
APORTE AL DEBATE LABORAL
Nº15

ESTUDIO DE REMUNERACIONES EN PLANTAS SALMONERAS
DE LA Xª REGIÓN

AUTOR
Estrella Díaz Andrade
Socióloga
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Santiago, diciembre de 2004

ÍNDICE

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. METODOLOGÍA.....	4
3. LAS EMPRESAS SELECCIONADAS.....	5
4. LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES INVOLUCRADO.....	5
5. LOS LIBROS DE REMUNERACIONES.....	8
6. MIRADA DE CONJUNTO: SITUACIÓN COMPARADA ENTRE EMPRESAS.....	41
7. CONCLUSIONES FINALES.....	44
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50
ANEXO.....	51

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento da cuenta de los resultados del “Estudio de Remuneraciones en Plantas Salmoneras de la Xª Región”, desarrollado durante el año 2003 por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo en colaboración con la Dirección Regional del Trabajo de la Xª Región.

Desde el año 1999, bajo esta misma coordinación, se han ejecutado varios estudios en el sector salmoneros, orientados a diagnosticar las condiciones de trabajo, tanto en plantas de proceso como en centros de cultivo. Algunos de ellos se encuentran publicados¹ y otros aún tienen carácter inédito.

El tema de las remuneraciones, junto con constituir una de las preocupaciones centrales de los trabajadores del sector, y 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 todavía enigmático, pero sobre el que vale la pena iniciar pesquisas y algún nivel de debate. Nuestro propósito con este estudio es hacer un pequeño aporte en dicho sentido.

Los antecedentes indican que en la industria del salmón, así como en varias otras industrias, las formas de organización del trabajo incorporan como uno de sus componentes centrales, la lógica de más remuneración a más producción. Las demandas de los mercados externos, agregan a esta lógica otro componente, el de la calidad de los productos elaborados. De este modo, las compensaciones económicas obtenidas por los trabajadores están en directa relación con estos requerimientos.

Ello no tendría mayor dificultad si, por un lado, la retribución efectivamente compensara el esfuerzo laboral y fuera proporcional a la riqueza creada; y por otro, si las condiciones en que se desarrolla el trabajo son decentes y garantizan la salud de trabajadores y trabajadoras y su bienestar en la empresa y en su vida cotidiana.

En el último tiempo, cada vez más y sobre todo desde el exterior, actores sindicales, organizaciones ciudadanas e incluso, los propios competidores, vigilan las estrategias empresariales del sector, en torno de garantizar que la competencia sea leal, y que en materias laborales no se utilice la fórmula perversa de reducción progresiva de costos laborales.

El rubro salmonero por vocación se encuentra inserto en el mercado internacional. Con la firma de nuevos tratados y acuerdos comerciales y con el lugar privilegiado que ocupa en los ranking de producción mundial, se verá enfrentado cada vez más a desafíos de implementar buenas prácticas laborales y transparentar su gestión.

El presente estudio lo hemos caracterizado como exploratorio, pues a través de él se pretende avanzar en el conocimiento, comprensión y análisis de un objeto o fenómeno sobre el que no existe suficiente información preliminar, pero sobre el cual pueden comenzar a construirse hipótesis o sugerencias de nuevas pesquisas.

Tres fueron los objetivos propuestos para el estudio:

a) Describir las estructuras de remuneraciones características de las plantas de procesamiento salmonero de la Xª Región, avanzando en el análisis de las escalas de montos, formas de cálculo,

¹ Dirección del Trabajo. Cuaderno de Investigación N°13, “Cultivando el Mar”; Cuaderno de Investigación N°17, “Estudio Ergonómico en Plantas Salmoneras de la Xª Región”. Detalle en referencias al final del texto.

componentes fijos y variables para trabajadoras y trabajadores; b) Avanzar en el conocimiento de las lógicas empresariales que se encuentran a la base de las estrategias remuneracionales y su recepción por parte de sindicatos y trabajadores; c) Tener una aproximación a los eventuales impactos que las estrategias remuneracionales con componentes variables pueden tener en la salud y en la vida personal y familiar de trabajadores y trabajadoras.

El texto 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 empresas, para luego realizar una mirada de conjunto donde se destacan aspectos comunes y diferencias. Finalmente, se incluye un apartado con conclusiones generales que se abren a temas de interés sobre los que se podría trabajar a futuro como también, un cuerpo de anexos, sobre cuyos contenidos se hizo referencia en el documento.

Queremos agradecer muy especialmente a las empresas que tuvieron una gran apertura para poner a nuestra disposición la información requerida, al igual que los dirigentes sindicales, quienes nos brindaron sus valiosas opiniones.

2. METODOLOGÍA

Siete fueron las empresas seleccionadas para la realización del estudio. Estas corresponden a unidades líderes en la producción y procesamiento de salmón para la exportación y en el aporte a los montos de divisas retornados. Las unidades de análisis fueron sus plantas de proceso operativas en la Xa Región.

En la definición de estos criterios de selección, está implícito el supuesto de que dado el nivel de posicionamiento económico de estas empresas, manejarían comparativamente a nivel del sector, las mejores o las más óptimas condiciones para remunerar de manera adecuada a su personal.

Los instrumentos que sirvieron de base para estudiar sus sistemas de remuneraciones fueron: por un lado, el libro de remuneraciones; y por otro lado, los contratos y convenios colectivos vigentes (ver anexo, cuadro N°1). Sobre la base de la definición de un plan de análisis, se precisó el universo de trabajadores a considerar y los conceptos importantes de integrar, todo ello en función de los objetivos pre definidos y de las hipótesis de estudio.

Sobre la base de una consulta previa a las empresas, se seleccionó el mes de mayo de 2003 como mes tipo, en el sentido que es representativo de la realidad promedio de remuneraciones del año, no expresa fluctuaciones significativas ni en los volúmenes de materia prima que se procesa, ni en la cantidad de fuerza laboral involucrada². Solamente en el caso de una empresa se debió optar por analizar el mes de abril, pues en mayo la planta operó sólo veintidós días, dedicando el período restante a tareas de mantención de equipos.

Para contar con un universo de trabajadores homogéneo y evitar situaciones que podrían distorsionar el análisis y las conclusiones del estudio, se eligió solamente a aquéllos y aquéllas que hubiesen trabajado el mes completo, y que desempeñando funciones productivas en las plantas de proceso, no ocupasen cargos de jefatura o supervisión (incluye jefes de área, supervisores y capataces) ni de mayor calificación o especializadas (por ejemplo, operarios de mantención). Esta decisión se justifica, pues

² El mes de Mayo corresponde a un momento de la llamada “temporada baja”, pues el volumen y tipo de especies procesadas, es en términos generales menor a la de “temporada alta”, momento en que las cosechas de salmónidos logran su peak (ver gráfico 1 en anexo).

ambas situaciones generan variaciones evidentes en los montos de las remuneraciones, pudiendo además afectar la exhaustividad de la comparación entre la realidad de las distintas empresas.

Considerando que en las plantas de proceso el número de trabajadoras es siempre muy elevado, se optó también por visibilizar su participación, realizando un análisis transversal de todos los conceptos involucrados en las remuneraciones. Se pudo así verificar el comportamiento de dichos conceptos, tanto para mujeres como para hombres, estableciendo las similitudes y diferencias.

Finalmente, usando una pauta semi-estructurada, se entrevistó a dirigentes sindicales de seis de las siete empresas seleccionadas, se tomó conocimiento de las opiniones que en tanto representantes de los trabajadores tienen acerca de la forma de cómo se estructuran sus remuneraciones, y de sus percepciones sobre los impactos que eventualmente puede implicarles en la salud y en la vida personal y familiar.

3. LAS EMPRESAS SELECCIONADAS

Las siete empresas seleccionadas corresponden a unidades líderes regionales en la producción y exportación de salmónidos. Cinco tienen una composición de capitales de origen externo (Noruega, Japón, Holanda) y dos nacionales. Según datos de ProChile, todas ellas se ubican en la categoría A, que corresponde a montos exportados de US\$ Fob 10.000.000 o más (ver anexo, cuadro N°2).

Exportan en general distintas especies de salmones (Pacífico, Atlántico, Danubio, Rojo) y truchas, con distintos valores agregados: entero fresco o enfriado y congelado; descabezado y eviscerado fresco o enfriado y congelado; filetes; trozos; ahumado; salados sin secar ni ahumar y en salmuera.

Sus mercados de destino son muy variados: Asia (Japón, Singapur, Taiwán (Formosa), Tailandia, China República Popular, Corea del Sur); Norteamérica (Estados Unidos, México, Canadá); Europa (Francia, Suiza, Holanda, Inglaterra, Italia, Alemania, Grecia, Finlandia, Rusia, Bélgica, Israel); Sudamérica (Brasil, Argentina, Colombia, Venezuela) (ver anexo, cuadro N°3).

4. LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES INVOLUCRADOS

Los trabajadores y trabajadoras que constituyen el universo respecto del cual se realizó el análisis de remuneraciones suman 2.461, y laboran en las plantas de proceso de las siete empresas seleccionadas. Cumplen funciones como operarios y operarias de proceso, desempeñando actividades con distintas denominaciones. Tal como se señaló en la metodología, se excluyó el personal clasificado como supervisores y capataces, y también los operarios que realizan tareas principalmente de mantención, todos los cuales en general perciben remuneraciones superiores, dado su grado de responsabilidad y/o cualificación.

El grupo de trabajadores quedó constituido por mujeres y hombres en cifras muy equivalentes: 1.208 mujeres y 1.253 hombres. La mayoría tienen edades que fluctúan entre los 20 años y los 34 años. Por sobre dicha edad se produce una reducción en el número de trabajadores, lo que ocurre de manera similar tanto en la población femenina como masculina (ver cuadros N°1 y N°2).

Cuadro N°1

Sexo de los trabajadores	
Sexo	Número
Femenino	1.208
Masculino	1.253
Total	2.461

Fuente: Libros de remuneraciones de empresas seleccionadas

Cuadro N°2

Grupos de edad de los trabajadores			
Grupo edad	Número Mujeres	Número Hombres	Total
Menos de 20 años	27	26	53
20 a 24 años	252	300	552
25 a 29 años	246	271	517
30 a 34 años	247	239	486
35 a 39 años	198	167	365
40 a 44 años	126	130	256
45 a 49 años	72	71	143
50 y más años	37	48	85
Sin información	3	1	4
Total	1.208	1.239	2.461

Fuente: Libros de remuneraciones de empresas seleccionadas

Un detalle por empresa en relación con el sexo y grupos de edad de los trabajadores, se incluye en el cuadro N°4 del anexo.

No siempre los libros de remuneraciones identifican las funciones que desempeña el personal, o en ocasiones las mencionan de manera genérica, por ejemplo, manipuladores de materia prima, operarios de proceso.

Hay funciones que son compartidas por cantidades similares de trabajadoras y trabajadores, mientras que otras son o más típicamente masculinas o más típicamente femeninas. Entre las más compartidas, se cuentan las tareas de empaque y embolsado, moldeo, estadística, eviscerado, y en cierta medida control de calidad. Las más típicamente femeninas son lejos, sacado de espinas, emparrillado, lavado;

y las típicamente masculinas, las labores de aseo, cámara de frío, fileteo, operación de máquinas, recorte y traspaleteo (ver cuadro N°3). El detalle por empresa se incluye en el cuadro N°5 del anexo.

Cuadro N°3

Principales funciones desempeñadas por trabajadoras y trabajadores (en orden de prelación)			
Función	Número Mujeres	Número Hombres	Total
Manipulación materia prima	253	295	548
Despinado y/o sacado espinas	279	19	298
Operación proceso	108	140	248
Apoyo planta	54	88	142
Sashimi	59	20	79
Empaque	40	35	75
Recorte	1	70	71
Slicing	63	6	69
Moldeo	26	36	62
Limpieza	14	38	52
Embolsado	24	24	48
Operación de máquinas	2	45	47
Eviscerado	21	24	45
Aseo	8	35	43
Traspaleteo	-	39	39
Control calidad	22	16	38
Lavado	31	4	35
Fileteo	9	25	34
Estadística	14	15	29
Cámara	-	25	25
Teien	13	9	22
Emparrillado	17	-	17

Fuente: Libros de remuneraciones de empresas seleccionadas

Los libros de remuneraciones de algunas empresas consignan también información sobre el sistema de salud y pensiones en que cotizan los trabajadores. En materia de seguro de salud, el 59.4% de los trabajadores y trabajadoras cotiza en el sistema público Fonasa; y para pensiones el 65.7% cotiza en una administradora privada (AFP) (ver detalle por empresa en anexo, cuadro N°6).

5. LOS LIBROS DE REMUNERACIONES

Empresa 1

El libro de remuneraciones de la empresa 1 indica que en el mes de Mayo de 2003, su planta de proceso operó con una dotación de personal de 313 trabajadores, 147 mujeres y 166 hombres. Sin embargo sólo 108 mujeres (73%) y 143 hombres (86%) laboraron el mes completo, produciéndose una tasa de ausentismo de aproximadamente 20%³.

Siguiendo los criterios metodológicos indicados en el acápite 2, los trabajadores con ausencias fueron excluidos del universo de análisis, como también otros 4 operarios calificados, encargados de tareas de mantención de equipos, cuyas remuneraciones sobrepasan la media de los trabajadores y trabajadoras de la planta de proceso. Así, el grupo estudiado quedó conformado de 108 trabajadoras y 139 trabajadores (247 personas en total).

El diseño del libro de remuneraciones refleja de manera fidedigna los ítems desglosados en el contrato colectivo, y que valga señalar, tiene una duración de treinta y seis meses, a contar del día 1° de marzo de 2003, con vencimiento el 31 de marzo del año 2006.

Las remuneraciones mensuales de los trabajadores está compuesta centralmente por: sueldo base, bono de producción, horas extras y gratificación⁴. A ello se suman dos bonos, uno especial de responsabilidad y otro de antigüedad.

El sueldo base equivale al ingreso mínimo mensual, reajustado semestralmente según el Índice de Precios al Consumidor (IPC). Su monto oscila entre \$110.775⁵ y \$157.500, concentrándose el grueso de trabajadores en un sueldo base de \$112.777 (47.2% de las mujeres y 44.6% de los hombres). La distribución para el conjunto se aprecia en el cuadro N°4.

³ Ni para esta empresa ni para las seis restantes, se cuenta con información que precise las causas de las ausencias de los trabajadores. Estas podrían obedecer a variadas razones: simplemente fallas; licencias producto de accidentes laborales, enfermedad común o maternidad; permisos, etc.

⁴ De acuerdo al artículo 42 del Código del Trabajo, constituyen remuneraciones entre otras: a) sueldo, estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios; b) sobresueldo, consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo; c) comisión, porcentaje sobre el precio de las ventas o compras o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador; d) participación, proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma; e) gratificación, parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

⁵ En Mayo de 2003, el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta 65 años era de \$111.200.

Cuadro N°4

Empresa 1. Distribución del personal según monto de sueldo base. En porcentajes.		
Sueldo Base Pesos	% Mujeres (total = 108)	% Hombres (total = 139)
\$110.775	24.0	28.0
\$111.661	21.3	22.3
\$112.777	47.2	44.6
\$117.588	3.7	2.1
\$122.933	1.8	2.1
\$141.053	1.0	0.7
\$157.500	1.0	-
Total	100.0	100.0

Fuente: Libro de remuneraciones. Mayo 2003. En lo que sigue y para todos los efectos de conversión de los montos de remuneraciones en moneda nacional a moneda extranjera, se debe considerar que el cambio a la fecha era **1 dólar americano = \$700 chilenos**.

Los criterios clasificatorios de los trabajadores y trabajadoras en uno u otro rango de sueldo base no son explicitados en el contrato colectivo. Sólo se menciona el caso del personal que por encontrarse afecto a dicho instrumento y habiendo cumplido al momento de su firma un año de antigüedad, obtuvo por única vez un reajuste del 5%. De este modo, habría una diferenciación entre el personal nuevo⁶ y antiguo; y entre el personal adscrito y no adscrito al contrato colectivo.

El bono de producción consta de dos bonificaciones diferentes que se suman: un bono llamado de productividad, más un bono de calidad. Ambos se estiman en base a los resultados obtenidos durante el período de un mes comprendido entre el 21 del mes anterior a la evaluación y el 20 del mes en que efectivamente se realiza la evaluación de los aspectos comprendidos en el bono.

El bono de productividad se paga por la cantidad de piezas o kilos producidos mensualmente en cada sección del proceso (Limpieza, Filete, Empaque)⁷ y según el número de horas hombre utilizadas.

El índice de productividad global (el número de piezas o de kilos obtenidos por hora hombre) se pondera otorgándole un valor específico a cada producto elaborado. Así, el bono total se obtiene, multiplicando el índice de productividad global por la cantidad valorada del mix de productos. El entero, se valora en \$750; el filete, steak⁸ y otros no especificados en \$2.250; y el loins y boneless⁹ en \$3.750.

⁶ Datos contenidos en el mismo libro de remuneraciones indican que serían 18 las personas con menos de un año de permanencia en la planta, 10 mujeres y 8 hombres.

⁷ Otras secciones o áreas no mencionadas, como por ejemplo, recepción, moldeo, lavado, etc, son asociadas a las tres principales, para efectos de cálculo.

⁸ Salmón en rodajas o medallones.

⁹ Lomo de trucha sin piel y despinado.

El bono de productividad general se calcula multiplicando el índice de productividad global por el porcentaje de piezas específicas obtenidas, previamente valoradas¹⁰.

El total de producción así lograda se calcula para cada sección, considerando el desempeño específico alcanzando según escala de estándares de rendimiento establecido para cada una de ellas. Esto se hace aplicando al número de piezas o de kilos obtenidos por hora hombre, un factor específico que equivale a cierta cantidad de bonificación¹¹.

El bono de productividad tiene un monto mínimo garantizado de \$15.000 mensuales, para aquellos trabajadores que laboren durante todos los días laborales del período y que no hayan incurrido en alguna causal específica de descuento.

Para el cálculo del bono de calidad se consideran tres conceptos asociados a la calidad del producto que, luego de ser evaluados por separado, suman el incentivo que finalmente se paga: gaping, premium, rendimiento¹².

Se considera una presencia tolerable de gaping en el producto de un 1%, a partir de lo cual se bonifica en mayor o menor cantidad (entre \$18.000 y \$10.000) según se logre disminuir o se aumente el porcentaje de gaping¹³.

Se considera que un 90% del producto elaborado debe obtener calificación de premium y se bonifica en mayor o menor cantidad (entre \$10.000 y \$3.000) según se incremente o disminuya el porcentaje de premium obtenido¹⁴.

Se cuantifica el rendimiento de filete según su trim¹⁵, de tal modo que el resultado obtenido otorgará un bono según sea superior o inferior al estándar prefijado de 71%, 70% y 66% para trim B, trim C y trim D respectivamente¹⁶.

El bono de calidad tiene un monto mínimo garantizado de \$25.000 mensuales respecto de aquellos trabajadores que laboren durante todos los días laborales del período, y que no hayan incurrido en alguna causal específica de descuento.

Los bonos de productividad y de calidad están sujetos a descuento si se verifican ausencias o permisos sin goce de sueldo. Con un día de ausencia se pierde el 35% de ambos bonos y un día de permiso hace perder el 25% de ambos bonos. Dos días de ausencia equivale a perder 60% de la bonificación y con dos días de permiso se pierde un 35%. Con tres días de ausencia o de permiso se pierde totalmente la bonificación.

¹⁰ Bono Productividad Global = (Índice Productividad) x (% entero x \$750 + % filete x \$2.250 + % loins x \$3.750 + % steak x \$2.250 + % boneless x \$3.750 + % otros x \$2.250)

¹¹ Por ejemplo, en la sección limpieza, 130 piezas mensuales por hora hombre equivale al factor 1.15.

¹² Bono de Calidad = Valor Gaping + Valor Premium + Valor Rendimiento. Calidad gaping implica que el filete no presenta un porcentaje determinado de grietas; calidad premium, es el producto sin defectos (lo mejor); calidad rendimiento, es sacar lo menos posible de carne a un filete.

¹³ Por ejemplo, un porcentaje de gaping entre un 0.76% a 1.0% otorga una bonificación de \$15.000. Si el gaping disminuye a un 0.25%, el bono aumenta a \$18.000. Si aumenta a un 4%, el bono se reduce a \$11.000. Esto se encuentra especificado en una tabla en el contrato colectivo.

¹⁴ Por ejemplo, si el porcentaje de premium se incrementa a 95%, el bono que se logra es de \$7.500. Si en cambio es inferior, como 85%, el bono se reduce a \$3.000. Esto se encuentra especificado en una tabla en el contrato colectivo.

¹⁵ Borde de grasa del filete que puede ser más o menos grueso dependiendo de su clasificación (B, C, D).

¹⁶ Así, a un trim B de 72% se le aplica un factor 1.00 equivalente a \$15.000. A un trim D de 70% se le aplica un factor de 1.30 equivalente a \$19.500. Esto se encuentra especificado en una tabla en el contrato colectivo.

En el mes analizado, todos los trabajadores considerados en el universo, accedieron al bono de producción, puesto que laboraron el mes completo. Sus montos fueron diferenciados en rangos que oscilan entre \$42.000 y fracción (mínimo garantizado) y \$70.000 y fracción, concentrándose la mayoría en los \$64.000 y fracción (88% de mujeres y 94% de hombres). El cuadro N°5 muestra la distribución.

Cuadro N°5

Empresa 1. Distribución del personal según monto de bono de producción. En porcentajes.		
Bono Producción Pesos	% Mujeres (total = 108)	% Hombres (total = 139)
\$40.000 y fracción	8.3	5.0
\$50.000 y fracción	2.7	-
\$60.000 y fracción	88.8	94.2
\$70.000 y fracción	-	0.7
Total	100.0	100.0

Fuente: Libro de remuneraciones. Mayo 2003

En relación con las horas extraordinarias, el libro de remuneraciones muestra que el 94% de las trabajadoras y el 100% de los trabajadores realizó horas extras, en números que van desde una hora hasta cuarenta y cuatro horas en el mes. La mayor frecuencia en el caso de las mujeres se presenta entre las cuatro y seis horas mensuales promedio (61%) y en los hombres entre las cinco y las ocho horas mensuales promedio (71%). Las trabajadoras en conjunto realizaron en el mes un total de 679 horas extraordinarias; mientras que los trabajadores completaron un total de 1.050. Las horas extraordinarias son canceladas con el incremento del 50%¹⁷ sobre el sueldo de la hora ordinaria de trabajo¹⁸.

La empresa paga a todos sus trabajadores una gratificación mensual garantizada, equivalente al 25% de las remuneraciones devengadas¹⁹. La gran mayoría de trabajadores y trabajadoras percibe por este concepto \$44.017 (95% y 90.7% respectivamente).

Adicionalmente, por contrato colectivo la empresa otorga otros dos bonos fijos mensuales: de responsabilidad y de antigüedad. El de responsabilidad sólo se aplica a algunos segmentos específicos de trabajadores identificados en el instrumento colectivo. Equivale a un monto de \$5.000, \$10.000 o \$15.000 y en su cálculo se descuentan los días de licencia médica, accidentes laborales, ausencias y permisos sin goce de sueldo. En el mes analizado favoreció a un grupo reducido de 54 trabajadores (16 mujeres y 38 hombres).

El bono de antigüedad en cambio, es recibido por más del 90% del personal. Tiene carácter de fijo y mensual y su monto varía según la antigüedad del trabajador o trabajadora. Cumplido el primer año se cancela \$4.000, hasta el octavo en que tiene un tope de \$14.000. En su cálculo se descuentan los días de licencia médica, accidentes laborales, ausencias y permisos sin goce de sueldo.

¹⁷ Sueldo base x factor (0.0072917) = \$ 1 hora.

¹⁸ En el libro de remuneraciones no se consignan pagos por horas trabajadas en día festivo o de descanso (con un incremento del 100% por sobre el sueldo de la hora ordinaria de trabajo). Estas, según contrato colectivo, sólo pueden involucrar al personal que labora en secciones de mantenimiento, riles y patio, los que no fueron incluidos en nuestro análisis.

¹⁹ De acuerdo al artículo 50 del Código del Trabajo: tope 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Una mirada general de la composición de las remuneraciones del conjunto de trabajadores que integra el universo de análisis, arroja los siguientes resultados:

Cuadro N°6

Empresa 1. Composición de las remuneraciones				
Concepto	Mujeres (total = 108)		Hombres (total = 139)	
	Masa total cancelada Pesos	%	Masa total cancelada Pesos	%
Total imponible (1)	25.150.560	100.0	32.978.465	100.0
Sueldo base	12.214.751	48.5	15.804.227	48.0
Bono producción	6.701.237	26.6	8.771.630	26.6
Horas extraordinarias	561.686 (2)	2.2	910.506	2.7
Gratificación	4.710.157	18.7	6.087.818	18.4
Bono responsabilidad	170.000 (3)	0.7	460.000 (4)	1.4
Bono antigüedad	752.400 (5)	3.0	927.633 (6)	2.8
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a (7)	223.961		227.152	
Remuneración promedio mensual líquida por trabajador/a (7)	181.409		183.994	

(1) Incluye otros conceptos de montos menores, como diferencias de sueldo por ejemplo. Estos no fueron detallados en el cuadro.

(2) Percibido por 102 trabajadoras

(3) Percibido por 16 trabajadoras

(4) Percibido por 38 trabajadores

(5) Percibido por 98 trabajadoras

(6) Percibido por 131 trabajadores

(7) Incluye sólo cuatro conceptos: sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias y gratificación.

Fuente: Libro de remuneraciones. Mayo 2003

El concepto sueldo base es el más relevante en la composición de las remuneraciones brutas globales, alcanzando del orden del 48%. La gratificación es también un componente fijo que entera otro 18%.

El bono de producción implicó en el mes analizado, el 26% del total de remuneraciones brutas. Este bono se obtiene fundamentalmente de manera colectiva (por secciones o áreas). Es variable dependiendo de la cantidad de kilos procesados, del número de horas hombre utilizadas y de la calidad del producto. Depende entonces de trabajadores y trabajadoras la posibilidad de ampliar este rango porcentual y/o superarlo.

Las horas extraordinarias no tienen una incidencia muy determinante en la composición global de las remuneraciones, oscila entre 2% y 3%, teniendo un impacto levemente mayor en la remuneración de los hombres.

Llama la atención que a la base de la forma en cómo se construye la parte variable de la remuneración (nos referimos al bono de productividad, bono de calidad y también al bono de responsabilidad), existiría aparentemente, una lógica orientada a premiar la asistencia del personal. Por ejemplo, tanto para el bono de productividad como para el de calidad hay un monto mínimo garantizado (en conjunto suma \$40.000 mensuales) para todos aquellos trabajadores que no tengan ni ausencias ni permisos sin goce de sueldo a lo largo del período. De hecho, los trabajadores que tuvieran tres días de ausencia o permiso sin goce de sueldo pierden totalmente el bono de producción.

No obstante lo anterior, en las remuneraciones del 88% de las trabajadoras y del 94% de los trabajadores (ver cuadro N°5), el monto mínimo garantizado por concepto de bono de producción es superior, lo cual refleja que más allá de la sola asistencia, hay un esfuerzo cierto del colectivo.

Por otra parte, la obtención del bono de responsabilidad también exige similares requisitos. Si bien este se encuentra restringido a algunas funciones, en general “masculinas”²⁰, alcanzando a obtener de preferencia los hombres el monto superior de \$15.000 (sólo tres mujeres y 23 hombres), también premia la asistencia, y se descuenta incluso cuando la persona no se presenta a trabajar por licencia médica y accidentes laborales.

A pesar de estas consideraciones, el ausentismo promedio en la planta alcanza un 20%. En el caso específico del grupo estudiado, esta situación se percibe con mayor prevalencia en las mujeres (27%) que en los hombres (14%), con una diferencia de 13 puntos porcentuales, lo cual puede estar asociado al tema clásico de las responsabilidades domésticas, de crianza de hijos y/o cuidado de otros miembros vulnerables de la familia, pero también al de enfermedades profesionales. Esta situación podría además explicar, su menor realización de horas extraordinarias. Las mujeres estarían entonces más expuestas a ver reducidas sus remuneraciones, sobre todo por el menor aporte de los conceptos variables.

Finalmente, el bono de antigüedad es otro modo de premiar la permanencia de los trabajadores en la empresa, y se valoriza como componente de la remuneración. Tanto hombres como mujeres tienen comportamientos similares en esta materia.

El monto de la remuneración imponible promedio mensual de trabajadores y trabajadoras bordea los \$220.000, alcanzando una media líquida de \$180.000.

Empresa 2

Esta empresa opera con dos plantas de proceso. Cada una de ellas será analizada de manera separada, buscando luego establecer similitudes y diferencias.

El libro de remuneraciones de la planta 1 (2.1 para efectos del análisis de situaciones comparadas) indica que, en el mes de Mayo de 2003, operó con una dotación de personal de 504 trabajadores, 247 mujeres y 257 hombres. Sin embargo, sólo 153 mujeres (61.9%) y 202 hombres (78.6%) laboraron el mes completo, produciéndose una tasa de ausentismo global de 30%.

²⁰ Operadores de máquina, filetero, recortero, etc.

Siguiendo los criterios metodológicos ya esbozados, los trabajadores con ausencias fueron excluidos del universo de análisis, como también otros 6 trabajadores que cumplen funciones de supervisión de la producción, cuyas remuneraciones sobrepasan la media de los operarios y operarias de la planta de proceso. Así, el grupo estudiado quedó conformado de 148 trabajadoras y 201 trabajadores (349 personas en total).

El diseño del libro de remuneraciones integra los ítems desglosados en los dos instrumentos colectivos vigentes: el primero, es un contrato colectivo firmado con el sindicato e involucra a 433 trabajadores; y el segundo, es un convenio colectivo que afecta a 147 trabajadores y fue firmado con un grupo negociador. El primero, tiene una duración de tres años a contar del día 1º de noviembre de 2001, con vencimiento el 31 de octubre del año 2004; y el segundo, tiene una duración de tres años y dos meses, a contar del mismo 1º de noviembre de 2001 y hasta el 31 de diciembre de 2004. A ambos instrumentos se le incorporó un anexo pactado entre las partes, firmado el 17 de diciembre de 2002, que modificó fundamentalmente los sueldos base y la forma de cálculo de las bonificaciones de producción.

Las remuneraciones mensuales de los trabajadores esta compuesto centralmente por: sueldo base, bono de producción, horas extras y gratificación. A ello se suma un bono de noche. Cuando se produjo la modificación del contrato colectivo y del convenio colectivo y se les introdujo el anexo pactado, se diseñó una escala de remuneraciones similar para los trabajadores involucrados en uno y otro instrumento, en la que se determinan los montos de sueldo base, bono de producción, gratificación y bono de noche.

Para los sueldos base, la escala de remuneraciones consigna dos criterios de diferenciación: la función desempeñada por el trabajador o trabajadora y su antigüedad en la empresa. Así, estos fluctuarían entre los \$127.303 y los \$232.232²¹. Los sueldos base son reajustables semestralmente en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Independientemente de lo anterior, el libro de remuneraciones muestra que el personal de la planta se distribuye en una diversidad mayor de montos de sueldos base, moviéndose entre \$126.934 y \$303.110²². El cuadro N°7 ilustra cómo se distribuye en los distintos rangos.

²¹ Por ejemplo, un trabajador o trabajadora que desempeña la función de manipular alimentos y tiene una antigüedad en la empresa de menos de seis meses obtiene \$127.303; mientras que si desempeña la misma función, pero ha laborado por 1 a dos años con 11 meses, su sueldo base se eleva a \$146.353.

²² Sólo un caso.

Cuadro N°7

Empresa 2. Planta 1. Distribución del personal según monto de sueldo base. En porcentajes.		
Sueldo Base Pesos	% Mujeres (total = 148)	% Hombres (total = 201)
\$126.934 a \$139.000	13.5	12.9
\$140.000 a \$169.000	41.9	57.1
\$170.000 a \$199.000	33.7	21.4
\$200.000 y más	10.8 (1)	8.4 (2)
Total	100.0	100.0

(1) Dieciséis casos

(2) Diecisiete casos

Fuente: Libro de remuneraciones. Mayo 2003

En todos los casos, los sueldos base se elevan significativamente por sobre el salario mínimo, y la mayoría de los trabajadores (75.6% de mujeres y 78.5% de hombres) reciben montos que oscilan entre \$140.000 y \$199.000.

En la planta, hasta antes de la modificación del contrato colectivo, existían cuatro bonificaciones por producción: bono de producción general, bono de productividad, bono de calidad y bono de rendimiento, los que se determinaban por la producción comprendida entre los días 21 del mes anterior, hasta el día 20 del mes de pago. Luego, se cambiaron todas las bonificaciones por producción²³, incluido su monto mínimo, por un único bono denominado de producción que considera como parámetros: cantidad de producción (40%), calidad del producto (30%), antigüedad de cada trabajador inferior o superior a seis meses (30%). Según la escala, varía entre \$37.976 y \$43.102. En virtud de esta modificación, los bonos ya no tienen garantizado un monto mínimo como sí lo tenían en la situación anterior²⁴.

El bono puede ser descontado de manera automática en un 50% si el trabajador o trabajadora se ausenta de sus labores un día en el período mensual correspondiente, salvo que dicha ausencia se deba a licencia médica válida y autorizada, a cualquiera de los permisos establecidos en el contrato colectivo, a los permisos sindicales o bien, a otras situaciones graves. En el caso que la persona incurra en un segundo día de ausencia durante el mismo período, pierde la totalidad del bono. También lo pierde si en el examen de coliformes fecales sale positivo.

Los datos del libro de remuneraciones muestran que la gran mayoría de trabajadores recibe el monto máximo (\$43.102) por bono de producción (78.3% de las trabajadoras y 85% de los trabajadores). El resto del personal se localiza en el monto mínimo o sobre él, sin alcanzar el tope.

²³ Asimismo, se acordó la eliminación de otros bonos: de antigüedad mensual por meses ininterrumpidos de trabajo (variaba entre \$4.635 al mes y \$23.175 brutos); de frío, destinado a los trabajadores de cámaras (\$20.000 brutos mensuales); de grúa horquilla, destinados a los conductores (\$15.500 brutos mensuales); especial histórico, beneficiaba a trece trabajadores/as (su monto variaba entre \$7.000 y fracción y \$50.000 y fracción brutos mensuales); de responsabilidad, beneficiaba a 17 trabajadores/as (entre \$6.000 y \$16.000). Probablemente, el monto de estos bonos fueron incorporados a los sueldos base de los trabajadores y trabajadoras según la función o sección en la que laboran.

²⁴ Los instrumentos colectivos señalaban que en caso de problemas de abastecimiento, las cuatro bonificaciones por producción tendrían un mínimo garantizado, equivalente al 50% del sueldo base mensual de cada trabajador en el período correspondiente.

En relación con las horas extraordinarias, el libro de remuneraciones muestra que prácticamente el 100% de las trabajadoras y trabajadores realizó horas extras, en números que van desde menos de una hora hasta veinticinco horas en el mes. La mayor frecuencia en el caso de las mujeres se presenta entre la hora y fracción y las tres horas y fracción (75%); y en los hombres, si bien hay una dispersión mayor, se concentran entre la hora y fracción y las ocho horas y fracción promedio (85%). Las trabajadoras en conjunto realizaron en el mes un total de 422 horas extraordinarias; mientras que los trabajadores completaron un total de 1.082. Las horas extraordinarias son canceladas con el incremento del 50% sobre el sueldo de la hora ordinaria de trabajo²⁵.

La empresa cancela a todos los trabajadores y trabajadoras que realizan trabajo nocturno \$567 brutos por cada noche laborada. Del total de trabajadores de la planta, en el mes estudiado, 91% del personal femenino y 86% del masculino realizó trabajo nocturno. En la escala de remuneraciones se hace referencia a un tope de \$5.670 brutos mensuales, lo cual indicaría que cada trabajador no puede desempeñarse en dicha condición más de diez días al mes. Sin embargo, el libro de remuneraciones consigna un total de 60 mujeres y 67 hombres que superan ese máximo.

Finalmente, la gratificación es otro de los conceptos señalados en la escala de remuneraciones. Su monto varía entre \$41.730 mensuales para los trabajadores con menos de seis meses de antigüedad y \$44.017 mensuales para el resto. La fórmula utilizada se adscribiría a lo estipulado en el artículo 50 del Código del Trabajo. La mayoría de los trabajadores percibe el máximo de la gratificación (89% de las trabajadoras y 94% de los trabajadores); hay sin embargo personas que reciben montos intermedios, entre el mínimo y máximo mencionado.

Los datos globales sobre la composición de las remuneraciones del conjunto de trabajadores que integra el universo de análisis, se exponen en el cuadro N°8.

²⁵ En el libro de remuneraciones no se consignan pagos por horas trabajadas en día festivo o de descanso.

Cuadro N°8.

Empresa 2. Planta 1. Composición de las remuneraciones				
Concepto	Mujeres (total = 148)		Hombres (total = 201)	
	Masa total cancelada Pesos	%	Masa total cancelada Pesos	%
Total imponible (1)	38.701.429	100.0	52.402.296	100.0
Sueldo base	24.052.957	62.1	31.822.509	60.7
Bono producción	6.267.327	16.2	8.522.946	16.2
Horas extraordinarias	514.192 (2)	1.3	1.342.111	2.5
Gratificación	6.508.554	16.8	8.843.393	16.8
Bono noche	752.976 (3)	1.9	937.251 (4)	1.7
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a (5)	252.317		251.397	
Remuneración promedio mensual líquida por trabajador/a (5)	204.377		203.632	

(1) Otros conceptos no detallados en el cuadro que completan el imponible son: bono de aseo, bono de sala cuna, etc.

(2) Percibido por 147 trabajadoras.

(3) Percibido por 136 trabajadoras.

(4) Percibido por 194 trabajadores.

(5) Incluye sólo cuatro conceptos: sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias y gratificación.

Fuente: Libro de remuneraciones. Mayo 2003

El concepto sueldo base es el más relevante en la composición de la remuneración global bruta, alcanzando del orden del 60%. La gratificación es también un componente fijo que entera casi otro 17%.

El bono de producción alcanzó en el mes analizado sólo 16% de las remuneraciones brutas totales. Este bono se obtiene fundamentalmente de manera colectiva (por secciones o áreas). Es variable dependiendo de la cantidad de materia prima procesada (yield), de la calidad del producto (con bajo rechazo por manipulación) y de la antigüedad del personal (menos o más de seis meses).

En virtud de la repactación de condiciones establecidas en el contrato y convenio colectivo anterior y la inclusión del anexo, el bono de producción ya no tiene garantizado un monto mínimo; mientras que los sueldos base se reajustaron conforme a una tabla de remuneraciones establecida de mutuo acuerdo. Es muy probable que allí se produjera una compensación que significó un aumento de la parte fija de la remuneración y una reducción de la parte variable. Así, la planta puede exhibir sueldos base que superan ampliamente el salario mínimo de \$111.200 mensuales.

Las horas extra no tienen una incidencia muy determinante en la composición global de las remuneraciones y se produce una diferencia de sobre un 1% entre hombres y mujeres, en desmedro

de las mujeres, sin embargo, por concepto de trabajo nocturno son las mujeres las que se adelantan levemente.

En esta planta se aprecia también una suerte de lógica orientada a castigar el ausentismo injustificado del personal. El bono de producción puede perderse completamente al cabo de dos días de falla al trabajo. A pesar de ello, no deja de ser significativa la elevada tasa de ausencias (30%), que es mucho más amplia en el caso de las mujeres, alcanzando 38.1%, versus 21.4% de los hombres. Las explicaciones podrían ir en el orden de lo apuntado en el análisis de la empresa 1.

El monto de la remuneración imponible promedio mensual para trabajadores y trabajadoras alcanza los \$240.000, quedando un líquido promedio de \$190.000 y fracción.

El libro de remuneraciones de la planta 2 (2.2 para efectos de los análisis comparados entre empresas), indica que en el mes de mayo de 2003, operó con una dotación de personal de 437 trabajadores, 228 mujeres y 209 hombres. Sin embargo sólo 117 mujeres (51.3%) y 136 hombres (65%) laboraron el mes completo, produciéndose una tasa de ausentismo global de 42%.

Los trabajadores con ausencias fueron excluidos del universo de análisis, como también otros 7 trabajadores que cumplen funciones de supervisión de la producción, cuyas remuneraciones sobrepasan la media de los operarios y operarias de la planta de proceso. Así, el grupo estudiado quedó conformado de 113 trabajadoras y 133 trabajadores (246 personas en total).

En esta planta no existe contrato colectivo vigente, de modo que a diferencia de la modalidad utilizada en el análisis de otros casos, en que se compara el libro de remuneraciones con dicho instrumento, acá se hace referencia exclusiva al contenido del primero.

También los componentes centrales de la remuneración son: sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias y gratificación. Adicionalmente, la empresa otorga un bono de noche que beneficia a un importante segmento de trabajadores y trabajadoras y un bono de aseo restringido a un grupo pequeño.

La mayoría del personal tiene un sueldo base de \$143.585 (67.2% de trabajadoras y 57.1% de trabajadores). Los que se localizan en un monto menor bordean los \$141.000; y el resto supera el base de la mayoría, en montos que ascienden hasta más de \$200.000.

Cuadro N°9.

Empresa 2. Planta 2. Distribución del personal según monto de sueldo base. En porcentajes		
Sueldo Base Pesos	% Mujeres (total =113)	% Hombres (total = 133)
Menos de \$143.585	15.0	4.5
\$143.585	67.2	57.1
De \$143.585 a menos de \$200.000	16.8	33.0
\$200.000 y más	0.8 (1)	5.2 (2)
Total	100.0	100.0

(1) Un caso

(2) Siete casos

Fuente: Libro de remuneraciones. Mayo 2003

Claramente son los operarios los que tienen sueldos bases superiores a la moda (38.2%), distanciándose de manera muy importante de las trabajadoras, en tanto solamente 17.6% se ubica en igual condición.

La mayoría del personal percibe un bono de producción de \$42.501 (84% de trabajadoras y 84.9% de los trabajadores). El resto obtuvo un bono levemente menor (\$41.000 y fracción) y solamente nueve operarios quedaron excluidos de dicho ingreso.

El 100% de las trabajadoras y el 100% de los trabajadores realizaron horas extraordinarias en el mes analizado. En todos los casos fueron canceladas con el incremento del 50% sobre el sueldo de la hora ordinaria de trabajo. La dotación femenina ejecutó 590 horas extras en el mes, las que se distribuyen entre menos de una hora y 22 horas; y la dotación masculina ejecutó 930 horas, distribuidas entre menos de una hora y 27 horas. En ambos casos la mayor frecuencia se produce en el rango de entre menos de una hora y 7 horas y fracción (80.5% de trabajadores y 70.6% de trabajadoras).

Los montos obtenidos por concepto de horas extras no tienen gran peso en el cálculo remuneracional, siendo lo más frecuente, aportes que oscilan entre menos de \$1.000 y fracción hasta \$8.000 y fracción.

Prácticamente todos los trabajadores, con excepción de un caso, perciben gratificaciones mensuales de \$44.017. Adicionalmente, un grupo importante de trabajadoras (83.1%) y trabajadores (84.9%) reciben un bono por trabajo de noche Su monto más frecuente es \$5.670, aunque en algunos casos lo supera en márgenes de más menos \$4.000 a \$2.000 respectivamente.

La composición de las remuneraciones del conjunto de trabajadores de la planta 2 de la empresa, arroja los resultados expuestos en el cuadro N°10.

Cuadro N°10

Empresa 2. Planta 2. Composición de las remuneraciones				
Concepto	Mujeres (total = 113)		Hombres (total = 133)	
	Masa total cancelada Pesos	%	Masa total cancelada Pesos	%
Total imponible (1)	27.635.800	100.0	33.085.779	100.0
Sueldo base	16.642.232	60.2	20.282.056	61.3
Bono producción	4.739.145	17.1	5.206.613	15.7
Horas extraordinarias	654.958	2.3	1.076.891	3.2
Gratificación	4.973.921	18.0	5.853.854	17.7
Bono noche	379.323 (2)	1.3	466.074 (3)	1.4
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a (4)	239.028		243.754	
Remuneración promedio mensual líquida por trabajador/a (4)	193.613		197.441	

(1) Otro concepto que completa el imponible es el bono de aseo, trabajo en festivo. No fueron detallados en el cuadro

(2) Percibido por 94 trabajadoras.

(3) Percibido por 113 trabajadores.

(4) Incluye sólo cuatro conceptos: sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias y gratificación

Fuente: Libro de remuneraciones. Mayo 2003

Pareciera que en la planta 2, la empresa sigue parámetros muy similares a los de la planta 1, para definir la forma de composición de las remuneraciones de su personal, ello aún cuando no se encuentra pactado un instrumento colectivo.

Igualmente, el concepto sueldo base es el más relevante, alcanzando del orden del 60% de las remuneraciones globales brutas. Sus montos individuales superan ampliamente el salario mínimo mensual. La gratificación es también un componente fijo que entera casi otro 18%. El bono de producción representa en el mes analizado, un promedio de entre 16% y 17% de las remuneraciones totales brutas. No existe constancia de los parámetros utilizados para su definición.

Las horas extraordinarias no tienen una incidencia muy determinante en la composición global de las remuneraciones y se produce una diferencia de casi un 1% entre hombres y mujeres, en desmedro de las mujeres. En relación con el bono por trabajo de noche, la diferencia según sexo no es relevante.

Las remuneraciones imponibles promedio mensuales son levemente inferiores a las de la planta 1, sin embargo, igual se aproximan a los \$240.000.

Empresa 3

Según el libro de remuneraciones de la empresa 3, en el mes de mayo de 2003, su planta de proceso operó con una dotación de 594 trabajadores, 315 mujeres y 279 hombres. Este instrumento no consigna el número de días trabajados por cada trabajador, de modo que en este caso no fue posible seguir el criterio metodológico de restar del universo de análisis el personal que no trabajó el mes completo.

Sí fue descontado un grupo importante de trabajadores y trabajadoras que cumplen funciones de operarios calificados, encargados de tareas de mantención de equipos, capataces, supervisores y jefes de área. Las remuneraciones de todos ellos sobrepasan la media del personal de la planta de proceso. Así, el grupo estudiado quedó conformado de 290 trabajadoras y 218 trabajadores (508 personas en total).

El diseño del libro de remuneraciones refleja los ítems desglosados en el contrato colectivo. Este tiene una duración de tres años, a contar del día 8 de abril de 2003, con vencimiento el 7 de abril del año 2006. Este contrato, fue firmado por los dos sindicatos de planta, afectando a todos sus afiliados.

Las remuneraciones mensuales de los trabajadores esta compuesta centralmente por: sueldo base, bono de producción, horas extras y gratificación. A ello se suma un bono especial de antigüedad que beneficia a cerca de cien trabajadores; y otros bonos de calidad, responsabilidad, nocturno, que benefician a grupos reducidos.

El sueldo base mensual para el personal de contrato indefinido se encuentra estipulado en \$97.500 brutos. Este concepto, así como los demás beneficios pactados en dinero se reajustan semestralmente en el 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC).

La mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la planta percibe dicho monto (93.7% y 89.4% respectivamente). El resto del personal desciende bajo él o se eleva sobre él, en cantidades en pesos muy disímiles.

Cuadro N°11

Empresa 3. Distribución del personal según monto de sueldo base. En porcentajes		
Sueldo Base Pesos	% Mujeres (total = 290)	% Hombres (total = 218)
Menos de \$97.500	2.7	5.5
\$97.500	93.7	89.4
Más de \$97.500	3.4 (1)	5.0 (2)
Total	100.0	100.0

(1) Dos casos prácticamente duplican el monto base.

(2) Un caso duplica el monto base

Fuente: Libro de remuneraciones. Mayo 2003

Es probable que los trabajadores que perciben menos del monto mínimo estipulado (20 personas) sean personas que o no gozan de contrato indefinido, o se ausentaron algunos días del mes. Aquéllos que

sobrepasan el mínimo son operarios y operarias que, aparentemente, no ejercen funciones especiales o distintas al resto de los trabajadores.

El bono de producción se calcula diariamente en base a la producción del día (kilos de producto), multiplicado por el valor en UF que se otorga a cada producto, según tabla indicada en el contrato colectivo²⁶. El resultado diario así calculado se divide por el número de unidades de bono asignadas a cada función del proceso, las que se detallan en el anexo N°2 del contrato colectivo²⁷.

El bono de producción se reduce en un 36% del monto acumulado a fin de cada mes cuando el trabajador o trabajadora falta un día sin causa justificada²⁸ y deja completamente de percibirlo con dos o más días de inasistencia injustificada por mes, incrementándose de esta manera el monto total a repartir entre los trabajadores que cumplieron con el requisito de asistencia. Sólo se justifican las ausencias respaldadas con licencia médica o licencia por accidente del trabajo; o por la muerte de alguna de las cargas del trabajador o trabajadora, o de los padres de éstos.

La mayoría de las trabajadoras y trabajadores de la planta reciben bonos de producción de \$61.431 (69.3% y 52.3% respectivamente), sin embargo, hay una gran dispersión en los montos. Hay un grupo que no percibió bono de producción, siendo muy probable que algunos de ellos correspondan a personas que no laboraron los 30 días del mes, cuestión que según señalamos antes, no viene especificado en el libro de remuneraciones.

Cuadro N°12

Empresa 3. Distribución del personal según monto de bono de producción. En porcentajes		
Bono de Producción Pesos	% Mujeres (total =290)	% Hombres (total = 218)
Sin bono	6.2	1.8
Menos de \$61.431	14.1	8.7
\$61.431	69.3	52.3
Más de \$61.431	10.3	37.1
Total	100.0	100.0

Fuente: Libro de remuneraciones. Mayo 2003

Llama la atención, por un lado, que más mujeres que hombres obtienen el bono de producción promedio de \$61.431, pero también, que muchos más hombres que mujeres alcanzan bonos de producción de montos superiores a la media. Esto puede tener que ver simplemente con un posible mayor ausentismo laboral de las mujeres; o con la forma como opera la estructura de cargos de los trabajadores (indicado en el anexo N°2 del contrato colectivo), la que determina una unidad de bono que luego forma parte de su cálculo ponderado. El listado puntea funciones de carácter más bien “típicamente masculinas”, lo cual podría eventualmente atribuir un sesgo genérico a la clasificación para efectos de unidad de bono, de los puestos ocupados por mujeres.

²⁶ Por ejemplo, el pescado sin cabeza equivale a 0,002264 UF; el filete y otros cortes equivale a 0,002538 UF, etc. Estos son valores brutos afectos a descuentos legales.

²⁷ Por ejemplo, en la sección eviscerado, el capataz recibe 2 unidades de bono, mientras que el camarero recibe 1.25 unidades de bono y el operador de máquina 1.5. En el contrato individual de cada trabajador se indica la unidad de bono que le será aplicable por la función que se le asigna.

²⁸ Se considera día de inasistencia no justificada incluso aquellas ausencias no autorizadas de mediodía.

En materia de horas extraordinarias, un grupo muy reducido de trabajadoras y trabajadores realizó horas extraordinarias en el mes analizado, solamente 16.5% de mujeres (48 casos) y 5.9% de hombres (13 casos). Las mujeres se mueven en márgenes de menos de una hora ejecutada hasta 27 horas, completando en conjunto un total de 613 horas; mientras que los hombres, realizaron entre menos de una hora al mes y 46 horas, completando en conjunto 213 horas en el mes.

La incidencia del monto percibido por concepto de horas extras en las remuneraciones globales del personal productivo, tal como se verá en el cuadro N°13 es muy bajo. Las horas extraordinarias en la planta se pagan con un 50% de recargo sobre la hora ordinaria de trabajo.

En cuanto a la gratificación, la empresa paga \$41.000 mensuales a título de anticipo. Al final del año respectivo y conociendo los resultados operacionales paga el saldo adicional para cubrir la gratificación legal. Si no registra utilidades o las que obtiene son inferiores al monto pagado como anticipo, se entiende lo cancelado como gratificación voluntaria.

El libro de remuneraciones consigna que 79% de trabajadoras y 88% de trabajadores percibe el monto completo del anticipo de la gratificación. El resto se mueve en rangos que van desde \$10.000 y fracción hasta \$39.000, lo cual podría tener relación con el nivel de ausentismo.

Adicionalmente, la empresa cancela a los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en la planta por un número de años igual o superior a cuatro, un bono de antigüedad. Para ello aplica una escala de montos: de cuatro a seis años cancela \$9.100 brutos mensuales; y por más de seis años, \$11.500 brutos mensuales. Solamente 50 trabajadoras y 48 trabajadores tienen derecho a este beneficio, vale decir, 19.3% del total del personal.

El libro de remuneraciones consigna también otras bonificaciones que no aparecen mencionadas en el contrato colectivo, a las que tienen acceso grupos muy reducidos de trabajadores: bono de calidad, bono destacado, bono compensatorio, bono responsable de reemplazo, bono monitor.

El cuadro N°13 muestra la composición de las remuneraciones del conjunto de trabajadores que integra el universo de análisis.

Cuadro N°13

Empresa 3. Composición de las remuneraciones				
Concepto	Mujeres (total = 290)		Hombres (total = 218)	
	Masa total cancelada Pesos	%	Masa total cancelada Pesos	%
Total imponible (1)	58.450.269	100.0	47.407.042	100.0
Sueldo base	28.711.248	49.1	21.550.372	45.4
Bono producción	17.477.148 (2)	29.9	14.991.182 (3)	31.6
Horas extraordinarias	532.066 (4)	0.9	225.693 (5)	0.4
Gratificación	11.120.558 (6)	19.0	8.750.764 (7)	18.4
Bono responsable de reemplazo	150.720 (8)	0.2	709.311 (9)	1.5
Bono antigüedad	535.024 (10)	0.9	501.716 (11)	1.0
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a (12)	199.451		208.798	
Remuneración promedio mensual líquida por trabajador/a (12)	161.556		169.127	

(1) Otros conceptos que completan el imponible y que no fueron especificados en el cuadro son: bono de calidad, bono destacado, bono compensatorio, bono monitor, bono nocturno, bono de sala cuna, etc.

(2) Percibido por 272 trabajadoras.

(3) Percibido por 214 trabajadores.

(4) Percibido por 48 trabajadoras.

(5) Percibido por 13 trabajadores.

(6) Percibido por 282 trabajadores.

(7) Percibido por 216 trabajadores.

(8) Percibido por 10 trabajadoras.

(9) Percibido por 28 trabajadores.

(10) Percibido por 50 trabajadoras.

(11) Percibido por 48 trabajadores.

(12) Incluye sólo cuatro conceptos: sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias y gratificación

Fuente: Libro de remuneraciones. Mayo 2003

Los sueldos base aportan sobre el 45% a las remuneraciones del conjunto de trabajadores y trabajadoras. Su monto individual es menor al salario mínimo en prácticamente \$14.000. El bono de producción complementa los ingresos con un aporte que bordea el 30% y que se encuentra determinado por criterios de cantidad y valor del producto. La gratificación tiene también un peso relativo importante, de entre 18% y 19% en el total de las remuneraciones. En tanto, las horas extraordinarias son muy poco significativas en su cálculo global.

También en el caso de esta planta, se constata un castigo a la inasistencia. Aquellos trabajadores y trabajadoras que faltan sin justificación por dos días pierden completamente el bono de producción,

o sea, alrededor del 30% de su remuneración. Asimismo, obviamente, como se concluye de los datos aportados, los ausentes reducen la proporción de su sueldo base y de la gratificación. Adicionalmente, existe un estímulo a la antigüedad que alcanza un promedio de alrededor del 1% de la remuneración. Otros pocos trabajadores y trabajadoras obtienen un bono responsable de reemplazo. Este concepto tiene una incidencia algo mayor en los hombres más que en las mujeres.

El monto promedio mensual de la remuneración imponible de los trabajadores y trabajadoras de la planta de proceso de esta empresa, se aproxima a los \$200.000, reduciéndose su líquido a algo más de \$160.000.

Empresa 4

En el caso de esta empresa se revisó el libro de remuneraciones del mes de abril de 2003²⁹. Su planta de proceso operó con una dotación de 320 trabajadores con contrato indefinido, 178 mujeres y 142 hombres, todos operarios de producción. De ellos sólo 109 mujeres y 93 hombres laboraron el mes completo (202 personas en total), vale decir, la tasa de ausentismo alcanzó el 37%.

Información adicional permite señalar que esta planta contrata importantes contingentes de trabajadores eventuales. Por ejemplo, en el mes de Junio de 2003, 303 trabajadores (174 mujeres y 129 hombres) habrían laborado bajo esta modalidad, y sólo 19 de ellos completó el mes de trabajo. Esta dotación numéricamente es muy similar a la de operarios contratados de manera indefinida³⁰.

El diseño del libro de remuneraciones refleja los ítems desglosados en el contrato colectivo. Este tiene una duración de dos años, a contar del día 1º de septiembre de 2001 y hasta el 31 de agosto de 2003. Fue firmado por el sindicato de planta y afecta a sus 156 afiliados³¹.

Según los datos contenidos en el libro de remuneraciones, los sueldos base tienen un rango importante de variación, sin embargo la mayoría de los trabajadores y trabajadoras percibe por este concepto ingresos mensuales de entre \$102.000 y \$113.000 brutos (95.6% y 97.1% respectivamente).

²⁹ Se indicó antes que esta opción se debió a una situación de coyuntura productiva de la empresa.

³⁰ Al parecer es una situación muy especial de esta empresa, que no aparece con nitidez en otras del rubro.

³¹ Hay una diferencia entre los trabajadores afectos al contrato colectivo (156) y los que se encuentran consignados en el libro de remuneraciones del mes de Abril de 2003 (320).

Cuadro N°14

Empresa 4. Distribución del personal según monto de sueldo base. En porcentajes		
Sueldo Base Pesos	% Mujeres (total = 109)	% Hombres (total = 93)
\$102.000	56.8	46.2
\$113.000	40.3	49.4
\$125.000	0.9	0.0
\$132.000	1.8	4.3
Total	100.0	100.0

Fuente: Libro de remuneraciones. Abril 2003

El contrato colectivo indica, que el reajuste de los sueldos base será en un valor equivalente al 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), acumulado cada seis meses.

La empresa paga un incentivo mensual de producción, materia que se encuentra estipulada en el contrato colectivo. Este asciende a \$10.212 por cada tonelada de producto procesado HG³² ingresado mensualmente a la planta. Este monto total se reparte entre todos los trabajadores según su nivel de sueldo: a) personal temporal o a plazo fijo \$10/ton; b) personal con sueldo base menor a \$115.500, \$26/ton; c) personal con sueldo base inferior a \$150.000, \$32/ton; d) personal con sueldo base mayor a \$150.000, \$39/ton.

A los trabajadores que trabajen menos de 30 días por concepto de faltas, permisos, licencias o por término de la relación laboral, se les paga este bono en forma proporcional.

En el mes analizado, el incentivo mensual de producción obtenido por los trabajadores alcanzó \$6.658³³. En el anexo al contrato colectivo se estipula también la cancelación de un bono anual de producción, si se cumple la meta de producción proyectada por la misma empresa para el año calendario. Por ejemplo, para el período productivo Julio 2002-Junio 2003, se fijó en 8.100 toneladas netas HG de trucha y salmón exportadas. Cumplida la meta, la empresa paga a cada trabajador en el mes de Junio, un bono equivalente a 1.2 sueldos base. Por cada 100 toneladas de mayor producción sobre la meta, el bono aumenta en 0.1 sueldos base; y por cada 100 toneladas de menor producción sobre la meta, el bono disminuye en 0.1 sueldos base.

Sólo tienen derecho a esta bonificación los trabajadores con antigüedad mínima de seis meses a la fecha de pago del bono (Junio de cada año)³⁴. Los trabajadores que hayan sido despedidos por la causal “necesidades de la empresa” recibirán un pago proporcional al tiempo laborado, también los trabajadores que hayan tenido licencias médicas comunes o ausencias laborales por más de 30 días al año. No se consideran como ausencias los períodos en que el trabajador o trabajadora falte por accidentes del trabajo, o en el caso de las mujeres con licencia pre o post natal.

³² Pescado sin cabeza ni cola.

³³ En el mes de Abril sólo dos trabajadores superan este monto. Se les canceló a cada uno \$21.305.

³⁴ Por contrato colectivo quedan excluidos los trabajadores temporales y/o a plazo fijo.

En cuanto a la realización de horas extraordinarias, prácticamente el 100% de los trabajadores las ejecuta³⁵. Éstas oscilan entre una y 45 horas. Las trabajadoras enteraron un total de 1.852 horas extraordinarias en el mes; y los trabajadores 1.537. Ambos mayoritariamente ejecutaron entre 10 y 19 horas (42.2% y 54.8% respectivamente); y entre 20 y 29 horas (26.6% y 21.5% respectivamente).

Los montos de remuneraciones obtenidos por este concepto oscilan entre menos de \$1.000 y hasta \$38.000 mensuales, dependiendo del número de horas realizadas. Las horas extras son canceladas con el recargo legal correspondiente.

En cuanto a la gratificación, el contrato colectivo estipula su pago garantizado de 4.75 ingresos mínimos mensuales en doce cuotas. El total de trabajadoras y trabajadores percibió un monto mensual de \$44.017.

Finalmente, la empresa cancela también un bono mensual de asistencia de \$10.000 a cada trabajador, si no registra ausencias en el mes, incluidos permisos y licencias médicas y si no registra tres interrupciones en su jornada diaria durante el mes (ni atrasos ni retiros anticipados). Si el trabajador sufre un accidente laboral, se le paga el bono proporcional a los días efectivamente trabajados. En el mes analizado, el 100% de los trabajadores obtuvo un bono de asistencia de \$10.354, monto algo superior al indicado en el contrato colectivo.

El instrumento colectivo se refiere también a un bono de desempeño, sin embargo éste no aparece como concepto específico en el libro de remuneraciones del mes de Abril. Es probable que ello se deba a que su cancelación no se encontraba programada para dicho mes. El bono se pagaría cada cuatro meses según evaluación que se efectúa de cada trabajador. Si se asigna una clasificación A se le cancela 3% del sueldo base; si se le clasifica B, 2% del sueldo base; y si se le clasifica C, 1% del sueldo base.

La evaluación considera los siguientes criterios: a) 50% de la evaluación: asistencia, atrasos, licencias reiteradas; b) 50% de la evaluación: valoración del jefe directo. Cada trabajador puede solicitar conocer su evaluación y tiene un plazo de un día para formular algún reclamo o apreciación, lo que será resuelto por una comisión integrada por la empresa y el sindicato.

El panorama de la composición de las remuneraciones del conjunto de trabajadores que integra el universo de análisis arroja los siguientes resultados:

³⁵ Sólo se exceptuó una trabajadora.

Cuadro N°15

Empresa 4. Composición de las remuneraciones				
Concepto	Mujeres (total = 109)		Hombres (total = 93)	
	Masa total cancelada Pesos	%	Masa total cancelada Pesos	%
Total imponible	19.902.230 (1)	100.0	17.115.532	100.0
Sueldo base	11.685.000	58.7	10.112.000	59.0
Incentivo producción	725.722	3.6	648.488	3.8
Horas extraordinarias	1.565.069 (2)	7.8	1.298.541 (3)	7.6
Gratificación	4.797.853	24.1	4.093.581	23.9
Bono asistencia	1.128.586	5.7	962.922	5.6
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a (4)	172.235		173.683	
Remuneración promedio mensual líquida por trabajador/a (4)	139.511		140.684	

(1) Otro concepto por un monto menor completa el imponible. No fue detallado en el cuadro.

(2) Percibido por 108 trabajadoras.

(3) Percibido por 92 trabajadores.

(4) Incluye sólo cuatro conceptos: sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias y gratificación

Fuente: Libro de remuneraciones. Abril 2003

El sueldo base es lejos el concepto proporcionalmente más importante en la conformación de la remuneración global de los trabajadores, al corresponder casi al 60% de la masa total cancelada.

La empresa otorga un incentivo mensual de producción que se reparte individualmente, pero que se calcula en base al cumplimiento de metas colectivas. En el mes analizado, alcanzó un bajo porcentaje de las remuneraciones totales (alrededor del 4%). Es importante sin embargo señalar, que a este incentivo se le adiciona una vez al año un monto en función del balance anual de la meta. Por ello, en estricto sentido, el dato para el mes específico, a nuestro juicio, no refleja adecuadamente la proporción promedio mensual real que los trabajadores obtendrían por el concepto, a ella habría que prorratearle parte del monto cancelado una vez al año.

Llama sí la atención que la repartición individual del bono de producción anual conseguido por el cumplimiento de una meta colectiva ocurre de manera muy estratificada y beneficiando más a los trabajadores y trabajadoras que tienen un sueldo base elevado y menos a aquéllos con menores ingresos por el concepto. Aunque en la empresa la brecha entre los sueldos base más altos y los menos altos no es tan extrema, la modalidad de distribución del bono de producción podría contribuir a acentuarla.

En relación con las horas extraordinarias, si bien la mayoría de los trabajadores las ejecuta, su porcentaje de contribución a la remuneración promedio global es relativamente bajo (7%). La participación de la gratificación en cambio es muy importante, alcanza el 24%.

Al igual que en otras empresas, existe un bono que premia la asistencia y el cumplimiento de los horarios (de llegada fundamentalmente), este contribuye con sobre 5% de la remuneración. En los criterios definidos para la obtención del bono de producción esto se encuentra reflejado. Las faltas, retrasos, etc. son sancionadas con una baja proporcional en el bono de producción. Sin embargo, a diferencia de otras empresas, no existe el “castigo” de su pérdida definitiva, después de una ausencia de uno o dos días. En este mismo ítem también se beneficia la antigüedad, sólo aquellos trabajadores y trabajadoras que laboran por un período mínimo de seis meses tienen derecho al bono de producción.

El monto promedio mensual de la remuneración imponible de trabajadores y trabajadoras alcanza los \$170.000, y el monto líquido promedio bordea los \$140.000.

Empresa 5

El libro de remuneraciones de esta empresa indica que en el mes de mayo de 2003, su planta de proceso operó con 206 trabajadores, 88 mujeres y 118 hombres. Sin embargo sólo 76 mujeres (86.3%) y 103 hombres (87.2%) laboraron el mes completo, produciéndose una tasa de ausentismo global de 13%.

Al igual que en las empresas anteriores y siguiendo los criterios metodológicos indicados en el acápite correspondiente, los trabajadores con ausencias fueron excluidos del universo de análisis. Asimismo, otros 30 operarios encargados de tareas de mantención de equipos y los supervisores y capataces, todos con remuneraciones que sobrepasan la media de los trabajadores y trabajadoras de la planta de proceso. El grupo estudiado quedó conformado finalmente de 74 trabajadoras y 75 trabajadores (149 personas en total).

El diseño del libro de remuneraciones refleja los ítems desglosados en el convenio colectivo. Este tiene una duración de dos años a contar del día 1º de julio de 2002, con vencimiento el 30 de junio del año 2004. En representación de los trabajadores el instrumento fue suscrito por una comisión negociadora. Afecta al total de trabajadores que cuentan con contrato de trabajo por plazo indefinido y que tienen al menos seis meses de permanencia en la empresa al momento de la firma.

Las remuneraciones mensuales están compuestas centralmente por: sueldo base, bono de producción, horas extras y gratificación. El convenio colectivo hace mención también a un bono de antigüedad³⁶, pero este concepto no se encuentra consignado en el libro de remuneraciones.

En el convenio colectivo no se define un monto para el sueldo base mensual del personal. La mayoría, según precisa el libro de remuneraciones, recibe \$111.200 brutos (77% de trabajadoras y 82.6% de trabajadores). El resto del personal percibe cantidades variadas que llegan hasta sobre \$200.000. El instrumento colectivo no explicita los criterios que fundamenten las diferencias.

³⁶ Este se debiera cancelar al personal que tiene un sueldo base inferior a \$220.000. Se pagaría por una sola vez en cuánto cumplen la antigüedad requerida, equivalente a: 2 UF con dos años en la empresa, 5 UF con cinco años, 10 UF con siete años y 15 UF con 10 años.

Cuadro N°16

Empresa 5. Distribución del personal según monto de sueldo base. En porcentajes		
Sueldo Base Pesos	% Mujeres (total = 74)	% Hombres (total = 75)
\$111.200	77.0	82.6
Entre \$111.200 y \$164.000	21.6	16.0
Más de \$200.000	1.3 (1)	1.3 (1)
Total	100.0	100.0

(1) Un caso

Fuente: Libro de remuneraciones. Mayo 2003

El sueldo base así como el bono de producción tiene una reajustabilidad semestral, de acuerdo con la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC).

La cancelación del bono de producción está en directa relación con el volumen y calidad de la producción realizada, además de la asistencia a las labores. No obstante, la empresa se reserva el derecho a otorgar premios especiales por rendimientos destacados.

Para asignar el valor al bono de producción, la empresa considera los siguientes productos en forma general, valorizando del siguiente modo cada tonelada neta de producto: a) tonelada neta de filete fresco o congelado, equivale a \$16.000; y b) tonelada neta de HG fresco o congelado, equivale a \$9.000. El contrato colectivo señala que, este resultado se paga según porcentaje que corresponda a cada trabajador según la función que desempeñe en virtud de su contrato individual de trabajo, el que indica el porcentaje de participación sobre el bono.

Tienen derecho a esta bonificación los trabajadores con contrato indefinido que registren 100% de asistencia en el mes. A los trabajadores que se ausenten por licencias médicas justificadas o autorizaciones especiales se les descuenta el bono los días completos de inasistencia en forma proporcional al total de días del mes. Mientras que los trabajadores con un día de inasistencia injustificada pierden el 50% del bono; y aquéllos con más de un día de inasistencia injustificada pierden el 100% del bono. Los bonos descontados a este personal son repartidos entre el personal que cuente con 100% de asistencia.

En la planta, el bono de producción es percibido por prácticamente el 100% de trabajadores y trabajadoras, en montos muy variables que oscilan entre \$36.000 y casi \$70.000.

Cuadro N°17

Empresa 5. Distribución del personal según monto de bono de producción. En porcentajes.		
Bono de Producción Pesos	% Mujeres (total = 74)	% Hombres (total = 75)
Sin bono	1.3	2.6
\$30.000 y fracción	9.4	14.6
\$40.000 y fracción	67.5	49.3
\$50.000 y fracción	17.5	33.3
\$60.000 y fracción	4.0 (1)	0.0
Total	100.0	100.0

(1) Tres casos

Fuente: Libro de remuneraciones. Mayo 2003

El monto de \$40.000 y fracción es el que mayoritariamente perciben trabajadoras y trabajadores. Las cifras superiores son obtenidas principalmente por hombres.

Las horas extraordinarias son canceladas con el 50% de recargo sobre la hora ordinaria de trabajo. En el mes analizado, la mayoría del personal realizó horas extra (93.2% de las trabajadoras y 96% de los trabajadores). La sumatoria de horas laboradas por las trabajadoras en el mes fue 2.107, y la de los trabajadores 2.174, en cantidades individuales que oscilan entre las 11 y las 48 mensuales. 71% de las mujeres y 64% de los hombres realizó más de 30 horas mensuales. Los montos percibidos por este concepto se mueven en rangos de \$8.000 y fracción hasta \$40.000 y fracción al mes.

La empresa paga gratificación mensual garantizada equivalente al 25% de las remuneraciones devengadas. El grueso del personal percibió en el mes analizado \$44.017 (81% de trabajadoras y trabajadores). El resto obtuvo montos menores que se elevan por sobre los \$30.000 y fracción.

La composición de las remuneraciones del conjunto de trabajadores que integra el universo de análisis, se detalla en el cuadro N°18.

Cuadro N°18

Empresa 5. Composición de las remuneraciones				
Concepto	Mujeres (total = 74)		Hombres (total = 75)	
	Masa total cancelada Pesos	%	Masa total cancelada Pesos	%
Total imponible	16.964.206	100.0	17.232.809	100.0
Sueldo base	8.492.375	50.0	8.641.661	50.1
Bono producción	3.511.072 (1)	20.7	3.532.941 (2)	20.5
Horas extraordinarias	1.729.503 (3)	10.2	1.793.030 (4)	10.4
Gratificación	3.231.256	19.0	3.265.177	18.9
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a	229.246		229.770	
Remuneración promedio mensual líquida por trabajador/a	185.690		186.114	

(1) Percibido por 68 trabajadoras.

(2) Percibido por 73 trabajadores.

(3) Percibido por 69 trabajadoras.

(4) Percibido por 72 trabajadores

Incluye sólo cuatro conceptos: sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias y gratificación

Fuente: Libro de remuneraciones. Mayo 2003

El concepto sueldo base representa el 50% de las remuneraciones globales de trabajadores y trabajadoras de esta empresa. El bono de producción suma otro 20% y se calcula fundamentalmente por cantidad de producto procesado (toneladas netas). Cada trabajador y trabajadora percibe un porcentaje de participación del bono según la función individual que desempeñe. Los datos específicos presentados en el cuadro N°17 muestran que más hombres que mujeres reciben montos más elevados como incentivo de producción (21% y 33% respectivamente obtienen \$50.000 o más), lo cual podría indicar que en las secciones de trabajo más masculinizadas es en donde procesan los mayores tonelajes de producto.

Hay también en esta empresa un castigo a la inasistencia. Los trabajadores y trabajadoras que laboran el mes completo y que gozan de contrato indefinido, tienen derecho al bono de producción, perdiéndolo absolutamente si faltan injustificadamente dos días; o proporcionalmente si faltan justificadamente (licencias, permisos). El monto que este grupo de personas deja de percibir se distribuye entre los trabajadores y trabajadoras presentes en el cien por ciento de las jornadas mensuales. Los trabajadores y trabajadoras con contrato no indefinido, vale decir, a tiempo parcial, a plazo fijo u otro, tampoco tienen derecho al beneficio.

En cuanto a horas extraordinarias, aunque la mayoría de los trabajadores y trabajadoras ejecutó, pudiéndose concluir que en promedio el conjunto del personal realizó al menos una hora diaria,

el monto global promedio que representa en la remuneración alcanza únicamente un 10%. La gratificación en tanto aporta otro 19%.

Las remuneraciones imponibles bordean un promedio de \$230.000 y las líquidas un promedio de \$180.000.

Empresa 6

El libro de remuneraciones de esta empresa indica que en el mes de Mayo de 2003, su planta de proceso operó con una dotación de 899 trabajadores, 567 mujeres y 332 hombres. Sin embargo sólo 242 mujeres (42.6%) y 196 hombres (59%) laboraron el mes completo (30 días), produciéndose una tasa de ausentismo global de 51.3%.

En el listado de funciones desempeñadas por el universo de trabajadores no se explicitan casos que ejecuten tareas de mantención de equipos, ni de supervisión, por ello el grupo estudiado quedó conformado por las 242 trabajadoras y los 196 trabajadores que laboraron el mes completo (438 personas en total).

El diseño del libro de remuneraciones refleja los ítems desglosados en el contrato colectivo, y que valga señalar, tuvo una duración de dos años a contar del día 1o de Junio de 2001, con vencimiento el 30 de Mayo del año 2003. Con fecha 1o de Junio se firmó un nuevo contrato con duración de tres años, hasta el 30 de Mayo del año 2006. Dado que en este estudio se revisan las remuneraciones del mes de Mayo de 2003, se optó por analizar el contrato recién cesado. Los trabajadores afectos al instrumento colectivo son los socios de los sindicatos N°1 y N°2 de la planta de proceso.

Las remuneraciones mensuales de los trabajadores está compuesta centralmente por: sueldo base, bono de producción, horas extras y gratificación. A ello se suman dos bonos, uno de antigüedad recibido por más de 200 trabajadores, y otro de excelencia, que beneficia a pocas personas.

En el contrato colectivo se establece que dada la diversidad de cargos, funciones y responsabilidades de los trabajadores, éstos serán clasificados por la empresa en uno de dos grupos.

El grupo 1, está conformado por todos los trabajadores de la planta de proceso, cualquiera sea el plazo de duración de su contrato, que desempeñan cargos de capataces, camareros y estadísticos. Se clasifican en seis escalafones: capataces, escalafón X, escalafón A, escalafón B, escalafón C, escalafón D³⁷. El contrato colectivo señala que los trabajadores del grupo 1 ascenderán al escalafón siguiente al momento de la firma del instrumento, según una tabla definida y que indica el orden y monto del sueldo base³⁸.

De acuerdo con lo informado por una dirigente sindical, la promoción de un escalafón inferior a otro superior, implica una evaluación anual de desempeño. Los trabajadores mejor evaluados suben de escalafón. El desempeño se mediría fundamentalmente por asistencia. Asimismo, en el bono de vacaciones se incluirían \$15.000 que de algún modo premian esta conducta.

³⁷ Trabajadores con contrato a plazo fijo, después de un año y una vez que pasan a contrato indefinido, suben automáticamente de escalafón. Información proporcionada por dirigente sindical.

³⁸ Escalafón capataz \$127.480; escalafón X \$99.296; escalafón A \$92.800; escalafón B \$89.319; escalafón C \$81.200; escalafón D \$69.600.

El grupo 2, está conformado por todos los trabajadores de la planta de proceso, cualquiera sea el plazo de duración de su contrato, que desempeñan cargos en las áreas de mantención, bodega, frigorífico, control de calidad, grúa horquilla. El sueldo base de este grupo es el que cada trabajador tiene vigente a la fecha de suscripción del contrato.

El sueldo base, así como el bono de producción y de antigüedad, se reajustan cada seis meses en un 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) en los seis meses anteriores al que corresponda efectuar el reajuste.

El libro de remuneraciones consigna montos muy variados de sueldos base, seguramente determinados por el conjunto de factores indicados. Estos oscilan entre \$73.873 y \$252.633³⁹, concentrándose el grueso de trabajadores en un sueldo base de entre \$73.873 y \$105.391 (92.1% de las mujeres y 85.2% de los hombres). La distribución para el conjunto se aprecia en el cuadro siguiente.

Cuadro N°19

Empresa 6. Distribución del personal según monto de sueldo base. En porcentajes		
Sueldo Base Pesos	% Mujeres (total = 242)	% Hombres (total = 196)
\$70.000 y fracción	19.4	24.5
\$80.000 y fracción	31.8	17.8
\$90.000 y fracción	24.3	33.6
\$100.000 y fracción	21.4	21.9
\$200.000 y fracción	2.9 (1)	2.0 (2)
Total	100.0	100.0

(1) Siete casos

(2) Cuatro casos

Fuente: Libro de remuneraciones. Mayo 2003

En cuanto a los bonos de producción, el contrato colectivo define cuatro tipos, aplicables a diferentes trabajadores según la función que desempeñen: bono individual, bono grupal, bono promedio, bono grupal áreas anexas a proceso.

El bono individual se paga a cada trabajador en función de su productividad individual alcanzada en un determinado día. Para ello se cuenta con controles que permiten conocer la cantidad de unidades o totales procesados por cada trabajador en el turno, según tipo de proceso, el cual se multiplica por el valor asignado a los procesos en particular. En algunos bonos individuales, adicional a lo anterior, el instrumento colectivo señala que se cancelará un valor adicional calculado en función de la mayor o menor pérdida del producto generado en el proceso. Si la pérdida supera los límites preestablecidos, el trabajador puede perder todo el bono individual ganado en un día. Están afectos al bono individual los trabajadores que se desempeñan en: prolijado, reprolijado, porcionado, despinado, desgrasado.

³⁹ Hay solo un caso que alcanza \$397.725.

El bono grupal es un pozo a repartir que un determinado equipo de trabajo o sección, dada la productividad alcanzada, obtiene un determinado día. Este pozo se genera por la cantidad de unidades procesadas, la que se multiplica por el valor asignado a ese proceso. Este pozo se reparte proporcionalmente entre todos los trabajadores que participaron en la sección, asignándosele a cada uno un bono dependiendo de la cantidad de horas que estuvo en la sección. Están afectos al bono individual los trabajadores que se desempeñan en: eviscerado, limpieza, fileteo, prolijado, moldeo, empaque, sellado, descamado, recorte, ahumado.

Para calcular el bono de producción promedio, se considera el monto total de bonos de producción pagados (individuales y grupales), lo que se divide por la cantidad de horas hombre utilizadas en el período para conformar este bono. El valor que le corresponde a cada trabajador se obtiene multiplicando el resultado de la operación anterior por las horas efectivas trabajadas por el trabajador.

El bono de áreas anexas se cancela a personas que desempeñan funciones de aseo, cámara y despacho frigorífico, bodega, mantención y frío, grúa horquilla. En general hace referencia a las toneladas de materia prima ingresada a la planta (sección aseo y grúa horquilla), o de producto terminado y despachado (cámara y despacho frigorífico), o empacadas (bodega). Se define un pozo mensual a repartir al que se le aplica la misma metodología de las horas hombres totales de la sección y las reales trabajadas por cada trabajador.

Esta diversidad de bonos se ve reflejado en los montos diferenciados que por este concepto se consignan en el libro de remuneraciones. En el mes analizado, casi todos los trabajadores accedieron al bono de producción (81.3%). Sus montos varían en rangos muy diversos, que oscilan entre menos de \$1.000 hasta \$284.000. La mayor frecuencia sin embargo se centra en \$162.000 (40.5% de mujeres y 24.1% de hombres). El cuadro siguiente muestra la distribución.

Cuadro N°20

Empresa 6. Distribución del personal según monto de bono de producción. En porcentajes		
Bono de Producción Pesos	% Mujeres (total = 242)	% Hombres (total = 196)
Sin bono	14.5	24.0
Menos de \$50.000	7.0	9.2
Más de \$50.000 a menos de \$100.000	5.0	5.1
Más de \$100.000 a \$161.000	33.0	16.3
\$162.000	34.7	18.3
Más de \$162.000 a menos de \$200.000	3.7	13.8
Más de \$200.000	2.0 (1)	13.2 (2)
Total	100.0	100.0

(1) 5 casos

(2) 26 casos

Fuente: Libro de remuneraciones. Mayo 2003

Es muy probable que las personas que no recibieron bono de producción o recibieron un monto muy bajo, hayan tenido rechazo de materia prima, lo que les afectó su bono individual, situación que algunas pudieron compensar grupalmente.

El contrato colectivo estipula que la empresa compensará al trabajador o trabajadora de las secciones en que corresponde bono individual o grupal, el tiempo no producido por falta de materia prima durante medio turno o más tiempo diario, hasta completar el equivalente a media jornada diaria, sobre la base de asignarle el promedio individual del bono de producción del mes.

En relación con las horas extraordinarias, según contrato colectivo, se pagan con el 50% de recargo sobre la hora ordinaria de trabajo; y las horas laboradas en días de descanso, libres y festivos se pagan con 100% de recargo. El libro de remuneraciones muestra que el 80.5% de las trabajadoras y el 87.7% de los trabajadores realizó horas extras canceladas al 50% sobre el sueldo de la hora ordinaria de trabajo; y 23.5% de trabajadoras y 27% de trabajadores ejecutó horas extras canceladas al 100% sobre el sueldo de la hora ordinaria de trabajo. Las horas extra al 50% suman un total de 3.479 en el mes analizado; y al 100%, 637.

En el caso de las mujeres, la mayor frecuencia de ejecución de horas extra al 50% se presenta entre menos de una hora y seis horas promedio (67.2%); y en los hombres entre menos de una hora y las siete horas promedio (47%). Por su parte, las horas extra al 100% son ejecutadas tanto por mujeres como por hombres en márgenes que oscilan principalmente entre menos de una hora y fracción y ocho horas y fracción.

La empresa paga a todos sus trabajadores una gratificación mensual garantizada, equivalente al 25% de las remuneraciones devengadas⁴⁰. El 100% de trabajadores y trabajadoras de la planta de proceso percibe por este concepto \$44.016.

Adicionalmente a estos conceptos, por contrato colectivo se otorga a los trabajadores otros dos bonos fijos mensuales: de antigüedad y de excelencia. El bono de antigüedad considera un monto bruto mensual de \$7.772, proporcional a los días trabajados y se otorga a todos los trabajadores y trabajadoras pertenecientes al grupo 1 y 2 que alcancen una antigüedad ininterrumpida en la empresa superior a un año. De acuerdo al libro de remuneraciones, en el mes analizado el 69.8% del personal lo obtuvo, sin embargo no todos alcanzaron el monto pactado. Un grupo de 65 personas (21% del universo con bono de antigüedad) alcanzó sólo cantidades que variaron entre \$1.000 y fracción hasta \$6.000 y fracción.

Sobre el bono de excelencia no se hace referencia en el contrato colectivo, pero sí aparece como concepto en el libro de remuneraciones. En el mes analizado su monto fue de \$7.000 y favoreció solamente a seis trabajadores, la mayoría mujeres (cinco).

El análisis global de la composición de las remuneraciones del conjunto de trabajadores que integran el universo de análisis, arroja los siguientes resultados:

⁴⁰ De acuerdo al artículo 50 del Código del Trabajo.

Cuadro N°21

Empresa 6. Composición de las remuneraciones				
Concepto	Mujeres (total = 242)		Hombres (total = 196)	
	Masa total cancelada Pesos	%	Masa total cancelada Pesos	%
Total imponible	65.849.621	100.0	53.756.914	100.0
Sueldo base	23.585.519	35.8	19.824.158	36.8
Bono producción	28.538.557 (1)	43.3	22.007.276 (2)	40.9
Horas extraordinarias	1.640.109 (3)	2.5	2.411.497 (4)	4.5
Gratificación	10.651.872	16.2	8.627.136	16.0
Bono de antigüedad	1.399.871 (5)	2.1	879.469 (6)	1.6
Bono de excelencia	33.693 (7)	0.05	7.378 (8)	0.01
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a (9)	266.182		269.745	
Remuneración promedio mensual líquida por trabajador/a (9)	215.608		218.494	

(1) Percibido por 207 trabajadoras.

(2) Percibido por 149 trabajadores.

(3) Percibido por 185 trabajadoras.

(4) Percibido por 172 trabajadores.

(5) Percibido por 188 trabajadoras.

(6) Percibido por 118 trabajadores.

(7) Percibido por 5 trabajadoras.

(8) Percibido por 1 trabajador.

(9) Incluye sólo cuatro conceptos: sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias y gratificación.

Fuente: Libro de remuneraciones. Mayo 2003

El concepto bono de producción es el más relevante en la composición de la remuneración bruta global, alcanzando del orden del 40%. Llama la atención que en su cálculo se incluye una combinación de criterios evaluados individualmente o grupalmente: cantidad de producto procesado; cantidad de pérdida de producto, lo cual implícitamente integraría una valoración de la calidad del producto elaborado; y cantidad de horas utilizadas para la obtención de una determinada cantidad de producto, vale decir, rendimiento por unidad de tiempo.

Las horas extraordinarias en cambio, otro de los componentes variables de la remuneración, representa entre el 2% y el 4% de las remuneraciones brutas totales. Entre hombres y mujeres se produce una diferencia, en tanto este concepto tiene un impacto relativo mayor en la remuneración de los hombres. De acuerdo a lo indicado por una dirigente sindical, sólo los trabajadores adscritos al grupo 2 (ver página anterior), realizan horas extraordinarias. En la empresa existiría una política

orientada a premiar con bonos adicionales a los trabajadores de algunas secciones (control de calidad, grúas horquillas) que no realizan horas extras.

El concepto sueldo base corresponde al 36% de las remuneraciones brutas totales y la gratificación entera otro 18%.

Finalmente, el bono de antigüedad premia de algún modo la permanencia de los trabajadores en la empresa, ello aún cuando su valorización en la remuneración no alcanza porcentajes muy elevados. En las mujeres logra un comportamiento de mayor importancia relativa.

La remuneración imponible promedio alcanza en esta empresa los \$260.000 por trabajador y la líquida promedia los \$210.000.

Empresa 7

El libro de remuneraciones indica que, en el mes de mayo de 2003, operó con una dotación de personal de 494 trabajadores, 221 mujeres y 273 hombres. Sin embargo sólo 124 mujeres (56.19%) y 198 hombres (72.5%) laboraron el mes completo, produciéndose una tasa de ausentismo global de casi 35%.

Siguiendo los criterios metodológicos indicados en el acápite correspondiente, los trabajadores con ausencias fueron excluidos del universo de análisis. Así, el grupo estudiado quedó conformado de 124 trabajadoras y 198 trabajadores (322 personas en total). No se registran personas con cargos calificados ni de supervisión.

Durante el mes analizado, dos instrumentos colectivos se encontraban vigentes en la planta de proceso⁴¹. El primero, un contrato colectivo firmado por el sindicato constituido en comisión negociadora, involucra a 92 trabajadores. Tiene una duración de tres años a contar del 1º de septiembre del año 2000, con vencimiento el 30 de junio del año 2003. El segundo, un convenio colectivo firmado por una comisión negociadora que representó a 175 trabajadores. Tiene una duración de tres años y cuatro meses, a contar del 1º de agosto de 2000, hasta el 31 de diciembre de 2003.

El diseño del libro de remuneraciones consigna ítems⁴² contenidos en ambos instrumentos. Las remuneraciones mensuales de los trabajadores está compuesta centralmente por: sueldo base, bono de producción, horas extras y gratificación.

De acuerdo tanto al contrato colectivo como al convenio, los sueldos base se deben reajustar semestralmente durante cada año de su vigencia, en los porcentajes en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Prácticamente la mitad de las trabajadoras y trabajadores tienen un sueldo base de \$84.330 (45.9% y 46.9% respectivamente). El resto percibe montos superiores que se elevan hasta casi \$125.000 (sólo un caso alcanzó los \$200.000). En el cuadro N°22 se muestran los rangos de distribución.

⁴¹ Con fecha 30 de Junio de 2003 se firmó un contrato colectivo único, con duración de tres años, hasta el 30 de Junio del año 2006. Dado que en este estudio se revisan las remuneraciones del mes de Mayo de 2003, se optó por analizar los instrumentos recién cesados.

⁴² Sobre dos conceptos (sueldo y gratificación) hay pronunciamiento en el contrato colectivo, no así en el convenio, en que sólo se hace referencia al sueldo base. El tema de horas extraordinarias y bono de producción, se aborda de manera tangencial en un memorandum adjunto al contrato colectivo.

Cuadro N°22

Empresa 7. Distribución del personal según monto de sueldo base. En porcentajes		
Sueldo Base Pesos	% Mujeres (total = 124)	% Hombres (total = 198)
\$84.330	45.9	46.9
De \$84.330 a menos de \$100.000	52.4	48.9
Más de \$100.000	1.6 (1)	4.0 (2)
Total	100.0	100.0

(1) Un caso, específicamente \$111.647

(2) Seis casos

Fuente: Libro de remuneraciones. Mayo 2003

En cuanto al bono de producción, un memorándum adjunto al contrato colectivo, hace referencia a la existencia de un reglamento de bono de producción que se encuentra en plena vigencia y que precisa sus unidades por funciones. Señala también algunos contenidos que implican a la jornada laboral. Por ejemplo, estipula que para efectos de obtener el 10% adicional en la unidad de bono por cumplimiento en los alargues de jornada, éste será otorgado con un cumplimiento del 100% de los alargues. A solicitud justificada del sindicato puede incluirse en esta nómina, a trabajadores que hayan asistido al menos al 75% de los alargues.

El bono de producción es percibido por casi el 100% del personal (sólo una persona no lo obtuvo). Su monto más frecuente es \$110.000 y fracción (79.8% de las trabajadoras y 79.2% de los trabajadores). Este corresponde a una cifra máxima, pues el resto del personal logró cantidades variables que parten desde \$20.000.

En general, en esta planta no se realizan horas extraordinarias, solamente 25 trabajadoras (20% del personal) y 68 trabajadores (34.3%) las ejecutaron, sumando en total 274 horas extraordinarias. La cantidad individual realizada por mujeres y hombres varía. Mientras las mujeres realizaron entre menos de 1 hora y 8 horas y fracción; los hombres realizaron entre menos de 1 hora hasta 16 horas. Solamente uno de ellos alcanzó las 31 horas extras. Estas horas extraordinarias fueron canceladas con el 50% sobre el sueldo de la hora ordinaria de trabajo.

La gratificación, de acuerdo a lo especificado en el contrato colectivo es cancelada bajo el sistema establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo. El 99% de las trabajadoras y trabajadores percibe un monto de \$44.017. Sólo un par de casos se ubica en montos levemente inferiores.

En el cuadro N°23 se presenta la composición de las remuneraciones para el conjunto de trabajadores que integran el universo de análisis.

Cuadro N°23

Empresa 7. Composición de las remuneraciones				
Concepto	Mujeres (total = 124)		Hombres (total = 198)	
	Masa total cancelada Pesos	%	Masa total cancelada Pesos	%
Total imponible (1)	30.884.689	100.0	49.543.529	100.0
Sueldo base	10.934.903	35.4	17.550.007	35.4
Bono producción	13.608.368 (2)	44.0	21.346.737	43.0
Horas extraordinarias	42.347 (3)	0.1	180.915 (4)	0.3
Gratificación	5.452.139	17.6	8.712.252	17.6
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a (5)	242.239		241.363	
Remuneración promedio mensual líquida por trabajador/a (5)	196.214		195.505	

(1) Otro concepto que integra el total imponible y no fue detallado en el cuadro es un bono de vacaciones recibido por un grupo pequeño de trabajadores (23 trabajadoras y 39 trabajadores)

(2) Percibido por 123 trabajadoras

(3) Percibido por 25 trabajadoras

(4) Percibido por 68 trabajadores

(5) Incluye sólo cuatro conceptos: sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias y gratificación

Fuente: Libro de remuneraciones. Mayo 2003

El bono de producción es el concepto más importante en el cálculo de las remuneraciones globales del personal de esta planta de proceso. Constituye prácticamente el 44%. Este incentivo se obtiene de acuerdo a las funciones desempeñadas, pero se le integra un 10% si los trabajadores y trabajadoras cumplen con todos los alargues de jornada requeridos por la producción. O sea, de algún modo se otorgaría un premio a la asistencia en horas extraordinarias. En el mes analizado sin embargo, esta situación no se ve reflejada en el libro de remuneraciones, pues la mayoría de los trabajadores y trabajadoras no ejecutaron horas extraordinarias.

El sueldo base es también un ítem importante de la remuneración, representa en promedio a nivel general un 35%. Pero sus valores individuales por trabajador o trabajadora son menores al ingreso legal mínimo. Por su parte, las gratificaciones completan un 17% de las remuneraciones globales.

La remuneración promedio imponible bordea los \$240.000 mensuales por trabajador, y la líquida promedia los \$195.000.

6. MIRADA DE CONJUNTO: SITUACIÓN COMPARADA ENTRE EMPRESAS

El cuadro N°24 muestra una visión comparada de la composición de las remuneraciones en las plantas salmoneras.

Cuadro N°24

Situación comparada de la composición de las remuneraciones								
Conceptos	Empresas							
	1	2.1	2.2	3	4 (1)	5	6	7
Número Trabajadores Involucrados	247	349	246	508	202	149	438	322
Total Imponible	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Sueldo Base	48.2	61.3	60.8	47.5	58.8	50.1	36.3	35.4
Bono Producción	26.6	16.2	16.4	30.7	3.7	20.6	42.3	43.5
Horas Extraordinarias	2.5	2.0	2.8	0.7	7.7	10.3	3.3	0.2
Gratificación	18.4	16.8	17.8	18.7	24.0	19.0	16.1	17.6
Bono Asistencia	-	-	-	-	5.6	-	-	-
Bono Antigüedad	2.9	-	-	0.9	-	-	1.9	-
Bono Responsabilidad	1.1	-	-	-	-	-	-	-
Bono Noche	-	1.8	1.4	-	-	-	-	-
Bono Excelencia	-	-	-	-	-	-	0.03	-
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a en pesos (2)	225.757	251.787	241.584	203.462	172.902	229.510	267.776	241.700
Remuneración promedio mensual líquida por trabajador/a en pesos (2)	182.864	203.948	195.684	164.805	140.051	185.904	216.899	195.777

(1) Abril 2003

(2) Incluye sólo cuatro conceptos: sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias y gratificación

Fuente: Libro de remuneraciones de empresas. Mayo 2003.

A partir de este cuadro y del conjunto de elementos indicados a lo largo del capítulo cinco, se pueden extraer algunas conclusiones puntuales:

1. Cuatro son los conceptos principales en el cálculo de las remuneraciones de los trabajadores del sector: sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias y gratificación.

2. El sueldo base tiene una participación porcentual bastante heterogénea en el cálculo de las remuneraciones globales en las distintas empresas. Mientras en un extremo se ubican tres plantas (2.1, 2.2, 4) en que alcanza 60%; en el otro, hay dos plantas con sólo 35% (6 y 7). En la situación intermedia, la proporción del sueldo base se acerca al 50% (1, 3 y 5).

3. En dos de las siete empresas, el monto del sueldo base no supera el ingreso mínimo legal (3 y 4); y en otra (5) está fijado en dicho límite.

4. Junto con el sueldo base, el bono de producción es un componente proporcionalmente importante en la remuneración promedio. En dos casos (6 y 7) incluso, supera porcentualmente los montos de sueldo base. Mientras el incentivo de producción sobrepasa el 40%, el sueldo base bordea el 35%. Otra de las empresas (con dos plantas de proceso, 2.1 y 2.2) que se destaca por una composición de las remuneraciones en que el porcentaje por concepto de sueldo base es superior, tiene en contraposición una participación porcentual bastante baja por bono de producción (16% de la remuneración). En este caso específico, ello se explicaría en el cambio de lógica propuesta por el sindicato en la última negociación colectiva, destinada a fusionar en una sola, las cuatro bonificaciones por producción que existían y redefinir una nueva escala de remuneraciones. A través de este proceso, el componente fijo de la remuneración se amplió y, consecuentemente, se redujo la parte variable.

5. Otra de las empresas en que el concepto sueldo base representa una proporción elevada de la remuneración (4), muestra una participación extraordinariamente reducida del bono de producción en la composición remuneracional (3.7%). En este caso, se produciría una distorsión, pues en el mes seleccionado, como ocurre también a lo largo de los restantes meses del año, los trabajadores y trabajadoras reciben un incentivo de producción al que en el mes de Junio, en función de lo acordado en el contrato colectivo, se le adiciona el pago de un bono por cumplimiento de metas anuales de producción.

6. En el resto de las empresas (1, 3 y 5), siempre la proporción del concepto bono de producción en la remuneración es menor a la del sueldo base (representa entre 16% y 30%).

7. En el conjunto de las empresas, la proporción de horas extraordinarias realizadas en el mes analizado es muy baja, y por tanto los montos aportados por este concepto al cálculo de la remuneración global es reducido (entre 1% y 3%). Sólo en un caso (5), se verifica que una amplia mayoría de trabajadores extendió su jornada ordinaria diaria. De ellos, por lo menos 74% realizó más de una hora extraordinaria al día. Así, el aporte de los montos obtenidos por horas extras a la remuneración promedio alcanzó 10%, lejos la más elevada del universo revisado. En otra empresa (6), si bien el volumen de horas extraordinarias realizadas por trabajadores y trabajadoras aparece como elevado, la mayoría se ubica en el rango de una o menos una hora extra ejecutada por día.

8. En dos plantas de proceso de una misma empresa (2.1 y 2.2), una gran mayoría de trabajadores y trabajadoras (87%) realizaron trabajo nocturno en el mes seleccionado. Se supone que ello tiene un tope de diez días al mes, sin embargo, aparentemente y por los datos que arrojan los libros de remuneraciones, muchos superaron el límite.

9. El concepto gratificaciones contribuye con un porcentaje importante en la construcción de las remuneraciones globales promedio de los trabajadores y trabajadoras de las distintas empresas seleccionadas. Bordea entre 16% y 19%, sólo en un caso (4) se eleva a 24%. A pesar de lo anterior, el

monto individual promedio por trabajador es prácticamente el mismo de las otras empresas (\$44.017), en tanto se calcula de una manera similar, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 50 del Código del Trabajo.

10. Si se considera 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, el componente fijo tiene un peso relativo mayor. En dos de ellas (6 y 7), la relación entre lo fijo y lo variable es aproximadamente 50-40, y en otras tres 60-30 (1, 3 y 5). En las situaciones restantes la diferencia se acentúa a favor de la parte fija. El cuadro N°25 resume esto.

Cuadro N°25

Componentes fijos y variables de las remuneraciones (1)								
Conceptos	Empresas							
	1	2.1	2.2	3	4 (2)	5	6	7
Sueldo Base + Gratificación	66.6	78.1	78.6	66.2	82.8	69.1	52.4	53.0
Bono Producción + Horas extraordinarias	29.1	18.2	19.2	31.4	11.4	30.9	45.6	43.7

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

(2) Abril 2003

Fuente: Libro de remuneraciones de empresas. Mayo 2003

11. El bono de antigüedad como incentivo, se presenta en tres de las siete plantas de proceso estudiadas (1, 3 y 6). No obstante en varias empresas, la antigüedad es considerada un requisito para tener un mayor sueldo base, o para ser o no acreedor al bono de producción.

12. El bono de asistencia sólo se otorga en una planta (4), no obstante, y tal como se menciona a lo largo de este capítulo, las empresas desarrollan diferentes estrategias orientadas a premiar la asistencia o castigar las ausencias, por ejemplo, reducción o pérdida total del bono de producción.

13. La tasa de ausentismo en las plantas de proceso estudiadas es bastante elevada. Aún cuando no constituye un tema específico de este estudio, la contundencia de los datos no permite soslayarlo. Sobre posibles explicaciones a esta situación se esbozarán algunas respuestas con carácter de hipótesis en las conclusiones finales. En el cuadro N°26 se muestran en porcentajes globales y por sexo el volumen de personas que se ausentaron de su empleo un día o más del mes seleccionado y que por tanto no pudieron ser considerados en el universo de estudio (ver metodología). Se aprecia que las mujeres son las que presentan los índices mayores de ausentismo.

Cuadro N°26

Ausentismo en las plantas de proceso. En porcentajes.								
	Empresas							
	1	2.1	2.2	3	4 (1)	5	6	7
Tasa ausentismo global	20.0	30.0	42.0	S/i	37.0	13.0	51.0	35.0
Ausentismo trabajadoras	27.0	38.0	48.7	S/i	38.8	14.0	57.4	4.4
Ausentismo trabajadores	14.0	21.5	35.0	S/i	34.5	12.8	41.0	27.5
Diferencia	13.0	16.5	13.7	S/i	4.3	1.2	16.4	16.5

(1) Abril 2003

Fuente: Libro de remuneraciones de empresas. Mayo 2003.

14. Los montos promedio de las remuneraciones imponibles se mueven en un rango de \$170.000 a \$267.000, vale decir, entre la empresa que más paga a sus trabajadores y la que menos paga, existe una diferencia muy sustantiva de casi \$100.000. El resto tiene condiciones de remuneraciones intermedias, que promedian más menos \$230.000.

15. Los montos promedio de remuneraciones líquidas alcanzan finalmente rangos de entre \$140.000 y \$216.000, con escalas intermedias diversas.

7. CONCLUSIONES FINALES

1. Las empresas salmoneras de la X^a Región 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 de empresa a empresa. En algunas logra mayor relevancia la parte fija de la remuneración, y en otras, parte fija y variable alcanzan un equilibrio mayor.

2. En relación con los montos de sueldos base, hay plantas en las que éste se encuentra más bajo que el ingreso mínimo legal, sin embargo en todos los casos, la remuneración promedio final (bruta y líquida) sobrepasa este mínimo, y en varios lo supera con creces.

3. Uno de los componentes importantes de la remuneración y que es utilizado en todos los puestos de trabajo de línea de producción de las plantas de proceso, es el bono o incentivo de producción. Este tiene estrecha relación principalmente con los volúmenes de materia prima a procesar, pero también en varias empresas con la calidad del procesamiento.

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 premie ambos componentes.

4. La información revisada permite constatar que, en estricto sentido, lo que se incentiva en las plantas de proceso es un aumento de la producción (bienes que la empresa produce y destina al mercado) e incluso, una mejor producción, una producción de calidad⁴³. Esto, sin embargo, es distinto a un pago o incentivo por productividad (relación cuantitativa entre la producción generada y los factores de producción usados para generarla⁴⁴: mano de obra, capital, maquinaria, etc.).

El desafío de aumentar la productividad es convertir la eficiencia en un hábito, tratar de hacer el trabajo un poco más rápido, un poco mejor y un poco más barato. Abordar el reto requiere un clima de compromiso que debe traducirse en que los actores convengan un conjunto de acciones que incrementen la productividad, sin que ellas signifiquen perjuicio para ninguna de las partes involucradas. Por el contrario, deben tener la virtud de generar beneficios para todos, convirtiendo la empresa en un espacio de cooperación y realización de intereses comunes.

Este es un aspecto que ha llevado a algunos sectores a cuestionar cómo se reparten los beneficios de la actividad y a preguntarse si es rentable desde un punto de vista social. Por ejemplo, la Fundación Terram plantea que “del valor total de una tonelada producida de salmón, la participación del costo salarial es de apenas 12%, mientras que el retorno al capital es de sobre 30%” (El Llanquihue, 2003). En una de sus investigaciones (Claude y otros, 2002) agrega, en relación con las remuneraciones de los trabajadores, “en la Xª y XIª regiones la industria del salmón creció 540% en la última década, mientras que el sueldo promedio de los trabajadores experimentó un crecimiento de sólo 83.9%”.

Como la distribución funcional del ingreso tiene como componente de un lado las remuneraciones de los trabajadores, y del otro, los llamados “excedentes de explotación”, si el crecimiento porcentual de las remuneraciones está muy por debajo de los incrementos de productividad, la retribución de los excedentes de explotación se coloca muy por arriba de la nueva riqueza creada.

Este fenómeno no es privativo del sector productivo analizado, tiene carácter nacional e impacta a la sociedad en su conjunto^{45/46}.

5. Es posible, que las variaciones remuneracionales entre una y otra empresa se relacionen con el tipo de procesamiento que realizan a los salmones y truchas y con el volumen procesado en cada caso. Si bien, las fuentes revisadas (Sernapesca, 2002; AquaNoticias, 2002) indican, que la mayoría de las plantas consideradas en el estudio ejecutan líneas de elaboración similares (fresco-enfriado, congelado) y valores agregados también similares (entero, descabezado y eviscerado, filetes, trozos), obviamente éstos tiene precios diferenciados que debieran afectar los resultados económicos finales.

⁴³ Referida a aspectos cualitativos tales como: la calidad, el color, la forma, la presentación, etc.

⁴⁴ Recursos que se usan para transformar los insumos en productos.

⁴⁵ En el informe del año 1999 sobre Desarrollo Humano elaborado por el PNUD, se constata que en los últimos años se produjo en el país “una concentración importante del ingreso”. En el informe de Desarrollo Humano de 2004, las brechas se mantienen.

⁴⁶ La brecha entre ricos y pobres en 1990 era de 30,14 veces y en 1998 alcanzó 34,42 veces. En el año 2000 la participación de las remuneraciones volvió a descender mientras aumentó la del capital, más concretamente las ganancias obtenidas por las grandes empresas (Fazio, 2001).

6. En casi la totalidad de las empresas se otorgan distintas asignaciones que completan la remuneración y que se combinan de manera diversa. Las más frecuentes son el bono de antigüedad y el de asistencia, materias que se encuentran además, a la base del cálculo de sueldos base y bonos de producción.

7. Llama la atención que en la mayoría de las empresas, utilizando distintas estrategias (pago o no pago de bono de producción, ascenso o no ascenso en escalafón de sueldo base, etc.), existe una suerte de “castigo a la inasistencia”, o si se quiere ver de manera positiva un “premio a la asistencia”⁴⁷.

A pesar de ello y a partir de datos extraídos de los libros de remuneraciones, que se supone consignan exclusivamente al personal con contrato indefinido⁴⁸, se constata en cada una de las plantas de proceso, tasas de ausentismo bastante elevadas. No contamos sin embargo con antecedentes fidedignos que nos permitan conocer los motivos o causales de esta situación. Lo más probable es que en esas cifras se encuentre incorporado no sólo el personal ausente por fallas laborales sin fundamento, sino también aquel personal ausente con licencias médicas por enfermedades comunes, accidentes laborales⁴⁹ y/o maternidad.

Las mujeres son las más afectadas con esta situación, lo cual también obliga a plantearse interrogantes específicas en relación con la trilogía salud, bienestar y trabajo. La exposición a dobles jornadas, a sobre esfuerzos laborales, problemas posturales, trabajo repetitivo, etc., son condiciones características del trabajo de las operarias del salmón, lo que favorecería la emergencia de patologías, como la tendinitis, el síndrome del túnel carpiano, los lumbagos, etc. Aún cuando sobre la prevalencia de estas enfermedades no existe disponible un registro exhaustivo, profesionales de las Mutualidades lo confirman.

8. De acuerdo con la información analizada, las distintas plantas de proceso utilizan la denominada jornada ordinaria, que se extiende hasta 48 horas a la semana, distribuidas en cinco o seis días.

En el libro de remuneraciones de dos empresas se explicita el empleo de turnos. No obstante, es muy probable que en varias otras se recurra a esta modalidad de organización del tiempo de trabajo.

La extensión de la jornada a través de horas extraordinarias no sería una práctica generalizada⁵⁰. Ello contrasta con una denuncia casi histórica de los trabajadores del rubro, citada en estudios anteriores (Carrasco y otras, 2000), que en su momento indicaron que en prácticamente un tercio de las unidades estudiadas, de un universo de establecimientos mucho mayor al nuestro (54 empresas), pero en el que sí están incorporadas las siete empresas seleccionadas, la jornada tenía una duración de entre 10 y hasta 11.6 horas diarias, y en momentos de alta producción alcanzaba con regularidad 12 horas al día.

⁴⁷ En el caso de una empresa, los dirigentes sindicales lo perciben de ese modo.

⁴⁸ Distinto sería si se incluyera personal a plazo fijo que en el mes seleccionado hubiesen trabajado temporalmente.

⁴⁹ El Sernam maneja cifras que indican que a nivel país, en el año 2002, por cada 100 trabajadoras se perdieron 76 días debido a accidentes laborales, mientras que en el caso de los hombres, la cifra aumenta a 123 días.

⁵⁰ Sólo una dirigente sindical señaló que en su empresa los trabajadores todos los días realizan dos horas extraordinarias, dato que no se desprende del libro de remuneraciones.

Es probable que en tres años la situación haya cambiado, sería un avance importante que favorecería el tiempo de reposición energética de los trabajadores, la ejecución de actividades alternativas, el compartir la vida familiar, etc. Pero para corroborar que lo que se desprende de los datos contenidos en los libros de remuneraciones es efectivamente real, habría que indagar sobre el punto con los propios trabajadores y/o explorar tal vez haciendo un cohorte en el tiempo, si materias relacionadas con jornada de trabajo han sido denunciadas en las Inspecciones del Trabajo de la región.

9. Pero si bien las jornadas de trabajo pueden no extenderse mucho más allá de lo legal, sí parecen ser muy intensas. La llegada de materia prima, su rápida perecibilidad y las exigencias de volúmenes, características y calidad puestas por los clientes externos, condicionan esta intensidad.

Al respecto los ergónomos recomiendan, como forma de prevenir impactos en la salud de los trabajadores (estrés, problemas posturales, esfuerzos inadecuados), sobre todo para las dotaciones de personal que se desempeña en tareas manuales secuenciadas y en cadena, cambiar la organización del trabajo, integrando rotación de funciones y polivalencia.

En la actualidad ello por distintos motivos no ocurre. Por una parte no hay conocimiento ni cultura, ni de los responsables de las empresas ni de los trabajadores, sobre la necesidad de implementar esta modalidad y su beneficio en la productividad y en la salud de las personas; y por otra parte, en muchos casos las formas de cálculo de los bonos de producción (metas individuales y por cantidad) actúan en contra.

Este aspecto lleva a preguntarse acerca de cuán sustentable es en el mediano plazo para la condición humana, la mantención de un ritmo laboral que seguramente compromete la integridad física y mental de trabajadores y trabajadoras haciéndolos más vulnerables.

10. Los dirigentes sindicales están claros que a través de los procesos de negociación colectiva han legitimado la estrategia empresarial de flexibilizar las remuneraciones. Consideran que difícilmente pueden oponerse a ese tipo de propuesta, pues en general, es la empresa la que comanda las negociaciones, y la modalidad de cálculo, basada en más producto más remuneración, forma parte de las nuevas prácticas de empleo. De cualquier forma sus mayores intentos se han centrado en buscar equilibrar los montos fijos y variables de la remuneración, y en lo posible ampliar la parte fija.

Frente a la situación actual, algunos reconocen compartir con la empresa la preocupación por aumentar la producción y su calidad para ser más competitivos en el mercado. Consideran que ello favorece que ganen algo más de dinero y reducen las fallas y ausencias de los trabajadores; pero también señalan que esta modalidad les hace trabajar a mayor presión y con más sobre esfuerzo, por lo que temen las afecciones a la salud, como también la inestabilidad de sus ingresos.

11. Si fuera posible comparar los montos de las remuneraciones promedio de los trabajadores y trabajadoras de las plantas de proceso, con aquéllos 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 de los trabajadores de plantas salmoneras serían comparativamente más bajos.

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 muestra⁵¹. En los dos sectores a cuyas características y condiciones podrían ser asimiladas las plantas de proceso salmoneero - pesca e industria -, los montos de las remuneraciones imponibles de los trabajadores correspondieron en Junio del año 2003 a \$310.903 en el primer caso; y a \$340.764 en el segundo. Hay que advertir sin embargo, que esta información incluye trabajadores de todos los estamentos ocupacionales: profesionales, gerentes, administrativos, y personal de la producción. Por su parte, la Encuesta Nacional Laboral de la Dirección del Trabajo (ENCLA), en su capítulo de salarios e incentivos señala, que la mayor proporción de los trabajadores pertenecientes a la muestra de empresas encuestadas, corresponden a aquéllos que ganan más de \$300.000 (32.7%), seguidos por los que perciben ingresos de entre más de \$251.000 hasta \$300.000 (17.6%).

Insistimos que ésto es sólo una comparación gruesa, pues habría que profundizar en los criterios que definen su cálculo, entre los cuales sin duda está la calificación del personal, su nivel de escolaridad, su desarrollo de competencias laborales. Reconocido es por trabajadores y representantes de las empresas, que en las líneas de producción de la industria salmoneera, hasta ahora al menos, no se requiere de un capital humano con gran expertise. El simple adiestramiento en el lugar de trabajo, sumado a la práctica lograda en el tiempo, sería suficiente para desempeñar adecuadamente funciones que son principalmente manuales y en cadena. Este factor sin duda incide en que los montos de las remuneraciones sean reducidos. Nuestra impresión es que las explicaciones de fondo tienen más que ver con un tema de distribución de ingresos y excedentes.

12. En un estudio realizado por la Fundación Terram (Claude y otros, 2002), se determina que el costo en términos monetarios que una persona enfrenta para poder vivir de manera aceptable en una sociedad moderna⁵²(Umbral de Satisfacción Mínimo) es \$125.767 mensuales per cápita⁵³. Las cifras de las remuneraciones líquidas de los trabajadores y trabajadoras de la industria del salmón indican que, en promedio, ellos individualmente se ubicarían por sobre dicho umbral. Sin embargo, la realidad muestra que en muchos casos constituyen el único sostén familiar. Esto es especialmente evidente en las trabajadoras. Esta situación las desplazaría bajo el umbral mínimo, convirtiéndolas en trabajadoras pobres, con serias limitaciones para cubrir la canasta básica familiar.

13. Es altamente probable que el déficit remuneracional de trabajadores y trabajadoras, sea incluso peor en las empresas salmoneeras que no fueron seleccionadas en el estudio, y ni que decir de aquéllas que “maquilan” (o procesan por encargo) a plantas de proceso mandantes y que en prácticamente su totalidad, no tienen sindicato ni negocian colectivamente. Si bien esta conclusión debería ser objetivada, su formulación se sustenta en que es en las empresas líderes, las que más producen, más exportan y tienen tasas elevadas de rentabilidad, en las que el personal contaría con una mejor retribución económica, beneficiándose así de los logros del crecimiento de la industria.

14. 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 (transporte, carga, fileteo, etc.); las mujeres cumplen funciones que necesitan una mayor delicadeza, prolijidad, meticulosidad (sacar espinas, hacer empaque, elaborar porciones, etc.). De este modo, hemos calificado algunas actividades como “típicamente femeninas” y otras como “típicamente masculinas”.

⁵¹ En el mes de Junio de 2003 (mes más cercano al período de interés en este estudio), estuvo integrada por algo más de 32.000 empresas a nivel país, que involucran a aproximadamente 1.300.000 trabajadores.

⁵² Incluye alimentación, vivienda, vestuario, energía, transporte, aseo personal.

⁵³ En estricto sentido se refiere a todos los ingresos, no sólo aquellos obtenidos como salario.

Si se comparan los montos en las remuneraciones promedio obtenidas por unas y otros, no se visualizan diferencias 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, de las plantas de proceso la discriminación salarial no constituiría un fenómeno fehaciente.

Sin embargo, más hombres que mujeres ejercen tareas por las que se cancela una remuneración mayor (mantención, supervisión, jefaturas de producción), produciéndose entonces, a nuestro juicio, por esa vía, una modalidad encubierta de discriminación remuneracional.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Apud, Elías; Lagos, Silvia; Maureira, Fabiola. “Estudio ergonómico en plantas salmoneras de la Xª Región”. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación N°17. Santiago. Chile. 2003.

AquaNoticias. “Compendio de la Acuicultura y Pesca de Chile”. 2002.

ACHS. “Comportamiento del empleo y remuneraciones en empresas afiliadas a la ACHS”. Junio 2003.

Carrasco, Celina; Echeverría, Magdalena; Riquelme, Verónica; Vega, Patricia. “Cultivando el mar. Para la calidad de las condiciones de trabajo”. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación N°13. Santiago. Chile. Diciembre 2000.

Claude, Marcelo; Carreño, Rodrigo; Gutiérrez, Cristián. “Determinación del nuevo umbral de la pobreza para Chile”. Fundación Terram. Junio 2002.

Dirección del Trabajo. “ENCLA 2002. Informe de resultados”. 2003.

El Llanquihue. “Salmoneros mucho empleo y mucha pobreza”. 23 Abril 2003.

Fazio, Hugo. “Crece la desigualdad. Otro mundo es posible”. Lom. Santiago. Chile. 2001.

PNUD. “Informe de Desarrollo Humano”. 1999 y 2004.

Sernapesca. “Anuario estadístico”. 2002.

ANEXO

Cuadro N°1.

Empresas Salmoneras seleccionadas. Instrumentos colectivos vigentes				
Empresa	Instrumento colectivo	Duración	Fecha entrada en vigencia	Fecha término
1	Contrato colectivo	36 meses	01/03/2003	31/03/2006
2 Planta 1	Contrato colectivo	3 años	01/11/2001	31/10/2004
2 Planta 1	Convenio colectivo	3 años y dos meses	01/11/2001	31/10/2004
2 Planta 2	No hay			
3	Contrato colectivo	3 años	08/04/2003	07/04/2006
4	Contrato colectivo	2 años	01/09/2001	31/08/2003
5	Convenio colectivo	2 años	01/07/2002	30/06/2004
6	Contrato colectivo	2 años	01/06/2001	30/05/2003
7	Contrato colectivo	3 años	01/09/2000	30/06/2003
7	Convenio colectivo	3 años	01/08/2000	31/12/2003

Fuente: Instrumentos colectivos empresas salmoneras seleccionadas

Cuadro N°2.

Empresas Salmoneras seleccionadas. Monto US\$ Fob exportado. Año 2001 (1)	
Empresa	Monto US\$ Fob
1	21.758.412
2	31.338.311
3	6.732.031
4	23.931.947
5	30.186.937
6	12.777.890
7	21.940.723
Total	130.825.001

(1) No incluye los montos totales exportados, sino sólo los montos exportados de los principales productos elaborados

Fuente: ProChile, Directorio de Exportadores. Junio 2003.

Cuadro N°3.

Empresas Salmoneras seleccionadas. Mercados de Destino							
Mercado	Empresas						
	1	2	3	4	5	6	7
Asia							
Japón	X	X	X	X	X	X	X
Singapur			X			X	
Taiwán (Formosa)	X		X	X		X	
Tailandia		X		X	X		X
China República Popular	X	X	X		X		X
Corea del Sur			X	X			
Norteamérica							
Estados Unidos	X	X	X	X	X	X	X
México	X	X	X		X	X	X
Canadá	X	X	X		X		
Europa							
Francia		X		X	X	X	X
Suiza						X	
Holanda						X	
Inglaterra	X	X				X	X
Italia	X					X	X
Alemania			X		X		
Grecia				X			
Finlandia		X					
Rusia		X					
Bélgica	X						
Israel			X				
Sudamérica							
Brasil	X	X	X	X	X	X	
Argentina					X		
Colombia					X		
Venezuela	X						

Fuente: ProChile. Directorio de Exportadores. Junio 2003.

Cuadro N°4.

Empresas Salmoneras seleccionadas. Sexo y grupos de edad de los trabajadores								
Conceptos	Empresa							Total
	1	2	3	4 (1)	5	6	7	
Sexo (Total)	247	595	508	202	149	438	322	2.461
Femenino	108	261	290	109	74	242	124	1.208
Masculino	139	334	218	93	75	196	198	1.253
Grupos de Edad (Total)	247	595	508	202	144	438	322	2.461
Menos 20 años	2	7	27	11	1	1	4	53
20-24 años	44	139	124	53	47	80	65	552
25-29 años	57	140	98	37	25	94	66	517
30-34 años	52	138	63	29	42	95	67	486
35-39 años	41	87	69	22	13	79	54	365
40-44 años	31	59	55	15	11	46	39	256
45-49 años	13	17	39	21	9	25	19	143
50 y más años	7	8	31	14	1	16	8	85
Sin información	-	-	2	-	-	2	-	4

(1) Abril 2003

Fuente: Libros de Remuneraciones de las Empresas seleccionadas. Mayo 2003

Cuadro N°5.

Empresas Salmoneras seleccionadas. Funciones desempeñadas por los trabajadores (1)								
Conceptos	Empresa							Total
	1	2	3	4 (2)	5	6	7	
Funciones (Total)	247	595	508	202	149	438	322	2.461
Abridor			3					3
Apoyo planta			75		45	22		142
Armado cajas			6					6
Aseo			1	4	4	34		43
Bodega		8	5	7		1		21
Calibrado			5		1			6
Camarero		12	13					25
Cargador			5					5
Clasificado			14		5			19
Control calidad		15			3	20	1	39
Cortador			4					4
Curado						8		8
Descamado			6					6
Depurado			7					7
Desmolde			7					7
Despielador/a			2					2
Digitador/a			12					12
Embarque				1				1
Embolsador/a			32	4			6	42
Empaque				25	10	40		75
Enfriador			1					1
Enzunchador			4				5	9
Etiquetado			1				3	4
Emparrilladora			1				16	17
Envolvedora			8					8
Estadístico						29		29
Eviscerador/a			20		3	21	1	45
Fileteo						34		34
Frigorista			1	10		10		21
Gel y Cerrado			1				5	6
Glaseo							4	4

Hielo							1	1
Lavado			22	4	9			35
Limpieza				35			17	52
Manipulador		548						548
Matanza				5				5
Moldeo			12		6	14	30	62
Monitor/a			19		3			22
Op. Máquina		11	15			9	12	47
Op. Proceso	247	1						248
Pesador/a			11		1		6	18
Pistolero			4					4
Planillera			8		10			18
Porcionado			1	6		5		12
Preparador							1	1
Prolijado			3					3
Recep.mat.prim.						8		8
Recorter/a			15		16		40	71
Recuperación							4	4
Registros							11	11
Sanitizado			1					1
Sacado espinas			85		30	86	97	298
Sashimi				79				79
Sellado			4			5		9
Slicing						69		69
Silos							12	12
Tape							2	2
Teien				22				22
Tolva Visceras							4	4
Tractorista			1					1
Traspaletero			15				24	39
Traspaso							13	13
Trazabilidad			7					7
Trimming						23		23
Tunelero					3		6	9
Volteador							1	1
Yalero			9					9
Otros no especific.			42					42

(1) En algunos casos no se especifican cargos, sólo unidades de trabajo

(2) Abril 2003

Fuente: Libros de Remuneraciones de las Empresas seleccionadas. Mayo 2003

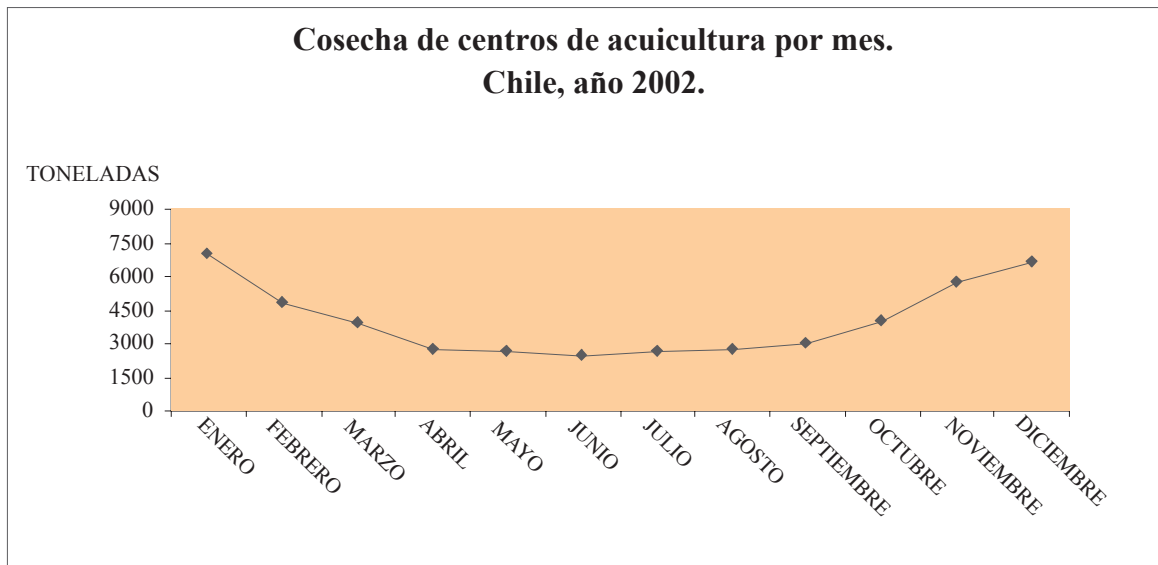
Cuadro N°6

Empresas Salmoneras seleccionadas. Afiliación de los trabajadores a entidades previsionales								
Conceptos	Empresa							Total
	1	2	3	4 (1)	5	6	7	
Sistema Salud (Total)	247	595	508	202	149	438	322	2.461
Público	-	543	456	187	-	-	277	1.463
Privado	-	52	52	15	-	-	45	164
Sin información	247	-	-	-	149	438	-	834
Sistema Pensión (Total)	247	595	508	202	149	438	322	2.461
Público	-	-	5	2	-	-	1	8
Privado	-	595	501	200	-	-	321	1.617
Sin información	247	-	2	-	149	438	-	836

(1) Abril 2003

Fuente: Libros de Remuneraciones de las Empresas seleccionadas. Mayo 2003

Gráfico 1.



Fuente: Elaboración propia, en base a Servicio Nacional de Pesca. Anuario Estadístico 2002.