenidos, diferenciándose por el sexo de los trabajadores.

Tabla 24

Empresa 4. Composición y monto de las remuneraciones de trabajadores según sexo. En pesos				
Conceptos	Hombres (10)		Mujeres (6)	
	Pesos	% de la remuneración imponible	Pesos	% de la remuneración imponible
Sueldo base	53.000	11,9	53.000	12,7
Bono de producción	326.300	72,8	297.900	71,6
Horas extraordinarias	8.700	1,9	5.200 ¹	1,3
Bonos varios	60.000	13,4	60.000	14,4
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a	448.000	100,0	416.100	100,0

¹ Percibido por 5 trabajadores.

Los bonos son los conceptos más importantes en el cálculo de la remuneración promedio imponible de los trabajadores de esta empresa, en conjunto aportan el 86%. El bono de producción es el ítem más relevante, representa alrededor del 70% del salario y se aprecia una diferencia entre hombres y mujeres, en perjuicio de estas últimas, que supera los \$28.000.

En relación con el bono de producción, en el instrumento colectivo se fija un valor bruto de \$7 por pieza despachada, entonces, el cálculo para el pago se hace en base a la sumatoria de piezas despachadas diariamente durante un mes y para determinar la cantidad de piezas despachadas cada día por trabajador, se divide el número de piezas totales del turno en el cual estuvo presente el trabajador, por la cantidad total de trabajadores que asistieron ese mismo día al turno.

Y los bonos varios (en el libro de remuneraciones no se especifican sus contenidos) aportan entre 13% y 14%. Según lo detallado en el contrato colectivo, estos corresponderían a bono de asistencia, bono de puntualidad y bono de desempeño y experiencia. Los

montos fijados para cada uno son: \$30.000, \$10.000 y \$20.000, respectivamente. El bono de asistencia se cancela completo cuando el trabajador no registra inasistencias durante el mes calendario; el bono de puntualidad, cuando no registra atrasos durante el mes calendario; y el bono de desempeño y experiencia se otorga a los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos: experticia en la ejecución de su trabajo, haber participado directamente en el proceso productivo de más de 30.000 piezas despachadas individualmente para desempeñar la labor para la que fue contratado, disposición laboral, espíritu de superación y, en general, cumplimiento y desarrollo de las características más relevantes del cargo desempeñado.

El monto promedio de sueldo base de los trabajadores de esta empresa se encuentra muy por debajo del ingreso mínimo mensual legal vigente a mayo de 2008 (\$144.000), y en el cálculo de la remuneración imponible final aporta, aproximadamente, sólo 12%. La cantidad de \$53.000 indicada en la tabla anterior corresponde a lo acordado en el contrato colectivo firmado entre las partes en octubre de 2006.

Hombres y mujeres realizaron horas extraordinarias (100% y 83%, respectivamente), aunque en números reducidos. Los trabajadores ejecutaron 82 horas y las trabajadoras 25, en cantidades individuales que van en la mayoría de los casos desde 2 horas a 6 horas. Los montos percibidos por este concepto, consecuentemente, son también muy bajos (entre \$2.000 y \$7.000). En relación con la materia, el contrato colectivo sólo consigna lo estipulado por ley sobre trabajo en domingos y festivos.

En esta empresa, el libro de remuneraciones no incluye como ítem cancelado la gratificación. En el contrato colectivo sólo se indica que se pagará de acuerdo a lo establecido por ley. Es posible que su falta de registro en el libro de salarios se deba a que la empresa asumió como opción de pago de las gratificaciones la alternativa legal establecida en el Artículo 47 del Código del Trabajo, que

determina hacerlo en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el período anual. Así su cancelación no se reflejaría en el documento de mayo de 2008.

Sólo 3 trabajadores obtienen un monto por haberes no imponibles: 1 hombre y 2 mujeres, corresponde a asignaciones familiares. Por su parte, los descuentos previsionales dicen relación, fundamentalmente, con el aporte al fondo de pensiones y salud y al seguro de cesantía.

Finalmente, hombres y mujeres obtienen una remuneración promedio mensual imponible que expresa una diferencia de casi \$32.000, en perjuicio de las trabajadoras.

Empresa 5

El grupo estudiado quedó conformado por los 74 operarios de planta que trabajaron completo el mes de mayo de 2008, de ellos, 26 corresponden a trabajadores y 48 a trabajadoras. Se distribuyen en distintas áreas o secciones, tal como se expresa en la tabla siguiente.

Tabla 25

Empresa 3. Distribución de trabajadores y trabajadoras en áreas de proceso			
Áreas	Hombres	Mujeres	Total
Pesador	2	-	2
Lavado	-	18	18
Clasificado	1	4	5
Recortero	3	4	7
Moldeo	-	3	3
Empaque	2	5	7
Apoyo proceso	5	10	15
Apoyo frigorífico	10	-	10
Apoyo aseo	3	4	7
Total	26	48	74

La remuneración imponible mensual de trabajadores y trabajadoras está compuesta centralmente por: sueldo base, horas extraordinarias y gratificación.

En la tabla siguiente se detallan los conceptos que componen la remuneración imponible y los montos promedio obtenidos, diferenciándose por el sexo de los trabajadores.

Tabla 26

Empresa 5. Composición y monto de las remuneraciones de trabajadores según sexo. En pesos				
Conceptos	Hombres (26)		Mujeres (48)	
	Pesos	% de la remuneración imponible	Pesos	% de la remuneración imponible
Sueldo base	146.000	71,2	144.400	72,0
Horas extraordinarias	34.000	16,6	31.200 ¹	15,5
Gratificación	25.000	12,2	25.000	12,5
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a	205.000	100,0	200.600	100,0

¹ Percibido por 46 trabajadores.

El sueldo base es el concepto más importante en el cálculo de la remuneración promedio imponible de los trabajadores de esta empresa, bordea el 71% a 72%.

Las horas extraordinarias son el segundo concepto de mayor relevancia. Hombres y mujeres las realizan (100% y 96%, respectivamente). Los trabajadores ejecutaron un total de 789 en el mes de mayo de 2008, en cantidades individuales que van desde 15 horas hasta 50 horas en el mes, sin embargo, se dividen en dos grupos, 50% entre 15 y 30 horas y otro 50% entre 30 y 50. Los montos percibidos por este concepto varían dependiendo del número de horas laboradas y fluctúan desde \$17.000 hasta sobre \$56.000.

Por su parte, las trabajadoras sumaron un total de 1.329 horas extras en el mes. Las cantidades individuales ejecutadas varían de 4 horas hasta 54 horas. También se dividen en dos grupos similares a los de

los trabajadores. Los montos percibidos por este concepto oscilan entre los \$4.000 y los \$60.000.

La gratificación es el tercer concepto de mayor relevancia, pues representa, aproximadamente, 12% de la remuneración. De acuerdo a lo estipulado en el contrato colectivo se cancela en base al Artículo 50 del Código del Trabajo (4,75 Ingresos Mínimos Mensuales).

En esta empresa no se paga bono de producción, pero sí se otorga a la totalidad de los trabajadores un estipendio no imponible, que en la mayoría de los casos alcanza los \$30.000. No se especifican los conceptos involucrados, no obstante contribuye a aumentar el monto final de la retribución líquida percibida. También se cancelan como haber no imponible las asignaciones familiares a un total de 7 trabajadores y 15 trabajadoras.

Los descuentos previsionales que se realizan se destinan a pensiones y salud.

El análisis de la información permite concluir que hombres y mujeres son remunerados de manera bastante similar en cuanto a conceptos y montos.

C. SITUACIÓN COMPARADA ENTRE EMPRESAS

La tabla 27 muestra una visión comparada de la composición de las remuneraciones en las plantas salmoneras estudiadas. De la información que en ella se exhibe y del conjunto de elementos indicados a lo largo del presente capítulo, se concluye que cuatro son los conceptos principales en el cálculo de las remuneraciones promedio imponibles de los trabajadores del sector: sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias y gratificación, no obstante completarse el ingreso final con otros bonos y haberes imponibles.

Tabla 27

Composición de las remuneraciones: situación comparada entre empresas principales y maquiladoras

Conceptos	Plantas de proceso de empresas principales						
	1	2	3	4	5	6	7
Número trabajadores involucrados	473	641	496	359	223	239	124
Total imponible	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sueldo base	29,5	54,6	31,1	49,3	60,8	55,1	51,0
Bono producción	51,3	37,0	35,0	20,0	9,3	11,3	-
Horas extraordinarias	1,5	8,4	0,9	7,4	10,3	8,3	-
Gratificación	14,7	-	13,8	12,1	13,0	18,7	18,0
Bono asistencia	3,0	-	-	-	-	6,6	-
Bono antigüedad	-	-	3,3	-	-	-	-
Bono compensatorio	-	-	13,1	-	-	-	-
Otros bonos	-	-	2,8	11,2	6,6	-	-
Otros haberes imponibles	-	-	-	-	-	-	31,0
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a en pesos	387.200	227.700	410.800	473.500	439.800	305.100	316.400

Conceptos	Plantas maquiladoras				
	1	2	3	4	5
Número trabajadores involucrados	65	34	124	16	74
Total imponible	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sueldo base	47,0	79,0	68,0	12,2	71,7
Bono producción	27,4	-	8,8	72,3	-
Horas extraordinarias	2,2	-	-	1,7	15,9
Gratificación	17,6	21,0	18,9	-	12,4
Bono asistencia	-	-	4,3	-	-
Bono antigüedad	-	-	-	-	-
Bono compensatorio	-	-	-	-	-
Otros bonos	5,6	-	-	13,8	-
Otros haberes imponibles	-	-	-	-	-
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a en pesos	324.900	271.700	233.500	436.000	205.100

El sueldo base tiene una participación porcentual bastante importante, aunque heterogénea, en el cómputo de las remuneraciones promedio en las distintas empresas. Casi siempre representa un tercio o más (cinco de siete empresas principales: 2, 4, 5, 6 y 7 y cuatro de cinco maquiladoras: 1, 2, 3 y 5). En los casos en que esta tendencia no se aplica, los porcentajes de participación del sueldo base en las remuneraciones bordean el 30% (empresas principales 1 y 3) o descienden hasta el 12% (empresa maquiladora 4).

Hay que destacar que en tres maquiladoras, la participación porcentual del sueldo base en la remuneración es cercana al 70%, situación muy excepcional, en tanto marca una diferencia en el conjunto de empresas consideradas en el estudio.

De acuerdo a lo revisado en páginas anteriores, en cuatro de las doce empresas estudiadas, el monto del sueldo base al mes de mayo de 2008 no superaba el Ingreso Mínimo Mensual legal (principales 1, 2 y 3 y maquiladora 4).

Junto con el sueldo base, el bono de producción es un componente proporcionalmente importante en el cálculo de la remuneración imponible promedio. Esto se verifica en nueve de doce empresas estudiadas (seis principales y tres maquiladoras). En tres de ellas incluso supera porcentualmente el aporte del sueldo base (empresas principales 1 y 3 y maquiladora 4). En todo caso, el aporte a las remuneraciones del bono de producción es bastante heterogéneo entre empresas. En las principales, las alternativas van desde casi 10% (dos casos), pasando por 20% a 30% (tres casos), hasta 50% (un caso); y en las empresas maquiladoras desde 9% (un caso), pasando por casi 30% (un caso), hasta 70% (un caso).

En seis de las siete empresas principales y en tres de las cinco empresas maquiladoras el ítem horas extraordinarias está presente en la definición de las remuneraciones. Los montos aportados por este concepto al cálculo de la remuneración promedio imponible final son, en general, relativamente reducidos. En cuatro casos bordean entre 1% y 2% (principales 1 y 3 y maquiladoras 1 y 4), y en los restantes va desde 7% a 8% (empresas principales 2, 4 y 6). Sólo se escapa una empresa principal (5) y una maquiladora (5), en las que

las horas extraordinarias aportan a la remuneración 10% y 16%, respectivamente. Hay que consignar que en esta última situación el salario no incluye el componente bono de producción; el aporte a la remuneración por sueldo base es uno de los más elevados en el conjunto de plantas estudiadas (71,7%).

En las distintas empresas seleccionadas la gratificación se calcula de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 50 del Código del Trabajo. Como concepto contribuye con un porcentaje importante en la conformación de la remuneración promedio imponible de los trabajadores y trabajadoras, bordea entre 12% y 21%. Sólo se exceptúan dos unidades (principal 2 y maquiladora 4) en que el ítem no se ve reflejado en el libro de salarios.

A partir de la información de la tabla 27 se construyeron los estadísticos de dispersión (desviación típica y coeficiente de variación) y el promedio para cada uno de los conceptos que componen la remuneración imponible mensual de trabajadores y trabajadoras (ver anexo 4). Se incluyen también como anexos 5 y 6 gráficos que ilustran los valores mínimos y máximos para cada uno de los componentes de la remuneración imponible.

Si se consideran como componente fijo de la remuneración el sueldo base y la gratificación y como componente variable el bono de producción y las horas extraordinarias, se puede concluir que en el conjunto de empresas estudiadas el componente fijo tiene un peso relativamente mayor; sólo en dos (principal 1 y maquiladora 4) la relación se invierte (ver tabla 28).

Tabla 28

Componentes fijos y variables de las remuneraciones en empresas principales y maquiladoras ¹												
Conceptos	Plantas de proceso de empresas principales							Plantas maquiladoras				
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5
Sueldo base + Gratificación	44,2	54,6	44,9	61,4	73,8	73,8	69,0	64,6	100,0	86,9	12,2	84,1
Bono de producción + Horas extraordinarias	52,8	45,4	35,9	27,4	19,6	19,6	-	29,6	-	8,8	74,0	15,9

¹ Los porcentajes no completan 100% pues se eliminaron otros conceptos que integran las remuneraciones.

En las empresas maquiladoras es superior el porcentaje de la parte fija de la remuneración en relación con lo que ocurre en las empresas principales: en un caso sobrepasa el 60%, en otros dos el 80% y en un último caso llega al 100%.

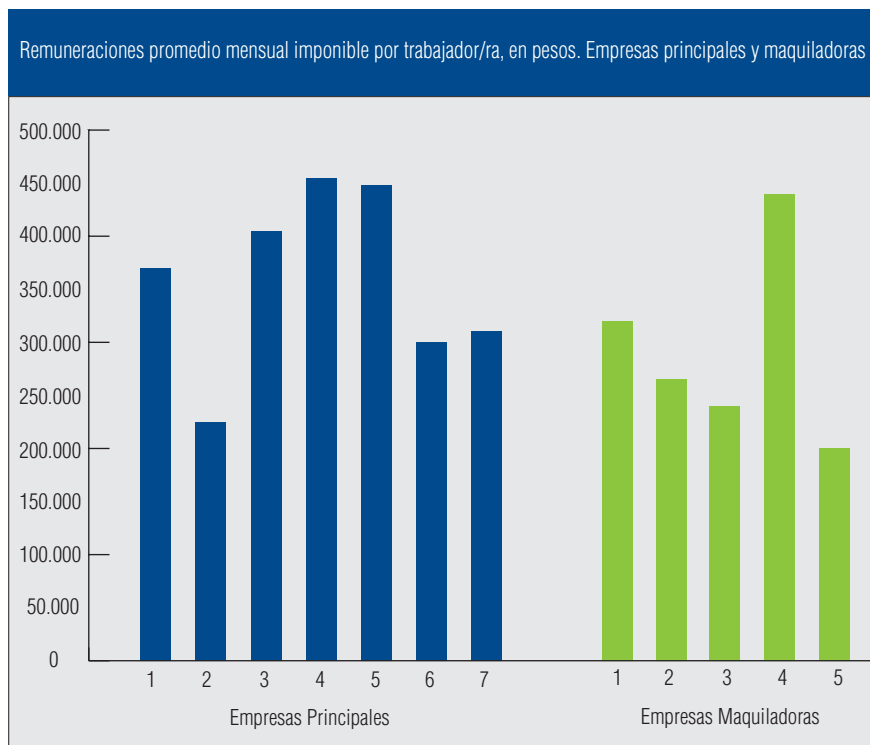
En la mayoría de las empresas se cancelan otros bonos como parte de la remuneración, con excepción de una principal (2) y dos maquiladoras (2 y 5). Estos tienen distintas denominaciones: bono de antigüedad, bono compensatorio, otros bonos, haberes imponibles. Representan, en general, un porcentaje reducido del salario (3% a 6% en cinco empresas y sobre 10% en otras tres empresas); no obstante, en una principal, en la que no se cancela ni bono de producción ni horas extraordinarias, alcanza 31%.

Los montos promedio de las remuneraciones imponibles se mueven en un rango de \$202.100 (maquiladora 5) y \$473.500 (principal 4), vale decir, entre la empresa que más paga a sus trabajadores y la que menos paga existe una diferencia muy sustantiva de \$271.400.

Sólo en una planta principal se cancela una remuneración bajo los \$300.000, mientras que esto ocurre en tres plantas maquiladoras. Por otro lado, en tres plantas principales se cancelan sueldos superiores a \$400.000, mientras que ello sólo ocurre en una maquiladora. Los montos salariales imponibles promedio mensuales más frecuentes en las empresas principales son de \$300.000 y fracción y \$400.000 y fracción, en cambio en las maquiladoras la frecuencia está en los \$200.000 y fracción.

El gráfico 3 ilustra estos datos.

Gráfico 3



El total de trabajadores y trabajadoras involucrados en el estudio (2.868) se concentran y distribuyen en tres montos salariales imposables del siguiente modo: 873 (30,4%) percibe entre \$200.000 y menos de \$300.000; 901 (31,4%) entre \$300.000 y menos de \$400.000; y los 1.094 restantes (38,1%) obtienen remuneraciones que superan los \$400.000.

CONCLUSIONES

Las empresas salmoneras de la Región de Los Lagos tienen un sistema de remuneraciones en lo formal bastante homogéneo, que se basa en cuatro componentes o ítems fundamentales: sueldo base, bono o incentivo de producción, horas extraordinarias y gratificación. Sin embargo, la ponderación de cada componente varía entre empresas, concretándose finalmente una situación de heterogeneidad remuneracional en los resultados entre cada una de ellas. En algunas logra mayor relevancia la parte fija de la remuneración (sueldo base y gratificación), y en otras, la parte variable (bono de producción y horas extraordinarias). En pocas alcanzan equilibrio ambos componentes.

Estos cuatro conceptos principales casi siempre se complementan con otros bonos o haberes (imponibles y/o no imponibles) que completan la remuneración final de los trabajadores. Asimismo, todas las empresas efectúan a la remuneración imponible los descuentos correspondientes por concepto de pensiones, salud y, cuando corresponde, seguro de cesantía.

El salario base tiene, en general, una participación relevante en el cálculo de la remuneración, no obstante evidenciarse heterogeneidad porcentual entre empresas. Hay plantas en las que se encuentra más bajo que el ingreso mínimo legal³⁷; sin embargo, en todos los casos la remuneración promedio final imponible sobrepasa este mínimo y en varias lo supera con creces.

Uno de los componentes importantes de la remuneración, y que es utilizado en muchas plantas en distintos puestos de trabajo de línea de producción, es el bono o incentivo de producción. Tiene estrecho vínculo, principalmente, con los volúmenes de materia

³⁷ Con la promulgación de la Ley N° 20.281 publicada el 21 de julio de 2008 y que entró en vigencia el 21 de enero de 2009, esta situación por norma no debe seguir ocurriendo.

prima a procesar, pero también con la calidad del procesamiento y el valor agregado incorporado, elemento que fue posible verificar en el análisis de los instrumentos colectivos.

Como estrategia general, cuando la empresa requiere y busca velocidad en el proceso, como es el caso en algunos puestos específicos de trabajo, se estimula básicamente el rendimiento cuantitativo, es decir, el más alto número de unidades de producto por unidad de tiempo y el incentivo tiende a premiar la rapidez individual. Por el contrario, cuando lo que se busca es preferentemente la calidad, se estimula el buen desempeño grupal, medido según unidades de producto aceptadas o rechazadas, y el incentivo en estos casos se orienta a estimular los equipos de trabajo como conjunto.

Pareciera entonces que para la competitividad de las empresas lo óptimo es el logro de una buena ecuación entre velocidad y calidad, lo que, consecuentemente, va acompañado de un sistema de pago que premia ambos componentes.

Al igual que lo que ocurre con los otros conceptos principales que integran la remuneración, respecto del bono de producción hay diferencias entre empresas, en algunas el ítem tiene un fuerte peso porcentual. Es posible que las variaciones se relacionen con el tipo de procesamiento que realizan a los salmones y truchas y con el volumen procesado en cada caso. Las fuentes revisadas (SERNAPESCA, 2007, y Aqua, 2008) indican que la mayoría de las plantas consideradas en el estudio procesan distintas especies (salmón del Atlántico, coho, trucha Arcoiris, etc.), ejecutan varias líneas de elaboración (fresco-enfriado, congelado) y valores agregados (entero, descabezado y eviscerado, filetes, trozos), los que obviamente tienen precios diferenciados, situación que debiera afectar los resultados económicos finales y, consecuentemente, las retribuciones salariales.

Las distintas plantas de proceso utilizan la denominada jornada ordinaria, que se extiende hasta 45 horas a la semana, distribuidas

en cinco o seis días. La extensión de la jornada a través de horas extraordinarias, si bien aparece como situación recurrente en la mayoría de las plantas, no implica un elevado número de horas laborales en el conjunto mensual ejecutado por los trabajadores/as, ni recargo fuera de lo legal en la jornada específica de cada trabajador/a (ver tabla 29), expresándose asimismo en un aporte de porcentajes relativamente reducidos en el cálculo de las remuneraciones promedio imponibles finales. Este dato, sin embargo, no dice nada respecto a la intensidad de las jornadas, pues si bien pueden no extenderse mucho más allá de lo legal, la llegada de materia prima, su rápida perecibilidad y las exigencias de volúmenes, características y calidad puestas por los clientes externos pueden influir o condicionar las lógicas de organización de los tiempos de trabajo.

Tabla 29

Horas extraordinarias realizadas por el personal de las plantas			
Empresa	Número de horas extraordinarias mes mayo 2008	Número de trabajadores/as	Rango de horas
Principal			
1	2.528	457	1 a 35
2	8.835	558	Menos 1 a 62
3	513	200	2 a 23
4	5.007	357	1 a 36
5	4.484	201	2 a 48
6	4.776	235	4 a 41
7	504	98	Menos 1 a 12
Maquiladora			
1	294	57	Menos 1 a 30
2	4	1	4
3	294	22	1 a 47
4	107	15	2 a 21
5	2.118	72	4 a 54

En cuanto a la gratificación -parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador³⁸-, aun cuando en la mayoría de las plantas en el mes de mayo de 2008 se les canceló, implicando porcentajes importantes en el aporte al cálculo de las remuneraciones, hay situaciones de excepción en que dicho pago no aparece registrado. Esto llama la atención pues, por un lado, el derecho a gratificación es universal³⁹ y, por otro lado, en general, las empresas del sector tienen como política pagar mes a mes dicho concepto, calculándolo según lo estipulado en el Artículo 50 del Código del Trabajo (4,75 Ingresos Mínimos Mensuales). Cabe entonces la posibilidad de que dichas empresas hayan asumido como opción de pago de las gratificaciones la alternativa establecida en el Artículo 47 del Código del Trabajo, que determina hacerlo en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el período anual, de modo que su cancelación no se reflejaría en el libro de remuneraciones del mes de mayo de 2008.

También en la mayoría de las plantas estudiadas se otorgan distintas asignaciones que completan la remuneración y que se combinan de manera diversa (bono de asistencia, bono de antigüedad, bono compensatorio, otros bonos, etc.). Si bien en algunas la asistencia (también, aunque menos recurrente la antigüedad) no necesariamente se traduce explícitamente en un bono, su sentido esencial se encuentra presente en la base del cálculo de los sueldos base⁴⁰, de los bonos de producción e incluso de otros bonos, impactando en las remuneraciones finales, pues para determinar sus valores se utiliza como criterio central la ponderación de los días trabajados. De este modo, hay un claro premio al presentismo⁴¹ y un consecuente castigo al ausentismo.

³⁸ Código del Trabajo, Artículo 42.

³⁹ Ley N° 18.620 de 1987. Se universaliza el derecho a gratificación a todos los trabajadores del país, sin distinción entre empleados y obreros.

⁴⁰ Las escalas o escalafones de sueldos base, usualmente, consideran la antigüedad.

⁴¹ En general se expresa en asistencia, en otro par de situaciones se establece como condición adicional antigüedad o permanencia ininterrumpida por doce meses al trabajo.

Específicamente, en lo que se refiere al bono de producción, las fallas o inasistencias injustificadas, en todas las empresas estudiadas que cuentan con instrumentos colectivos, son aceptadas por las partes como factor que reduce el monto del bono. Incluso en algunas se agregan a esta causal los días de permiso. Asimismo, frente a eventualidad de inasistencias justificadas, licencias médicas por enfermedad común o enfermedad laboral, vacaciones, también se establecen descuentos proporcionales al bono de producción.

Varias son las observaciones que estas fórmulas de cálculo sugieren. Desde el punto de vista de las trabajadoras, seguramente puede convertirse en un perjuicio para su remuneración. Casi siempre son ellas las que por las responsabilidades domésticas, de crianza de hijos y de cuidado de terceros deben recurrir a días de permiso o a ausencias con o sin justificación para cumplir con dichas obligaciones.

Cifras de la Encuesta Laboral 2006 (Díaz y Mella, 2007) muestran que en el conjunto de empresas que integraron la muestra una menor proporción de trabajadoras que de trabajadores exhibió ausencias injustificadas (3% versus 3,8%), no obstante, una mayor proporción de mujeres que de hombres tuvo ausencias justificadas o con permiso del empleador (6,5% versus 5,3%). Y en cuanto a licencias médicas presentadas por los trabajadores y trabajadoras en los últimos tres meses, la misma fuente señala diferencias sustantivas entre unos y otras en algunos de sus motivos. Por ejemplo, se visualiza una brecha mayor (10.3 puntos porcentuales) en las licencias por enfermedad propia: las trabajadoras exhiben un 19% y los trabajadores prácticamente la mitad (8,7%). Contrariamente, en el caso de las licencias por enfermedad del hijo menor de un año, sólo mujeres registran uso del beneficio (2,1% de las encuestadas).

Datos del estudio de remuneraciones realizado en un grupo de plantas de proceso de salmón en el año 2003 (Díaz, 2004) exhiben también tasas de ausentismo mayores en trabajadoras que en trabajadores. Se detectaron diferencias promedio de alrededor de 10,8 puntos

porcentuales superiores en mujeres, lo que fue reconfirmado en el presente estudio, en alrededor de 11 puntos porcentuales.

Si fuera posible comparar los montos de las remuneraciones promedio de los trabajadores y trabajadoras de las plantas de proceso con aquellos percibidos por trabajadores que se desempeñan en sectores económicos homólogos, podría concluirse de manera preliminar, sin profundizar en los criterios que se encuentran a la base de los cálculos, que las remuneraciones promedio imponibles de los trabajadores de plantas salmoneras son más bajas.

Por ejemplo, la Asociación Chilena de Seguridad publica mensualmente un informe sobre el comportamiento del empleo y de las remuneraciones en empresas afiliadas a dicha mutualidad, elaborado en base a una muestra⁴². En los dos sectores, a cuyas características y condiciones podrían ser asimiladas las plantas de proceso -pesca e industria-, los montos de las remuneraciones imponibles de los trabajadores correspondieron en mayo de 2008 a \$436.573 y \$429.831, respectivamente. Hay que advertir, sin embargo, que esta información incluye trabajadores de todos los estamentos ocupacionales: profesionales, gerentes, administrativos, personal de la producción, etc. (ACHS, 2008).

Los datos regionales del mismo informe indican que en la Región de Los Lagos para una muestra de 1.409 empresas afiliadas, el monto promedio de remuneraciones imponibles es de \$401.231. El texto aporta cifras sobre remuneraciones por tamaño de empresa, indicando que en mayo de 2008, en una muestra de 29.423 unidades a nivel nacional, aquellas con un número de trabajadores de entre 26 a 50 (uno de los casos estudiado)⁴³ percibían \$374.649; las con 51 y 100 trabajadores (un caso) percibían \$402.091; las que tenían entre 101 y 500 (seis casos) \$431.453; y aquellas con más de 500

⁴² En el mes de mayo de 2008 la masa afiliada alcanzó a 1.832.971 trabajadores pertenecientes a 36.266 empresas a nivel país. La muestra fue de 29.423 empresas con un total de 1.480.049 trabajadores.

⁴³ Maquiladora 2, ver tabla 2.

personas (cuatro casos) \$489.295. Insistimos que esto es sólo una comparación gruesa, pues habría que profundizar en los criterios que definen el cálculo, entre los cuales sin duda están: la calificación del personal, su nivel de escolaridad, su desarrollo de competencias laborales, su nivel de responsabilidad, etc.

Por su parte, la Dirección general de Relaciones Económicas Internacionales en un informe de empleo y salarios indica que en el año 2007 el 76% de los ocupados en empresas exportadoras (incluiría por tanto a las empresas principales abordadas en el estudio, no a las maquiladoras) obtuvo una remuneración promedio mensual de \$434.556. En el cálculo se consideró un total de 7.916 empresas y el salario promedio mensual se estimó en base a las declaraciones de los empleadores al Servicio de Impuestos Internos (SII), tomando el total de los salarios y honorarios pagados en el año dividido por el número de trabajadores y por los doce meses del año (DIRECON, 2009).

Como se sabe, las funciones productivas en las plantas de proceso son bastante segmentadas y especializadas según condición de género. Mientras en las tareas que requieren mayor esfuerzo y motricidad gruesa están los hombres, las mujeres cumplen funciones que necesitan una mayor delicadeza, prolijidad, meticulosidad.

Si se comparan los montos en las remuneraciones promedio obtenidas por unas y otros, no se visualizan brechas significativas, lo cual induciría a señalar que, al menos en relación con esta materia y en el universo específico de los trabajadores que ejercen funciones en las líneas de producción, el fenómeno de discriminación salarial no constituiría un fenómeno fehaciente. Pero esta conclusión puede no ser del todo acertada. Sería necesario contar con información muy precisa y detallada acerca de los montos percibidos por trabajadores y trabajadoras según funciones desempeñadas. La forma de presentación de los libros de remuneraciones revisados hace referencia muy general a las áreas o cargos, o son definidas por las distintas empresas usando criterios disímiles, lo que no facilita la comparación.

No obstante, la revisión de los instrumentos colectivos sugiere la existencia de diferencias reales que pueden alcanzar una magnitud importante. Se destacarán dos ejemplos relacionados con escalas de sueldos base que se consignan en negociaciones de empresas principales. El primero señala que en un anexo al contrato colectivo se aporta el listado de sueldos base. Allí queda claro que tanto a trabajadores como a trabajadoras se les fijan montos que varían entre \$91.884 y \$140.527; sin embargo, hay al menos 14 trabajadores y ninguna trabajadora cuyo monto de sueldo base se eleva muy por sobre esos parámetros, llegando hasta los \$313.485. Si bien no se especifican las funciones que desempeñan, es evidente que son mejor pagadas y coinciden que son ejecutadas por varones.

Un segundo ejemplo es el de otro instrumento colectivo en el que se fijan cinco categorías de sueldo base, mencionándose que ello podría corresponder a grados de responsabilidad. La estratificación de funciones que se encuentra implícita en la determinación de las categorías pareciera que castiga las actividades “feminizadas”, puesto que las D y E, que tienen un mayor sueldo base, corresponden al desempeño de funciones más bien típicamente “masculinas”: ayudantes de bodega, calibrado, clasificador, filetero, operador Baader, pesador, recortero, carpintero, digitador, junior, monitores. Algo similar ocurre cuando se reconoce que el sueldo base de quienes ocupan los cargos de supervisión y control son más elevados, pues también por esa vía se podría estar afectando a las trabajadoras que, en general, acceden menos a dichos puestos.

Los criterios para la determinación de las escalas o escalafones de sueldo se dan por aceptados en los acuerdos colectivos. No parece existir entonces un resguardo para evitar que la definición de los sueldos base no redunde en situaciones de discriminación de género o de otro tipo de diferenciación arbitraria (Díaz, 2009).

La negociación colectiva es un instrumento poderoso para la promoción de la equidad de género en el trabajo, por el cual pueden asegurarse algunas precondiciones básicas para la igualdad de derechos y oportunidades en

el acceso a los puestos de trabajo, a la capacitación, a la promoción laboral. También podría contribuir a que se establezcan parámetros de equidad: salarios iguales para trabajos de igual valor, condiciones similares para el ejercicio de la maternidad y de la paternidad, etc. No obstante, la incorporación de las reivindicaciones de género en la negociación colectiva es aun incipiente. Los asuntos de negociación priorizan temas de interés tradicional.

Para la efectiva incorporación de las demandas de género en la negociación colectiva es necesario que las trabajadoras estén presentes en todos los momentos del proceso y “sus temas” sean tratados como de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores (y no sólo de las mujeres). Además de otorgarles prioridad, es necesario que los/as dirigentes que participan de las comisiones negociadoras estén capacitados/as para su defensa y argumentación. Se requiere también de la presencia de más mujeres entre los negociadores, para lo cual debieran aumentar su representatividad en las direcciones sindicales, así podrían también influir en las políticas de recursos humanos de las empresas, promoviendo un cambio en sus esquemas convencionales (Díaz, 2005).

En los procesos de negociación colectiva, a través de los cuales empleadores y trabajadores fijan de común acuerdo remuneraciones y condiciones de trabajo, es muy central⁴⁴ el rol de los sindicatos. En todas las plantas principales y en tres de las cinco maquiladoras estudiadas existe sindicato (uno o dos) e instrumento colectivo vigente (contrato o convenio), celebrados entre los años 2006 y 2008, con una duración de entre dos y cuatro años. En tres empresas principales fueron negociados y firmados de manera conjunta por los dos sindicatos vigentes en la respectiva empresa (ver tabla 30). Este panorama permite también llamar la atención sobre cierta mayor dificultad que tendrían los trabajadores de empresas prestadoras de servicios para organizarse sindicalmente y negociar colectivamente.

⁴⁴ Aunque no exclusivo, el Código del Trabajo en su Artículo 315 y siguientes considera la posibilidad de que negocien grupos de trabajadores.

Tabla 30

Número de sindicatos e instrumentos colectivos vigentes		
Empresas	Número de sindicatos	Número de instrumentos colectivos
Principales subtotal	10	7
1	2	1 contrato
2	1	1 contrato
3	1	1 contrato
4	1	1 contrato
5	2	1 convenio
6	1	1 contrato
7	2	1 contrato
Prestadoras de servicios subtotal	3	3
1	1	1 contrato
2	-	-
3	1	1 convenio
4	1	1 contrato
5	-	-

Revisados los registros de inspección y multas de la Dirección del Trabajo para los años 2007–2008, se constata infraccionalidad reiterada a la norma laboral en materias relacionadas con remuneraciones⁴⁵ en tres de las doce plantas estudiadas, todas principales. Adicionalmente, se consignan infracciones relativas a jornada de trabajo (tiempos de trabajo, registro de asistencia, descansos semanales y en días festivos) en un total de seis empresas principales y tres maquiladoras. Dada la forma como se estructuran los salarios, la vulneración a esta normativa podría afectar el cálculo de los salarios finales.

Finalmente, no puede dejar de señalarse que así como la proliferación del virus ISA ha tenido desde junio–julio de 2007⁴⁶ un fuerte impacto en los empleos del sector salmonero, es muy probable que por un factor clásico de oferta y demanda afecte las remuneraciones de los trabajadores.

⁴⁵ Artículo 55 inciso 1°, artículo 58 y artículo 477 del Código del Trabajo.

⁴⁶ Fuentes de prensa indican que las proyecciones podrían alcanzar los 12.000 puestos a enero de 2009. El Llanquihue. 16 de octubre de 2008. Por su parte, los dirigentes sindicales estiman a mayo de 2009 un total de 17.000 despidos. El Mostrador. 13 de mayo de 2009.

Según un informe elaborado por Globefish y avalado por la FAO, esta situación reducirá la producción de salmón del Atlántico para exportación en un tercio, pasando de 375.000 toneladas producidas el 2008 a 220.000 para el año 2009 (Globefish, 2009). De verificarse estas proyecciones, la participación de Chile en la industria a nivel mundial caería desde un 25% en 2008 a un 17% en 2009. Esto contrasta con la situación de otros países productores (por ejemplo, Noruega, Reino Unido e Islas Faroe), los cuales proyectan crecimiento. De hecho, el mismo reporte estima para el año 2009 un aumento de 5% en la demanda de salmón, cuestión que de manera concomitante a la disminución de la oferta se traduciría en “precios moderadamente altos”, lo que en el caso de Chile, podría amortiguar, relativamente, la situación crítica.

De acuerdo a declaraciones del presidente de SalmonChile⁴⁷, la situación ha obligado a las empresas a adelantar las cosechas, por lo que el año 2009 se registraría una disminución de la producción de entre un 15% y 20%. Se pronostica que recién en 18 a 20 meses podría comenzar a normalizarse la situación económica productiva. La especie afectada es la del salmón del Atlántico, el salmónido más exportable (213 miles de toneladas netas) y que genera mayores divisas (1.418 millones de dólares FOB)⁴⁸.

Si bien se reconoce que los insumos utilizados para la industria han experimentado disminuciones importantes y el tipo de cambio se ha recuperado, hay que agregar como nuevo nudo crítico las previsibles repercusiones de la crisis financiera mundial en el país y en el sector. Como manera de responder a las actuales condiciones económicas globales las empresas implementan transformaciones y ajustes funcionales que constituyen un marco que, en algunos casos, lo más probable es que constriñan los procesos de negociación colectiva, vale decir, la posibilidad de alcanzar acuerdos laborales en materia de remuneraciones y de otras condiciones de trabajo que beneficien de una manera más sólida y extendida a trabajadores y trabajadoras.

⁴⁷ SalmonChile, octubre 2008.

⁴⁸ Cifras del 2006. SalmonChile. noviembre 2008.

BIBLIOGRAFÍA

- Aqua.** “Directorio de Acuicultura y Pesca de Chile”. 2008.
- Aqua.** “Estadísticas”. 2007-2008.
- Asociación Chilena de Seguridad** “Comportamiento del empleo y remuneraciones en empresas afiliadas a la ACHS”. Mayo 2008.
- Díaz, Estrella.** “Industria del salmón: Negociación colectiva y equidad de género”. OXFAM. Inédito. 2009.
- Díaz, Estrella.** “Sindicalismo y equidad de género”. En Mitos y realidades del mercado laboral en Chile. Editor Ensignia, Jaime. Fundación Friedrich Ebert. Santiago. Mayo 2005.
- Díaz, Estrella.** “Estudio de remuneraciones en plantas salmoneras de la X Región”. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Aportes al debate laboral N° 15. Diciembre 2004.
- Díaz, Estrella y Mella, Paola.** “Inequidades y brechas de género en el empleo”. ENCLA 2006. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. 2007.
- DIRECON.** “Empleo y salarios en las empresas exportadoras chilenas”. Marzo 2009.
- El Llanquihue.** 16 de octubre de 2008.
- El Mostrador.** 13 de mayo de 2009.
- Globefish.** www.globefish.org January 2009.
- OIT.** “La industria de la maquila en Centroamérica”. Informe para el Seminario Subregional de Empleadores de Centroamérica y República Dominicana. Guatemala. Abril 1997.
- SalmonChile.** “Salmonoticias Online”. Octubre 2008.
- SalmonChile.** “Estadísticas”. Noviembre 2008.
- SERNAPESCA.** “Anuario Estadístico de Pesca”. 2007

ANEXOS

Anexo 1

Universo de trabajadores en plantas de proceso ¹			
Empresa	Hombres	Mujeres	Número total de trabajadores
Principal			
Total	2.403	2.181	4.584
1	425	330	755
2	683	564	1.247
3	361	292	653
4	342	335	677
5	166	103	269
6	307	376	683
7	119	181	300
Maquiladora			
Total	462	510	972
1	87	81	168
2	118	60	178
3	77	163	240
4	47	30	77
5	133	176	309

¹ Incluye además de operarios y operarias: técnicos de mantenimiento, operadores de máquina, jefes, supervisores, capataces y encargados, bodegueros, monitores de control de calidad, horquilleros y yaleros, personal de patio, planilleros, personal de riles, asistentes y ayudantes, trabajadores temporales, laboratoristas.

Anexo 2

Universo de operarios de producción y tasa de ausentismo			
Empresa	Universo de operarios	Número de operarios que laboraron 30 días	Tasa de ausentismo %
Principal			
Total	2.010	1.387	31,00
1	317	251	20,83
2	599	369	38,40
3	344	278	19,19
4	278	181	34,90
5	166	144	13,26
6	190	114	40,00
7	116	50	56,90
Maquiladora			
Total	286	149	47,91
1	50	31	38,00
2	38	32	15,79
3	77	50	35,07
4	39	10	74,36
5	82	26	68,30

Anexo 3

Universo de operarias de producción y tasa de ausentismo			
Empresa	Universo de operarias	Número de operarias que laboraron 30 días	Tasa de ausentismo %
Principal			
Total	2.027	1.168	42,38
1	290	222	23,45
2	543	272	49,91
3	289	218	24,57
4	324	178	45,07
5	103	79	23,31
6	296	125	57,78
7	182	74	59,35
Maquiladora			
Total	406	164	59,61
1	64	34	46,88
2	2	2	0,00
3	163	74	54,61
4	30	6	80,00
5	147	48	67,35

Anexo 4

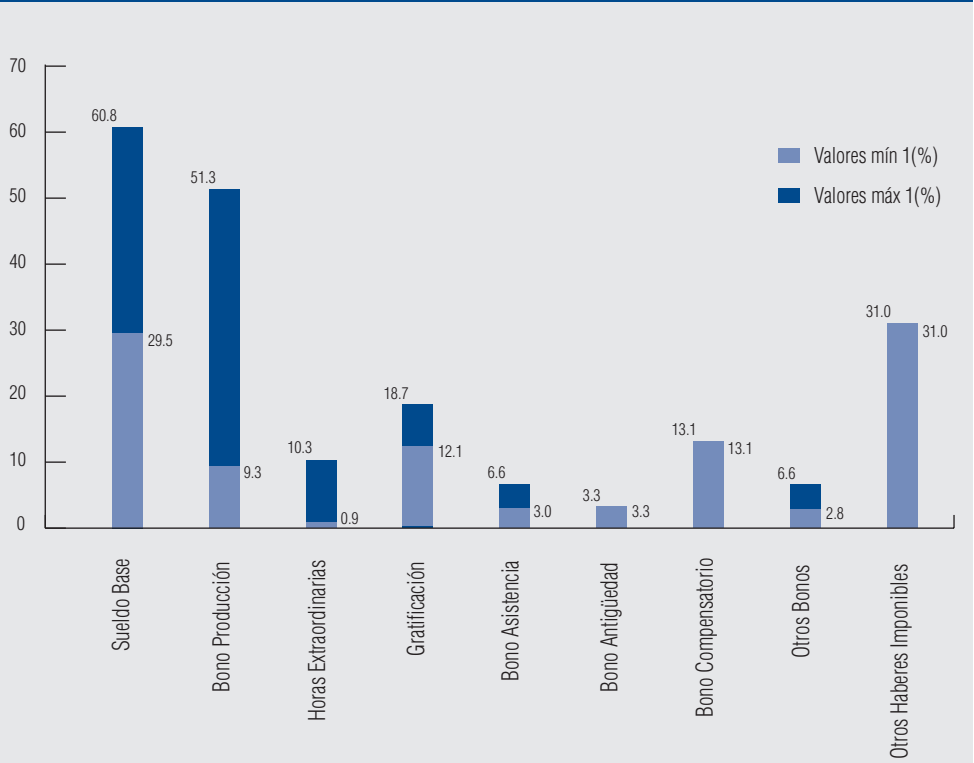
Estadísticos (media, desviación típica y coeficiente de variación) correspondientes a los conceptos que componen la remuneración imponible de trabajadores/as, según tipo de planta¹

Conceptos	Plantas de procesos de empresas principales			Plantas maquiladoras		
	\bar{x}_1	s1	CV1	\bar{x}_2	s2	CV2
Nº trabajadores	365	182,2	49,9%	63	41,5	66,3%
Sueldo base	47,3%	12,2%	25,8%	55,6%	27,0%	48,6%
Bono producción	27,3%	16,5%	60,4%	36,2%	32,6%	90,3%
Horas extraordinarias	6,1%	3,9%	64,3%	6,6%	8,1%	122,1%
Gratificación	15,1%	2,7%	18,0%	17,5%	3,7%	21,0%
Bono asistencia	4,8%	2,5%	53,0%	4,3%	-	-
Bono antigüedad	3,3%	-	-	-	-	-
Bono compensatorio	13,1%	-	-	-	-	-
Otros bonos	6,9%	4,2%	61,3%	9,8%	5,7%	57,7%
Otros haberes imposables	31,0%	-	-	-	-	-
Remuneración promedio mensual imponible, ponderado	357.367	86.844	24,3%	259.558	99.410	38,3%

¹ Elaborado por Paola Mella, Estadístico, División de Estudios, Dirección del Trabajo.

Anexo 5

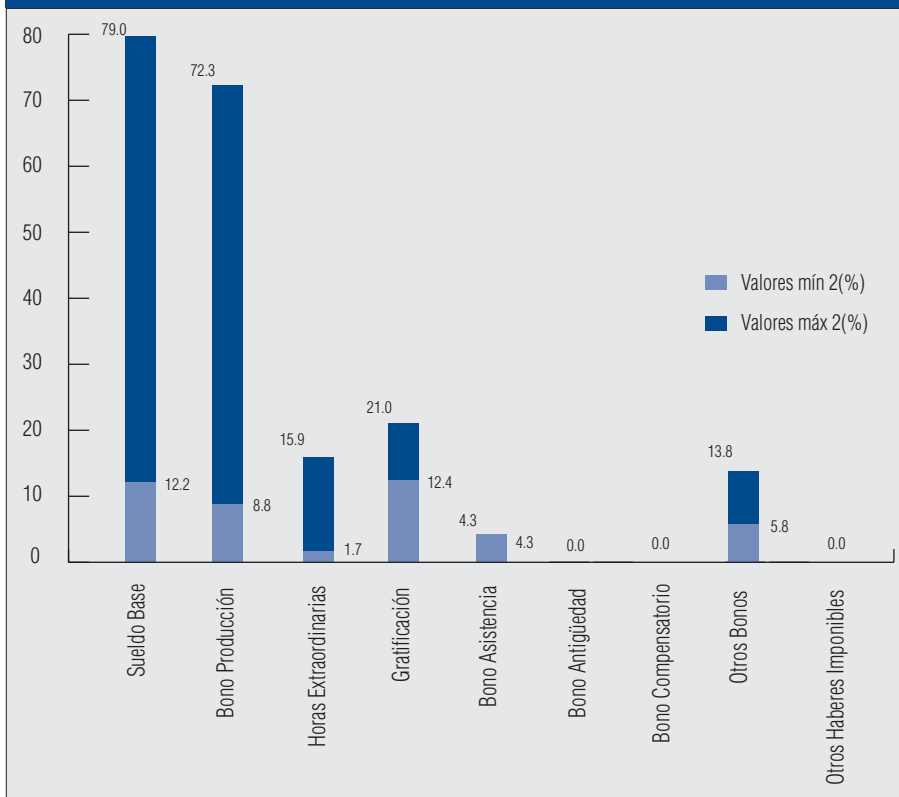
Valores mínimos y máximos correspondientes a los componentes de la variable "remuneración imponible" en las plantas de proceso de las empresas principales¹



¹ Elaborado por Paola Mella, Estadístico, División de Estudios, Dirección del Trabajo.

Anexo 6

Valores mínimos y máximos correspondientes a los componentes de la variable "remuneración imponible" en las plantas de proceso de las empresas maquiladoras¹



¹ Elaborado por Paola Mella, Estadístico, División de Estudios, Dirección del Trabajo.



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
DIVISION DE ESTUDIOS

Agustinas 1253, Santiago de Chile / Teléfono: (56-2) 674 9300

www.direcciondeltrabajo.cl