



MITÍLIDOS EN LA REGIÓN DE LOS LAGOS

Condiciones de trabajo en la industria del chorito

CUADERNO DE INVESTIGACIÓN



Dirección del
Trabajo

Gobierno de Chile

38

DIRECCIÓN DEL TRABAJO / DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

CUADERNO DE INVESTIGACIÓN N° 38

MITÍLIDOS EN LA REGIÓN DE LOS LAGOS

Condiciones de trabajo en la industria del chorito

Estrella Díaz A. / Socióloga

Santiago, diciembre 2010

MITÍLDOS EN LA REGIÓN DE LOS LAGOS: Condiciones de trabajo en la industria del chorito es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

Registro de Propiedad Intelectual: 200.693

ISBN: 978-956-7978-01-4

Edición:

María Eugenia Meza

Diseño de portada:

Juan Carlos Ramírez y Gráfica Metropolitana

Diseño y producción:

Gráfica Metropolitana

Impresión:

Andros Impresores

Dirección del Trabajo

Agustinas 1253

Teléfono: (56-2) 674 9300

www.direcciondeltrabajo.cl

Santiago de Chile, diciembre 2010

Printed in Chile / Impreso en Chile

PRESENTACIÓN	7
I. INTRODUCCIÓN	9
II. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	13
Carácter de la investigación	13
Fases del estudio	13
III. LA INDUSTRIA DEL CHORITO EN LA REGIÓN DE LOS LAGOS: EVOLUCIÓN Y PROYECCIONES	19
Antecedentes productivos del sector	23
Fases de la cadena productiva	27
Cadena de valor y agentes participantes	30
Perspectivas y desafíos del sector	31
IV. EL CENSO NACIONAL PESQUERO Y ACUICULTOR: ANTECEDENTES ECONÓMICO-PRODUCTIVOS Y LABORALES DEL SECTOR CHORITOS, REGIÓN DE LOS LAGOS	35
ACUICULTURA EMPRESARIAL	37
Antecedentes económico-productivos	37
Empleo y formas de contratación	47
Condiciones de trabajo	58
Institucionalidad normativa en materia laboral	62

ACUICULTURA DE MENOR TAMAÑO	65
Antecedentes económico-productivos	65
Empleo y formas de contratación	75
Condiciones de trabajo	88
Institucionalidad normativa en materia laboral	92
INDUSTRIA DE TRANSFORMACIÓN	
DE CHORITOS DE MÁS DE DIEZ TRABAJADORES.....	95
Antecedentes económico-productivos	95
Empleo y formas de contratación	102
Condiciones de trabajo	114
Institucionalidad normativa en materia laboral	126
INDUSTRIA DE TRANSFORMACIÓN	
DE CHORITOS DE MENOS DE DIEZ TRABAJADORES.....	129
Antecedentes económico-productivos	129
Empleo y condiciones de trabajo	131
V. ESTUDIO DE CASOS: PRINCIPALES EMPRESAS	
DE CHORITOS DE LA REGIÓN DE LOS LAGOS	135
Antecedentes económico-productivos	136
Empleo y formas de contratación	143
Condiciones de trabajo	152
VI. CONCLUSIONES	167
BIBLIOGRAFÍA	181

Si caracterizar una industria en alza, aunque poco conocida en Chile –como la del chorito–, es de suyo interesante y un valioso aporte, investigar y develar las condiciones en las que trabajan quienes la mueven día a día, es responder doblemente a la misión de la Dirección del Trabajo, cumpliendo así con nuestro mandato de elaborar diagnósticos actualizados de los diversos sectores productivos, desde el punto de vista laboral.

Es por ello que entregamos a sus potenciales lectores esta nueva edición de “Cuaderno de Investigación” con la certeza de su utilidad, y la satisfacción de estar presentando un tema y un desarrollo hasta ahora inéditos.

En primer lugar, porque supone el trabajo de caracterización de un sector de la industria miticultora –la producción de choritos– no abordado con anterioridad. Sobre la base de los datos del Primer Censo Pesquero, realizado en 2007, pero sólo recientemente publicado, la autora de esta investigación ha trazado el semblante en cifras de esta área, en lo relativo a su peso actual y proyecciones, así como a sus particularidades, diferenciadas según el tamaño de la empresa. Del mismo modo, en esta primera parte, datos importantes muestran cuáles son, en general, las condiciones laborales a las que se enfrentan quienes trabajan en esta área.

Sin embargo, esta caracterización –que vale por sí misma– enmarca una investigación en terreno sobre las condiciones laborales de la industria del chorito, en 24 empresas de la región de Los Lagos. Dicha mirada en profundidad contribuye a develar las formas en que las empresas producen, dan empleo y en qué condiciones de calidad este trabajo puede ser desarrollado.

Como Dirección del Trabajo estamos satisfechos, además, porque este estudio une los esfuerzos de una unidad del nivel central con aquellos de una Dirección Regional, en este caso la de Los Lagos. Saludamos esta tarea conjunta y estamos seguros de que quienes estén interesados en el tema encontrarán en este exhaustivo trabajo datos de sumo interés para conocer y comprender esta industria.

María Cecilia Sánchez Toro
Abogada
Directora del Trabajo

I. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene los resultados del estudio sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales en el sector mitilicultor, específicamente del rubro choritos (*Mytilus Chilensis*)¹ que, en los últimos años –debido a la convergencia de un conjunto de factores, y pese a situaciones coyunturales de crisis– ha mostrado una fuerte expansión y dinamismo, fundamentalmente en la región de Los Lagos.

La investigación realizada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, en colaboración con la Dirección Regional del Trabajo de Los Lagos, tuvo carácter exploratorio. Su objetivo principal fue avanzar en el conocimiento de la realidad laboral del sector para dar base a las acciones que ejecuta el Servicio, contribuir a difundir la norma entre los empleadores, aportar a crear una cultura de cumplimiento normativo, mejorar las condiciones de trabajo y fomentar el equilibrio en las relaciones laborales.

El estudio desarrolló dos ámbitos complementarios de trabajo, ejecutados en paralelo.

Previa elaboración de un plan de análisis que contuvo las distintas variables de interés para el objeto de estudio, fue realizado un procesamiento estadístico sobre la base de datos del Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor 2008-2009², levantado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en industrias del rubro. Ello dio lugar a un conjunto de cuadros y gráficos –realizados por la Unidad de Estadísticas del Departamento de Estudios de la DT e incluidos en esta publicación– que facilitaron la tarea de caracterización y análisis de dichas variables, en cuatro áreas de producción del recurso chorito: acuicultura empresarial y de menor escala, e industria de transformación de más de 10 trabajadores y de menos de 10 trabajadores.

¹ También forman parte de la especie mitilidos –y son cultivados en Chile– el choro zapato (*Choromytilus chorus*) y la cholga (*Aulacomya ater*).

² La información recolectada por el INE corresponde al año calendario 2007. La base de datos fue dada a conocer en marzo de 2010.

El resultado es un informe absolutamente inédito que, a nuestro juicio, constituye un insumo básico para conocer el perfil de los establecimientos que integran el sector, comprender su dinámica productiva y, a partir de allí, observar determinados componentes en materia de empleo y condiciones de trabajo.

Por otro lado, fue realizado un estudio en 24 empresas seleccionadas, para lograr mayor profundidad en el conocimiento y análisis específico de las condiciones de trabajo y relaciones laborales en las industrias del rubro. Una encuesta aplicada en ellas permitió adentrarse de manera detallada en dichos contenidos y su resultado constituye otro insumo que contribuye a develar la red de vínculos y relaciones que construyen las empresas para desarrollar su producción, el empleo que generan, las modalidades de contratación utilizadas y las principales condiciones de calidad del trabajo.

Estos dos ámbitos constituyen, respectivamente, capítulos que pueden ser leídos y ocupados de manera completamente modular, de acuerdo a los requerimientos de información que el lector o lectora tengan. Son precedidos de un acápite que define el carácter del estudio y las fases metodológicas empleadas, el que abunda en los procedimientos utilizados en su desarrollo.

Pareció, además, imprescindible incluir como marco introductorio los antecedentes económico-productivos y sociales del sector milticultor. Útiles y básicos para contextualizar la relevancia del rubro estudiado –tanto en la región de Los Lagos como en el país– facilitan también el delineamiento de las principales y específicas características que constituyen la base económica sobre la cual se levanta el sistema de condiciones de trabajo y de relaciones laborales en las industrias del sector.

El texto concluye con un apartado que enuncia conclusiones y reflexiones, más un detalle de la bibliografía consultada.

Antes de entrar en materia, no podemos dejar de agradecer a las empresas que gentilmente colaboraron poniendo a nuestra disposición la información con la que fue construido parte del análisis; y, de manera muy especial, a los funcionarios y funcionarias de la Dirección Regional del Trabajo de Los Lagos y de las Inspecciones Provinciales, quienes se comprometieron activamente en el diseño del contenido de esta iniciativa y en su desarrollo. Un reconocimiento particular a Claudia Villar Pedrol, coordinadora de Gestión de la Dirección Regional del Trabajo de Los Lagos, quien operó como contraparte del estudio haciendo un

importante aporte en la organización de la recolección de la información; y a Paola Mella Ortiz, analista estadístico del Departamento de Estudios, que colaboró comprometidamente en el procesamiento de los datos censales aquí expuestos.

Finalmente, es necesario hacer énfasis en que si bien este estudio surgió de la necesidad de la Dirección del Trabajo de contar con insumos de información que den cuenta de realidades laborales regionales, la inexistencia de otras pesquisas similares sobre condiciones de trabajo en el sector mitilicultor hace de este esfuerzo investigativo una contribución al conocimiento y análisis sectorial que el Servicio pone a disposición de sus usuarios –empleadores y trabajadores–, de la academia, de los centros de estudio y de otros organismos públicos y privados.

Estudios como éste sirven al Servicio como plataforma para enfrentar el desafío de avanzar sistemáticamente hacia la meta de ejecutar con eficacia, eficiencia y efectividad su misión, inscrita en los ámbitos de la modernización de las relaciones laborales, del cumplimiento normativo y de la equidad, como caminos para favorecer el desarrollo económico y social del país.

El conocimiento acabado de un sector facilita las acciones de promoción de la norma, la prevención de conductas infractoras y el fomento de prácticas laborales virtuosas, lo que finalmente coadyuva a elevar estándares en las condiciones de trabajo y mejorar la calidad de vida laboral, en un marco de trabajo decente, estrategia con la cual la Dirección del Trabajo está comprometida.

Importante también es favorecer, por medio del diálogo y el acompañamiento, la oportunidad de avanzar en desarrollar equilibrios laborales en las regiones, así como lograr sintonía con acuerdos y convenios internacionales que promueven el cumplimiento de las normas del trabajo.

II. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Carácter de la investigación

El carácter o énfasis de este estudio es fundamentalmente exploratorio, debido al insuficiente conocimiento existente acerca de las condiciones sociales de trabajo y de las relaciones laborales en la mitilicultura, y también a consideraciones pragmáticas, dadas por la misión de la Dirección del Trabajo, de contar con datos útiles para su accionar.

Las ciencias sociales recomiendan, preferentemente, desarrollar este tipo de investigaciones en áreas o sistemas problemáticos, cuyo escaso desarrollo teórico justifica el intento, para familiarizarse con problemas aún débilmente perfilados o para sistematizar conocimientos dispersos acerca de ellos. Pueden proyectarse a distintos niveles de alcance o profundidad, es decir, la exploración puede plantearse para delimitar con mayor precisión un problema, para la elaboración de hipótesis nuevas, etc.

Aun cuando este tipo de estudio, por su sentido de base, no exige incluir un capítulo específico con el encuadre teórico-conceptual del problema a investigar, a lo largo de su desarrollo estos elementos aparecerán con carácter de argumentos o explicaciones implícitas a los fenómenos reconocidos.

Fases del estudio

Tres fueron las principales fases ejecutadas, para las cuales se utilizó información proveniente tanto de **fuentes secundarias** (registros estadísticos y administrativos, base de datos censal, estudios desarrollados por terceros), como de **fuentes primarias** (levantamiento propio del estudio de casos a agentes económicos empresariales):

- **Revisión, procesamiento y análisis de información secundaria relativa al desempeño económico-productivo del rubro choritos en la región de Los Lagos**

La información provino de las siguientes fuentes (en orden alfabético): la consultora Aqua³, Corfo, ProChile, Subpesca y Sernapesca; así como de diversos estudios realizados por autores independientes o de centros especializados y de distintos medios de prensa. A partir de allí fue construido el contexto productivo y social de la industria en la región. El apartado bibliográfico incluye un detalle de las referencias.

- **Procesamiento y análisis de datos del Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor**

De la base de datos publicada por el INE, que contiene la información del Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, fueron seleccionados los contenidos obtenidos de la aplicación de cuatro formularios⁴ en empresas innominadas del rubro choritos, localizadas en la región de Los Lagos: a) acuicultura empresarial de superficie igual o superior a diez hectáreas; b) acuicultura de menor tamaño; c) industria de procesamiento (o transformación según la terminología utilizada por el INE) con más de diez trabajadores; d) industria de transformación de menos de diez trabajadores.

Es importante señalar que el INE define empresa como la entidad jurídica dedicada a la producción de bienes o servicios, identificada por un RUT. Una empresa puede tener uno o más establecimientos ubicados, o no, en el mismo lugar físico en el cual reside su administración general. La unidad de información para el INE son los establecimientos de las empresas catastradas y que integran ambas fases de la cadena productiva (acuicultura e industria de transformación).

A su vez, el establecimiento es definido como la unidad técnico-productiva identificable, constituida bajo propiedad inmediata de un agente contribuyente definido como empresa, y que opera en una delimitación geográfica específica. Asimismo, determina que acuicultura es la actividad que tiene por objeto la producción de recursos hidrobiológicos organizada por las personas; y la industria de transformación como la que realiza el procesamiento parcial o total de especies hidrobiológicas obtenidas en la fase pesquera extractiva o de cultivos.

³ Consultora especializada en medios de información, organización de eventos y ferias para las industrias acuícola-pesquera y forestal.

⁴ El Censo aplicó otros tres formularios, que recogen información de: armadores industriales, pescadores artesanales y organizaciones de pescadores artesanales.

De cada uno de los cuatro formularios seleccionados, fueron elegidas las secciones de preguntas que aportan datos específicos sobre: a) antecedentes que identifican los establecimientos y las características de su operación económico-productiva; b) rasgos del empleo y formas de contratación; c) condiciones de trabajo (remuneraciones y jornada horaria); y d) opiniones sobre la institucionalidad de la normativa laboral.

Los antecedentes económico-productivos están referidos a cuantificación de las unidades, principal actividad económica realizada en el establecimiento, productos elaborados, nivel de actividad y período de funcionamiento, ubicación geográfica específica, tipo de empresa según organización jurídica, tipo de propiedad y conformación de capital, certificación de normas técnicas.

Por su parte, los aspectos relativos a condiciones de trabajo son: empleo de la mano de obra, formas de contratación (personal directamente contratado y subcontratado); cargos o funciones desempeñadas por las dotaciones de personal; costo de la mano de obra (remuneraciones); jornada de trabajo⁵.

Bajo el título institucionalidad, normativa y problemáticas sectoriales, los formularios recolectan información que permite detectar el nivel de conocimiento existente en las unidades productivas sobre la normativa laboral (y otras regulaciones) impulsada por el Estado, definido como el conjunto de políticas, planes y leyes orientadas a garantizar la equidad en las relaciones laborales entre el empleador y sus trabajadores.

El procesamiento estadístico de los datos requirió la conversión de la base del INE al programa SPSS⁶ (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), la construcción de variables adicionales dado el objeto de estudio y el diseño y elaboración de cuadros y gráficos para el análisis.

La tabla siguiente exhibe el total de establecimientos censados y de trabajadores involucrados en la producción de choritos en la región de Los Lagos, consignados en el procesamiento y análisis de datos realizado para efectos del presente estudio.

⁵ Sólo para las industrias de transformación, pues en los establecimientos acuícolas no fue censado el tema jornada.

⁶ Del inglés *Statistical Package for the Social Sciences*.

Cuadro 1
Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor:
establecimientos censados y trabajadores/as involucrados/as

Formulario aplicado	Número de establecimientos	Número de trabajadores involucrados (promedio anual)
Acuicultura empresarial	72	904
Acuicultura de menor tamaño	195	713
Industria de transformación de más de 10 trabajadores	27	4.710
Industria de transformación de menos de 10 trabajadores	3	9
Total	297	6.336

Fuente: Elaboración propia en base a datos Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

- **Aplicación de la encuesta a empresas de la industria del rubro choritos de la región de Los Lagos**

Para la definición de las empresas que constituyeron los casos de estudio, fue levantado un catastro, a partir de información obtenida de diversas fuentes (Aqua, Dirección del Trabajo, ProChile) que permitió consignar un total de 44 empresas dedicadas al rubro choritos en la región pertinente.

Los criterios definidos para seleccionar aquellas que constituirían los casos de estudio fueron: a) empresas que forman parte del *ranking* exportador de mitílidos; b) empresas integradas verticalmente (centros de cultivos y plantas de proceso) con patrimonio propio o por la vía de terceros; c) empresas en las que el chorito es la principal especie cultivada y/o procesada, aun cuando sea combinada con otras especies.

Se pretendió incluir otros criterios como: sindicalización, existencia de instrumentos colectivos vigentes e infraccionalidad laboral; sin embargo, tanto la fuente administrativa Sirela (Sistema de Relaciones Laborales) y DT Plus (ambas de la Dirección del Trabajo) indicaron un bajo nivel de antecedentes, por lo que la alternativa fue desechada.

Finalmente, fueron escogidas 22 empresas mitilicultoras y consideradas algunas unidades de reemplazo, frente a la eventualidad de que alguna no estuviera disponible.

En paralelo, fueron diseñados –y sometidos a chequeo y corrección con funcionarios/as de la Dirección Regional del Trabajo de Los Lagos– tres formularios de recolección de datos, para llenar modularmente, según las características específicas de las empresas del rubro.

Los formularios incluyeron preguntas cerradas en un formato autoaplicado y su contenido, el siguiente: Formulario 1: antecedentes generales de la empresa (identificación y establecimientos, empleo, higiene y seguridad laboral, capacitación, beneficio de sala cuna, licencias médicas, organizaciones sindicales, negociación colectiva, conflictos laborales, prácticas laborales); Formulario 2: centro/s de cultivo (antecedentes generales de los establecimientos, empleo y formas de contratación, características sociodemográficas de los trabajadores, costos de la mano de obra, jornada de trabajo, higiene y seguridad laboral); y Formulario 3: planta/s de proceso (antecedentes generales de los establecimientos, empleo y formas de contratación, características sociodemográficas de los trabajadores, costos de la mano de obra, jornada de trabajo, higiene y seguridad laboral).

Respecto de las materias relativas al empleo, formas de contratación, condiciones de trabajo y relaciones laborales contenidas en los distintos cuestionarios, fue privilegiada la consulta en relación a los trabajadores de labores ligadas a la producción y/o no directivas.

La Dirección Regional del Trabajo de Los Lagos asumió el contacto con cada empresa para cursar la solicitud de información y realizar el envío de los instrumentos y su posterior recepción. Veinticuatro empresas (dos de las elegidas operan con razones sociales diferentes para sus centros de cultivo y su planta de proceso, pero constituyen parte de una misma cadena) están incluidas en el estudio. En total, las 24 empresas implicaron 105 establecimientos: 16 semilleros, 66 centros de cultivo y 23 plantas de proceso. La lista de las seleccionadas aparece en el cuadro siguiente.

Cuadro 2
Empresas seleccionadas como casos de estudio

Blue Shell S.A.
Soc. Comercial Ría Austral Ltda.
Cía. Pesquera Camanchaca S.A.
Toralla S.A.
Pesquera San José S.A.
Soc. Pesquera Pacífico Austral Ltda.
FYS Chile S.A.
Sudmaris Chile S.A.
Conservas y Congelados de Puerto Montt S.A.
Pacific Gold S.A.
Pesquera Transantártica Ltda.
Salmones Aucar Ltda.
Pesquera Mytilus S.A.
Pesca y Cultivos Don Jorge Ltda.
Soc. Comercial e Industrial Agromar Ltda.
Empresa Pesquera Apiao S.A.
Mytilus Multiexport S.A.
Agrícola y Pesquera Altamira Ltda.
Pesquera El Golfo S.A.
Conservas Dalcahue S.A.
Granja Marina Chauquear Ltda.
Cultivos Azules S.A.
Chilefood Austral S.A.
Inmuebles Cataluña Ltda.

El instrumento fue aplicado durante junio y julio de 2010. Cada formulario recibido fue revisado para verificar la consistencia de los datos y, cuando fue necesario, se elaboró un informe de observaciones que fue nuevamente despachado a las empresas solicitándose su corrección.

III. LA INDUSTRIA DEL CHORITO EN LA REGIÓN DE LOS LAGOS: EVOLUCIÓN Y PROYECCIONES

Los mitílidos⁷ son moluscos bivalvos, filtradores, que pertenecen a la familia *Mytilidae*, de la clase Bivalvia. En la actualidad, prácticamente, el 95% de la oferta mundial –estimada sobre 1.7 millones de toneladas– proviene de la acuicultura. De este modo, el abastecimiento planetario de este tipo de recursos está basado en la estabilidad de la actividad y la capacidad de los cultivadores de aumentar sus cosechas y mejorar los productos.

En general, y con excepción de unos pocos países donde la extracción está estrictamente controlada, los bancos naturales han sido sobreexplotados. Chile no es la excepción. En el país, tres son los recursos de esta especie con importancia económica: el chorito (*Mytilus Chilensis*), el choro zapato (*Choromytilus Chorus*) y la cholga (*Aulacomya Ater*)⁸. Sin embargo, el chorito es el que representa un 98,2% del volumen total de mitílidos desembarcados (captura y cosecha), del cual el 99,8% proviene de la actividad acuícola.

En el país, el chorito ha sido explotado y comercializado en grandes volúmenes desde los años 30, aproximadamente. Los principales bancos naturales estaban en la región de Los Lagos, desde Valdivia hasta las zonas de Puerto Montt y Contao al sur.

En el año 1960 se agotaron estos bancos naturales, lo que motivó al Estado para comenzar un programa de investigación sobre el desarrollo de cultivos, por intermedio de la Corfo, Ifop y la División de Pesca y Caza del SAG. Fueron establecidos centros de cultivo estatales –como Putemún, Talcán, Tubildad, Puluquí e Isletilla, entre otros– localizados principalmente en Calbuco y la Isla de Chiloé. A mediados de la década de los '70, el Estado los traspasó en comodato a otras instituciones y universidades para fines de investigación.

⁷ Conocidos como mejillones o *mussels*.

⁸ En conjunto representan 179.149 toneladas; de ellas, 177.737 provienen de centros de cultivo y 1.412 de captura (Sernapesca, 2009).

A inicios de la década de los '80, los privados desarrollaron el cultivo comercial del chorito, debido a la creciente demanda. No obstante, los cambios más significativos ocurren a fines de los años 90, con la llegada de capitales españoles que invierten en plantas de proceso y abren un poder comprador importante.

Comienza así una fuerte expansión de las áreas de cultivo concesionadas. Ya en el año 2004, la escala mínima eficiente en materia de cultivo cambia, pasando de menos de cuatro hectáreas a menos de 15, y los procesos de manejo llegan a ser más industriales, tendencia que conduce a una creciente integración vertical (*Fishing Partners Ltda.*, 2005). A nivel nacional, durante los últimos diez años, la industria del chorito ha tenido un crecimiento exponencial sostenido, a una tasa promedio anual de un 34% (García, 2009⁹).

En el contexto mundial, los países con mayores desembarques y más alto consumo son China, Tailandia y España, que aportan un 40%, 15% y 12%, respectivamente, a la producción mundial. Chile está en cuarto lugar, con una participación de 7%¹⁰, aproximadamente 160.000 toneladas, con una proyección al 2010 por sobre las 200.000 toneladas brutas.

El diagnóstico de la industria del chorito en Chile indica que esta actividad está caracterizada por altas tasas de crecimiento, bajo nivel de concentración de la propiedad de los centros de cultivo, una distribución geográfica definida (región de Los Lagos), orientación a líneas de proceso (congelados) muy focalizada y clara finalidad exportadora. Se estima en cerca de 6.000 personas el empleo asociado a esta actividad, siendo el personal femenino predominante en el subsector de elaboración (INE, 2008-2009).

Su exportación alcanzó durante el año 2008 (momento de su *peak*), un volumen cercano a las 45.000 toneladas valoradas en US\$131,8 millones, cifra inédita en esta industria (Aqua, 2009). El sector exportador tiene como principal referente al mercado español, siendo posible ver un vigoroso dinamismo de las exportaciones chilenas hacia ese país: en 2008, Chile participó en el mercado español de mejillón en conserva con el 99,4% de las importaciones (1.848,1 miles de kilos y 11.152,8 miles de dólares). La producción hispana es insuficiente para abastecer una demanda interna que estima en 4,8 kilos por persona/año el consumo de conservas de pescado y mariscos, lo que implica recurrir sistemáticamente a las importaciones (ProChile, 2009).

⁹ Estudio "Mitílicos. Punto de inflexión" de la periodista Ximena García (2009, Aqua).

¹⁰ Le siguen Nueva Zelanda (5%), Corea (5%), Francia (4%), Italia (3%), Dinamarca (3%) y Otros (6%) (Corfo, 2008).

Diferentes actores vinculados al rubro señalan los siguientes como factores favorables del entorno y de los mercados que habrían contribuido a la fuerte expansión de esta industria nacional:

- a) calidad de aguas y condiciones ambientales del mar interior de Chiloé y Llanquihue extremadamente propicias al crecimiento del chorito, así como de otros mitílidos;
- b) existencia de una salmonicultura con presencia en todos los rincones geográficos y con una amplia constelación de industrias locales productoras de bienes y servicios, que pueden ser aprovechadas por otros rubros acuícolas;
- c) gran similitud del chorito con el mejillón español, líder mundial en la industria, lo que ha facilitado la penetración en los mercados mundiales¹¹;
- d) demanda abierta, principalmente de España y países de Europa Occidental, situación a la que habría contribuido la firma de acuerdos comerciales;
- e) restricciones para el crecimiento de la producción de la especie en países con zonas tradicionalmente productoras (por ejemplo, Galicia/España);
- f) estacionalidad inversa respecto a otros países productores, lo que permite ofertar en épocas en que no se produce el recurso en dichas latitudes;
- g) participación de agentes económico sociales variados (grandes capitales extranjeros y nacionales; y pequeños y medianos capitales, que forman la denominada Pyme acuícola regional), lo cual ha generado la existencia de una aglomeración de empresas con características de *cluster*¹²;
- h) normas sanitarias y ambientales con las que cuenta el país, tanto para las aguas como para el proceso.

¹¹ La especie chilena es diferente a la española, “algo más rojiza”, pero ocupa un método de cultivo, en la mayoría de los casos, igual al español (ProChile, 2009).

¹² Empresas locales articuladas, que acumulan capacidades y generan sinergias para desarrollar todas las fases de un proceso productivo, tanto hacia atrás como hacia adelante. Incluye la integración del sistema de proveedores.

El año 2008 es considerado como el mejor período para el sector: hubo abundante oferta de semillas, una gran producción de engorda y el valor de las exportaciones creció en un 54% comparado con 2007. No obstante, a partir de octubre de 2008 comenzó un estancamiento de los envíos, situación que afectó negativamente a la producción de 2009.

Algunos indicadores dan cuenta de que mientras en 2007-2008 había alrededor de 1.035 centros de cultivo inscritos, a principios del 2009 sólo operaban 502; por otro lado, mientras en 2008 el kilo de semillas a granel valía –en promedio– \$110 y el colector \$1.100, en 2009, los valores bajaron a \$60 y \$800, respectivamente. El kilo de choritos vendido por los productores a las plantas a un promedio de \$150 el kilo también sufrió una merma, y las industrias elaboradoras dejaron de comprar materia prima, provocándose un retraso en toda la cadena productiva. Muchos cultivadores debieron postergar la cosecha manteniendo el producto en el agua, ideando formas de aumentar la capacidad de flotación (García, 2009).

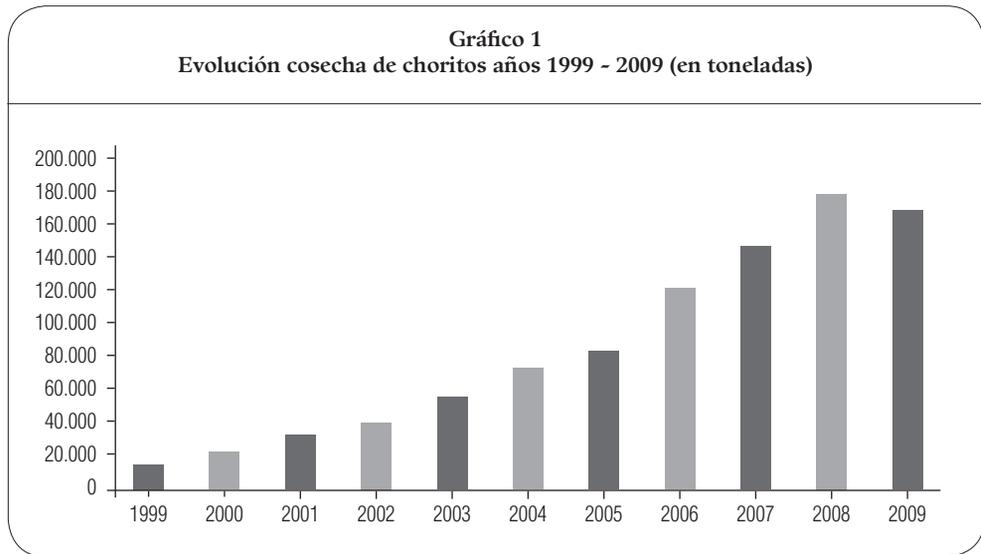
Entre los factores que habrían detonado este retroceso en la expansión del rubro están:

- a) La debacle financiera mundial, que produjo trastornos en los mercados, generó cambios en los hábitos de consumo de los europeos e hizo caer bruscamente la demanda;
- b) la caída en la demanda se habría acentuado por el desplome de una plataforma vendedora de mejillones que operaba en España y que mantenía el valor del molusco a niveles elevados. Al quedar los productores desprovistos del sistema, el precio bajó en más de un 50%, convirtiéndose en una competencia difícil de superar por el producto chileno (García, 2009);
- c) la poca oferta de alimento en las aguas interiores de Chiloé que explica los bajos rendimientos del producto y que ha significado una prolongación en los ciclos productivos en el cultivo y una escasez de oferta de materia prima para las plantas de proceso.

Los análisis indican que hacia el año 2011 posiblemente comience un proceso de recuperación del sector, para lo cual los gremios de productores emprenderán un conjunto de acciones y desafíos que serán expuestos al final de este apartado.

Antecedentes productivos del sector

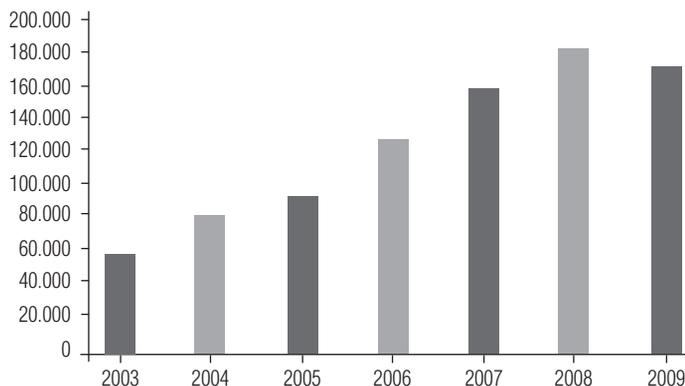
Como fue dicho, los niveles de cosecha total del recurso chorito muestran un progresivo y constante incremento a través de los años, sustentado –principalmente– en la actividad de cultivo.



Elaboración propia sobre la base de información de Aqua, Directorios de Pesca y Acuicultura, a partir de datos de Sernapesca.

Las mayores concentraciones de **concesiones** para choritos y otras especies de mitílidos están en la región de Los Lagos, provincias de Chiloé y Llanquihue. En Chiloé existen en sus diez comunas, siendo Quellón, Dalcahue, Puqueldón y Chonchi las que reúnen mayor número y superficie. En la provincia de Llanquihue, Calbuco es la comuna más concentradora de concesiones. De este modo, la región abarca el 99% tanto de centros en operación como de actividad de cosecha.

Gráfico 2
Región de Los Lagos. Evolución cosecha de choritos años 2003 - 2009 (en toneladas)



Elaboración propia sobre la base de información de Aqua, Directorios de Pesca y Acuicultura y a partir de datos de Sernapesca.

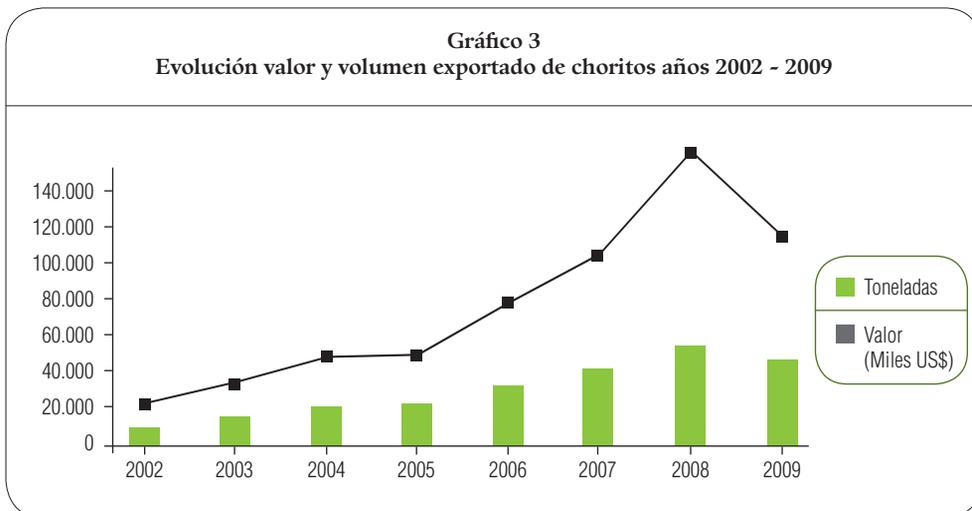
La **fase de elaboración** del recurso chorito ha ido a la par con el sector extractivo, aumentando su producción a lo largo del tiempo. Durante 2009, el número de plantas de proceso bordeó las 40 unidades, concentradas casi exclusivamente en la región de Los Lagos. Para efectos de exportación, Sernapesca las clasifica según la calidad de su infraestructura y los procesos que son capaces de realizar.

Las principales líneas de elaboración de la industria son los congelados y conservas, a las cuales acompañan, pero en forma muy marginal, las líneas de cocido y fresco-enfriado. La línea de congelado ha ido tomando mayor importancia, desplazando a la conserva que lideró hasta el año 1998.

Prácticamente el 95% de la producción de choritos está orientada a las **exportaciones**. Entre 2002 y 2008, los envíos al extranjero incrementaron considerablemente su valor y volumen. Los resultados 2008 son aun superiores al 2007, muestran una valoración acumulada de

US\$131,8 millones y consignan más de 45.000 toneladas exportadas. Ambas cifras son inéditas en toda la historia de esta industria. En 2007, las exportaciones alcanzaron US\$85,8 millones y alrededor de 35.000 toneladas.

Sin embargo, en 2009 las cifras expresaron la caída en la producción y exportación, debido a los factores ya enunciados: crisis financiera mundial, baja en la demanda y en los precios y merma del fitoplancton. Los envíos al exterior retrocedieron, relativamente, a los del nivel del año 2007: 38.000 toneladas que significan 94,3 millones de dólares.



Elaboración propia sobre la base de información de Aqua, Directorios de Pesca y Acuicultura y a partir de datos de Sernapesca.

En la actualidad, los destinos de las exportaciones están bastante diversificados; no obstante, España tiene una fuerte preeminencia. En conjunto con Francia, recibieron el 44,8% de las toneladas exportadas. Los organismos competentes definen como mercados secundarios al italiano y al estadounidense, y como destinos emergentes los de Alemania, Holanda y Bélgica. En los años 2008-2009, el Reino Unido surgió también como otro mercado en crecimiento.

El cuadro siguiente exhibe los valores FOB¹³ (M US\$) obtenidos por concepto de retornos desde los principales mercados de destino, en los años 2007, 2008 y 2009.

Cuadro 3
Composición del mercado de exportaciones de choritos
Valor FOB (M US\$). Años 2007-2009. Ordenados por valor 2008

Destino/Año	2007	2008	2009	Participación % 2009
España	21.462	31.864	29.410	31,2
Francia	18.134	25.231	16.103	17,0
Italia	11.962	19.176	10.470	11,0
Estados Unidos	4.160	9.756	14.186	15,0
Holanda	6.025	9.500	1.779	2,0
Alemania	6.252	7.962	3.234	3,4
Reino Unido	3.532	5.816	4.594	4,8
Bélgica	3.639	5.373	2.773	3,0
Portugal	1.473	4.295	s/i	s/i
Argentina	1.471	2.418	2.051	2,2
Otros	7.737	10.491	9.761	10,3
Total	85.847	131.882	94.361	100,0

Fuente: Aqua, 2010

Los distintos tipos de elaboración de los choritos implican diferentes **precios** en los mercados de destino. De acuerdo a información de Aqua, en 2008, el precio promedio US\$/Kg FOB de congelados era 2,8, el de conserva 6,1 y el de fresco-enfriado 2,4. No obstante, respecto de 2007, los precios de los congelados experimentaron una mayor variación positiva versus las conservas: 17,1% y 10,1%, respectivamente. Además, ponderados los precios por sus respectivos volúmenes exportados, es apreciable el fuerte efecto de los congelados, en tanto representan el 96,2% en el total de producto exportado y el 92% del valor FOB total exportado.

¹³ Libre a bordo o puesto a bordo. Del inglés *free on board*.

Cuadro 4
Exportaciones de choritos, según línea de elaboración. Año 2008

Línea de elaboración	Cantidad (en toneladas netas)	Valor (en miles de US\$FOB)	Valor promedio (US\$/kg FOB)
Congelado	43.765,8	121.408,6	2,8
Conservas	1.732,0	10.470,6	6,0
Fresco refrigerado	1,2	2,9	2,4
Total	45.499,0	131.882,1	2,9

Fuente: Aqua. 2009

En 2009, las cifras expresan claramente la caída de los precios respecto de 2008: el precio promedio US\$/kg FOB de congelado descendió de 2,8 a 2,2; el de conserva, de 6,1 a 5,3; y el de fresco-enfriado, de 2,4 a 2,3.

Fases de la cadena productiva

Las diferentes fases de la cadena están concentradas geográficamente, desde los procesos de abastecimiento de semilla, cultivos, hasta la elaboración industrial de productos y su adecuación para enviarlos a los mercados nacionales y extranjeros.

Etapas de Producción



Fuente: *Identificación y estudio de cluster exportadores regionales. Región de Los Lagos.* Waldo Vera/ Prochile (2004), citando como fuente a Agraria Consultorías.

El proceso productivo comienza con la **etapa de semilla** y su obtención consiste en la captación de larvas de chorito desde el medio natural, realizada mediante colectores que cuelgan de una boya con un peso en el extremo. Al fijarse, la semilla crece y cuando su tamaño es óptimo es trasladada en menor concentración a nuevas líneas para la fase de engorda. En general, entre octubre y febrero se realiza la captación.

El gran crecimiento experimentado por la mitilicultura hasta 2008 ha generado preocupación respecto al abastecimiento de semillas –sujetas a variables ambientales no controlables ni predecibles, pese a los monitoreos realizados–, lo que ha derivado en el interés por producir semillas bajo sistemas controlados.

Luego comienza la **etapa de cultivo**, extensiva en tanto utiliza gran superficie de mar. La semilla es sembrada o adherida mediante un “calcetín” de algodón a una línea fija de red para su crecimiento (sistema de *long-lines*¹⁴), anclada al fondo con bloques de concreto. Para mantener la flotabilidad se usan distintos tipos de boyas.

Después de al menos 14 a 18 meses de engorda¹⁵, el chorito alcanza un tamaño promedio de 5 cms y está apto para ser cosechado¹⁶. En la cosecha, el chorito es separado de la línea de red donde estaba fijado y es transportado en mallas a una planta de proceso. Existen mitilicultores que realizan esta operación durante todo el año, no obstante la mayor actividad de esta fase ocurre entre los meses de enero a mayo.

Las concesiones otorgadas pueden utilizarse para captación de semilla y/o para cultivo de choritos, no hay una predefinición de su destino específico.

La **etapa de elaboración** transcurre en las plantas de proceso, donde la materia prima es recibida desde los centros de cultivo. Allí, el chorito es limpiado, generalmente cocido, y luego del proceso específico que demanda el destino, empacado para su envío a los mercados finales.

¹⁴ Es el sistema más utilizado en Chile. Consiste en un cabo (polipropileno, polietileno o nylon) de 12 a 16 mm de diámetro y de 100 a 200 m. de longitud, llamado línea madre, suspendido sobre la columna de agua por medio de flotadores, desde el que se cuelgan los *long lines* con los choritos.

¹⁵ Algunas fuentes indican que esta etapa puede variar de 9 a 18 meses o aun más, dependiendo de los calibres o tallas exigidos por los clientes de destino.

¹⁶ Un kilo de semilla produciría potencialmente 10 kilos de choritos (Bagnara y Maltrain, 2008).

Como ya se adelantó, las principales líneas de elaboración son: congelados en varios formatos (carne IQF¹⁷ a granel, media concha IQF a granel, choritos enteros sellados al vacío, etc.), fresco-enfriado, cocido, ahumado y conserva. Para cada una existe un proceso o tratamiento productivo diferente y también los formatos de empaque y exportación varían, según el cliente, el canal de despacho y el uso final que se dará al producto.

Por exigencia de Sernapesca, para poder exportar, las plantas de proceso de choritos deben tener una certificación PAC (Programa de Aseguramiento de Calidad). Además para realizar envíos –específicamente a los mercados europeos y estadounidense– deben contar con una acreditación PSMB (Programa Sanitario para Moluscos Bivalvos). Adicionalmente, algunas plantas poseen otras certificaciones: ISO 9001 (Gestión de calidad 9001); *Naturland* de productos orgánicos para Alemania; BRS (Consortio Británico de Retail); IFS, norma internacional de alimentos; Senasa (validación de productos y procesos); HACCP (*Hazard Analysis and Critical Control Point*).

En el sector, doce son las principales empresas que operan con plantas de proceso en la región de Los Lagos y que durante los años 2008-2009 lideraron el *ranking* exportador de mitílicos.

Cuadro 5
Ranking de empresas exportadoras de choritos. Años 2008-2009

Blue Shell S.A.
Soc. Comercial Ría Austral Ltda.
Cía. Pesquera Camanchaca S.A.
Toralla S.A.
Pesquera San José S.A.
Soc. Pesquera Pacífico Austral Ltda.
FYS Chile S.A.
Sudmaris Chile S.A.
Conservas y Congelados de Puerto Montt S.A.
Pacific Gold S.A.
Pesquera Transantartic Ltda.
St. Andrews Smoky Delicacies S.A.

Fuente: Aqua, 2010

¹⁷ Del inglés *Individual Quick Frozen*. Sistema de congelación rápido e individual. Es realizado forzando el paso del aire enfriado a través del producto.

Cadena de valor y agentes participantes

En la actividad productiva del chorito coexisten distintos agentes propietarios y/o responsables de fases del proceso: captadores de semillas, cultivadores, industriales que transforman los recursos, comercializadores y exportadores. Sin embargo, es probable que con la tendencia a producir a mayores escalas, aumente la especialización y la integración vertical, lo que ocurre en las empresas que lideran los *rankings* de exportación.

A las empresas de mayor tamaño, entre las que destacan las de capitales españoles, les es reconocido el liderazgo en el rubro: marcan la actividad, tienen tecnología de punta, capacidad instalada, escalas de operación con menores costos y están mejor posicionadas en los mercados.

Las empresas industriales actúan con bastante independencia unas de otras. Regularmente en sus plantas operan con materia prima propia, proveniente de las concesiones acuícolas que manejan, complementada con un importante volumen suministrado por terceros. Colocan sus condiciones sobre los cultivadores, por lo que, implícitamente, existiría una gobernabilidad de las empresas con plantas de proceso sobre sus proveedores y, en general, sobre la cadena hacia atrás. Esta es una relación clásica de dominio de un cliente fuerte sobre muchos abastecedores dispersos.

No obstante, los inversionistas propietarios de las plantas de proceso y/o los nuevos inversionistas, están tendiendo cada vez más a la integración total de la cadena productiva¹⁸. Es decir, están interesados fuertemente también en los cultivos, como forma de asegurar calidad y disponibilidad del producto. Se especula que esto podría provocar un desplazamiento de los cultivadores más atrasados y con menor capacidad de adaptación a los nuevos sistemas y a las formas de operación y administración. De hecho, en la actualidad, las grandes empresas prefieren establecer vínculos comerciales con los llamados cultivadores de “alto nivel”, porque entregan un producto de buena calidad sujeto a monitoreo de los compradores.

A pesar de lo anterior, una aglomeración cuantitativamente importante de cultivadores mantiene una infraestructura productiva muy artesanal y rudimentaria y persiste como el eslabón más débil de la cadena de valor. Al no incorporar innovación, ni tener capacidad para hacerlo, mantienen las formas tradicionales de producir con poca mecanización, poco componente tecnológico moderno y, en general, minimizando costos, lo que hace habitual

¹⁸ Semillero, engorda, proceso, exportación, comercialización.

el uso de materiales de mala calidad o de desecho que contaminan las costas¹⁹. Su oferta laboral es de empleos informales, sin medidas de seguridad, previsión ni estabilidad en el trabajo, lo cual puede llegar a impactar la sustentabilidad de la industria en su conjunto. No existen suficientes ni abundantes sistemas de asistencia técnica y asesorías para este sector y la gestión empresarial es también un factor deficitario²⁰. Las empresas de mayor envergadura, en cambio, utilizan sistemas hidráulicos, naves y una mayor especialización del personal embarcado.

La existencia de un abundante número de mitilicultores obedecería, entre otras razones, a que la inversión inicial para instalar un cultivo no es muy significativa y a que la concesión de un sitio de mar estaría, relativamente, resuelta por los apoyos sociales al sector.

En el rubro también operan plantas maquiladoras que, además de procesar materia prima propia, trabajan por encargo de terceros. Estos pueden ser intermediarios que adquieren materia prima de centros de cultivo, compran el servicio de elaboración y luego comercializan. También recurren a este sistema plantas de empresas principales, debido a déficit temporales en sus capacidades de proceso.

Perspectivas y desafíos del sector

A pesar de la situación de crisis vivida por el sector desde octubre de 2008, sus proyecciones parecen auspiciosas: al año 2011 habrán sido recuperados completamente los volúmenes de crecimiento de la producción y exportación²¹. Favorecen esta visión optimista algunos

¹⁹ No obstante, en abril de 2009, el Diario Oficial publicó una modificación del Reglamento Ambiental para la Acuicultura que determina utilizar elementos de flotación que no permitan ningún tipo de desprendimiento de los materiales que lo componen (Directemar, 2010).

²⁰ Uno de los objetivos de la asociatividad –que tiene un desarrollo más difundido a nivel de cultivadores– sería superar esas carencias. Existen seis asociaciones de mitilicultores: Asociación de Mitilicultores de Chiloé A.G. (AMI Chile, creada en 1991, reúne a 37 cultivadores de choritos de Chiloé); Asociación de Productores de choritos de Quellón; la de Yaldad; la de Calbuco, la recién creada Asociación de Castro, que afilia a productores de Quemchi, Dalcahue y Chonchi; y la de los Semilleros de Reloncaví. Las procesadoras/exportadoras, hasta hace muy poco, no participaban activamente en ellas ni tenían referente constituido hasta junio de 2009, cuando un grupo de nueve empresas habrían avanzado en un compromiso de apoyo a AMI Chile (www.aqua.cl/noticias). En 2009 fue creada la Mesa de Mitílicos, coordinada por el Programa Territorial Integrado (PTI-Corfo) de la industria de mitílicos y presidida por la Seremía de Economía. AMI Chile participa en varios comités de acción del *Cluster* Acuícola, instancia de trabajo público-privada.

²¹ La información de prensa indica que, ya a junio de 2010, las cosechas acumuladas de choritos alcanzaron las 179 mil toneladas, cifra 40% mayor a la registrada en el mismo mes del 2009 (www.aqua.cl/noticias).

antecedentes de contexto: la existencia de canales de distribución desarrollados; la crisis mundial de alimentos que demanda productos de calidad relativamente baratos y saludables; la apertura potencial de nuevos mercados, no sólo externos sino también internos; la sustentabilidad ecológica del producto (filtrador) y las posibilidades tanto de desarrollo de un nuevo valor agregado (recetas) como de políticas de apoyo estatal.

No obstante, varias son las principales amenazas mencionadas por algunos especialistas: la situación sanitaria vinculada al deterioro ambiental, y el conflicto de intereses con otras actividades que usan el borde costero (pescadores artesanales, industria del salmón, turismo). Respecto del tema sanitario, si bien el recurso no presenta enfermedades conocidas, no interactúa con la fauna nativa, ni transmitiría enfermedades hacia otros organismos, la existencia de marea roja²² constituye un serio inconveniente para mantener los calendarios de crecimiento y cosecha.

Los expertos dicen también que el cultivo de mitílidos tiene un efecto sobre el medio ambiente porque, debido a su capacidad filtradora, estos bivalvos producen fecas y pseudofecas que se pueden acumular en el fondo marino, formando una capa de biodepositos. Este sedimento, enriquecido con material orgánico, produciría un incremento de la actividad microbial, con su respectivo aumento en el consumo de oxígeno y reducción de sulfato, dando por resultado un aumento en la liberación de nutrientes inorgánicos desde los sedimentos, especialmente amonio, silicatos y fosfatos.

Esta situación ha generado controversia. Por su impacto sobre los ecosistemas y por la alteración visual que provoca en la belleza natural de la geografía del sur la proliferación de líneas de flotación, sectores ambientalistas ven en el crecimiento de la actividad la amenaza de una segunda industria del salmón (*Fishing Partners Ltda.*, 2005).

²² Los mariscos bivalvos se alimentan filtrando grandes volúmenes de agua, lo que les permite obtener y concentrar apreciables cantidades de organismos componentes del plancton, incluso los que causan la marea roja. No obstante, la continua filtración de plancton tóxico hace que grandes cantidades del veneno se ligan a los tejidos de los choritos o se concentren en sus glándulas digestivas. Aun cuando no sufrirían ninguna alteración en su organismo, retrasan su crecimiento y cosecha, pues hay que esperar que completen la filtración.

Por otra parte, en relación con el tema de la demanda y los mercados, si bien los inversionistas mayores reconocen que de algún modo tienen asegurados sus canales de comercialización, indican que desde 2008 el sector fue impactado por la baja en los pedidos desde los países importadores los que, dados los problemas financieros existentes, en vez de hacer nuevas importaciones hicieron uso de sus stocks. Esta situación también habría coadyuvado a la baja en los precios. A su vez, los cultivadores pequeños estarían especialmente afectados por falta de capitales disponibles, o de liquidez, para poder seguir haciendo productivos sus cultivos. En junio de 2009, según fuentes del sector, alrededor de 450.000 toneladas del producto permanecían en el agua y las posibilidades de exportar solamente alcanzaban a la mitad.

La creación de nuevos productos, la selección de mercados-meta (externos e interno²³) para los productos del sector, la definición de estrategias de penetración tanto a esos mercados como a nichos específicos son –en un plazo inmediato– el desafío central para el rubro. En dicho contexto se postula la necesidad de posicionar la marca **mejillón chileno**²⁴ y su sello de origen, definiendo elementos y atributos diferenciadores y conectándola e integrándola a otras campañas temáticas de productos nacionales, como el vino o la fruta.

Las expectantes proyecciones del sector hacen necesaria la revisión y levantamiento de las condiciones laborales en las que se desenvuelven sus trabajadores, temas centrales del estudio de campo de esta investigación.

²³ Se plantea con fuerza aumentar el consumo interno del mejillón.

²⁴ Una fuente indica que debiera guiarse por el concepto general de “alimentos del mar de Chile”.

IV. EL CENSO NACIONAL PESQUERO Y ACUICULTOR: ANTECEDENTES ECONÓMICO-PRODUCTIVOS Y LABORALES DEL SECTOR CHORITOS, REGIÓN DE LOS LAGOS

Es necesario acentuar que, si bien la base de datos del Censo Nacional Pesquero y Acuicultor fue publicada en 2010, la información que ella contiene está referida al estado de situación de los establecimientos en 2007, momento en que el sector estaba en pleno auge y expansión. Es importante tener en cuenta esta observación, puesto que aun cuando la fuente censal tiene el valor superior de contener al universo de establecimientos del rubro en estudio, algunas cifras pudieron haberse visto alteradas por la situación de crisis. No obstante, los antecedentes indican que la tendencia económica del sector va en un sentido de recuperación.

Cuatro son las áreas de producción seleccionadas, sobre las que el Censo provee información referente a la industria del chorito. La categorización está relacionada con la extensión que abarcan sus cultivos y la cantidad de trabajadores que laboran en ellas:

- Acuicultura empresarial (explota una extensión mayor a 10 hectáreas).
- Acuicultura de menor escala (explota una extensión igual o menor a 10 hectáreas por persona, tiene bajo nivel tecnológico y de inversión).
- Industria de transformación de más de 10 trabajadores.
- Industria de transformación de menos de 10 trabajadores.

La opción fue realizar el análisis de cada área por separado, para lograr perfiles que den cuenta en detalle de sus características específicas, optimizando el uso de la información que ofrece la fuente. Los siguientes subcapítulos dan cuenta de ellas.

ACUICULTURA EMPRESARIAL

El Censo define acuicultura empresarial como la actividad cuyo objetivo es la producción de recursos hidrobiológicos en centros de cultivo²⁵, realizada por una persona natural o jurídica que explota, en el conjunto de sus establecimientos, una **extensión total mayor a 10 hectáreas**.

Antecedentes económico-productivos

Los datos censales consignan un total de 72 establecimientos dedicados al cultivo de choritos en esta categoría dentro de la región de Los Lagos. Cada cual tiene un número diverso de centros de cultivo (entre uno y doce); sin embargo, sobre el 75% posee entre uno y tres, y alrededor de la mitad de los censados (41,7%) tiene sólo uno.

²⁵ Es el lugar físico donde son realizadas las actividades de la acuicultura. Por ejemplo, la crianza, engorda y reproducciones de especies hidrobiológicas.

Cuadro 6
Número de centros de cultivo que poseen los establecimientos
acuícolas empresariales de choritos de la región de Los Lagos

Nº de centros de cultivo	Establecimientos	
	Cantidad	Porcentaje
1	30	41,7%
2	14	19,4%
3	11	15,3%
4	5	6,9%
5	5	6,9%
6	2	2,8%
7	2	2,8%
9	1	1,4%
10	1	1,4%
12	1	1,4%
Total	72	100%

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE
 Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Algunos establecimientos tienen asociadas, además, actividades complementarias a los centros de cultivo: *hatchery*²⁶ (dos), laboratorios²⁷ (uno), pisciculturas²⁸ (uno), local de ventas (uno).

²⁶ Establecimientos de acuicultura destinados a la obtención artificial y desarrollo de semillas de moluscos y larvas de peces desde el proceso de fecundación.

²⁷ Conjunto de instalaciones y equipos donde son realizadas labores de análisis, muestreo y diagnóstico de enfermedades de los productos pesqueros hidrobiológicos cultivados en cada centro acuícola.

²⁸ Cultivo y crianza de peces, tanto en tierra como en mar.

Cuadro 7
Tipos de actividades asociadas a los establecimientos del sector
acuicultor empresarial de choritos de la región de Los Lagos

Actividad	N° de establecimientos		
	Cantidad	Cantidad	Proporción
Hatchery	2	2	2,8%
Piscicultura	1	1	1,4%
Centro de smoltificación	0	0	0,0%
Centro de cultivo	192	72	100%
Laboratorio	3	1	1,4%
Centro de distribución	0	0	0,0%
Planta de proceso	0	0	0,0%
Bodega, centro de acopio	0	0	0,0%
Local de ventas	1	1	1,4%

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE
 Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios,
 Dirección del Trabajo

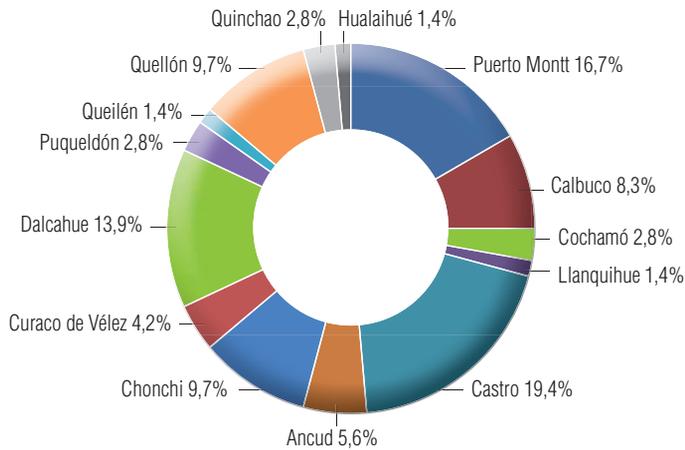
Sobre la ubicación geográfica, el 98,6% (72)²⁹ de los establecimientos dedicados al rubro choritos en el país están localizados en la región de Los Lagos y el 1,4% restante registra su asiento en la región de Magallanes.

Aquellos ubicados en la región de Los Lagos están distribuidos en 14 comunas: nueve en la provincia de Chiloé, cuatro en la provincia de Llanquihue y uno en la provincia de Palena. Ocho de las 14 comunas donde existe la actividad presentan un importante componente demográfico rural: son Curaco de Vélez, Puqueldón y Cochamó, con un 100% de población

²⁹ Estos corresponden a un 24,6% del total de establecimientos censados que forman parte del sector acuicultor empresarial de la región de Los Lagos y que se dedican a la producción de distintos recursos hidrobiológicos en centros de cultivo. Asimismo, representan un 15,2% de los establecimientos del tipo a nivel nacional.

rural; y Calbuco, Chonchi, Queilén, Quinchao y Huailahué, que bordean el 60% de población rural (64,05%, 62,36%, 60,03%, 57,96% y 54,17%, respectivamente)³⁰. El resto de las comunas tienen porcentajes de poblaciones rurales inferiores a 50%³¹⁻³².

Gráfico 4
Distribución porcentual de establecimientos acuícolas empresariales de choritos en la región de Los Lagos, según comuna



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

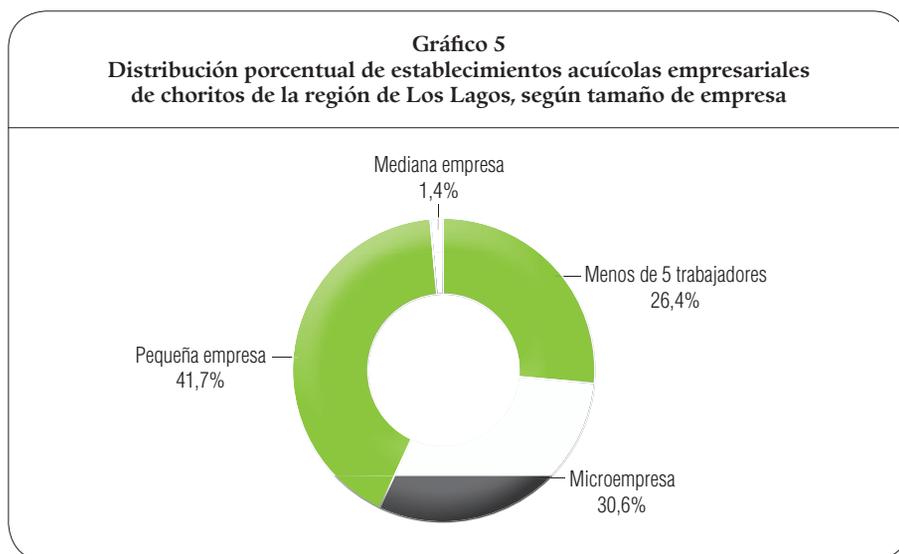
Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

³⁰ www.sinim.cl, según proyecciones INE 2007 (Fundación para la Superación de la Pobreza, 2008).

³¹ Según la misma fuente: Dalcahue tiene 45,14% de población rural; Quellón, 35,09%; Ancud, 33,39%; Castro, 27,79%; Llanquihue, 19,97%; y Puerto Montt, 12,38%.

³² El *software* estadístico SPSS arroja resultados con una cantidad importante de decimales, razón por la cual al efectuarse las aproximaciones no necesariamente sumarán 100% en su totalidad. Esta observación es válida para gráficos y cuadros expuestos en este documento.

El conjunto de establecimientos censados de la acuicultura empresarial de choritos está dividido, prácticamente, en dos tamaños³³, de acuerdo al número de trabajadores que ocupan: un 57% emplea una dotación menor a 10 trabajadores, y otro 41,7% ocupa entre 10 y 49 trabajadores. No hay establecimientos grandes, y sólo uno mediano. Esto muestra que en los centros de cultivo la ocupación de trabajadores es reducida.



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

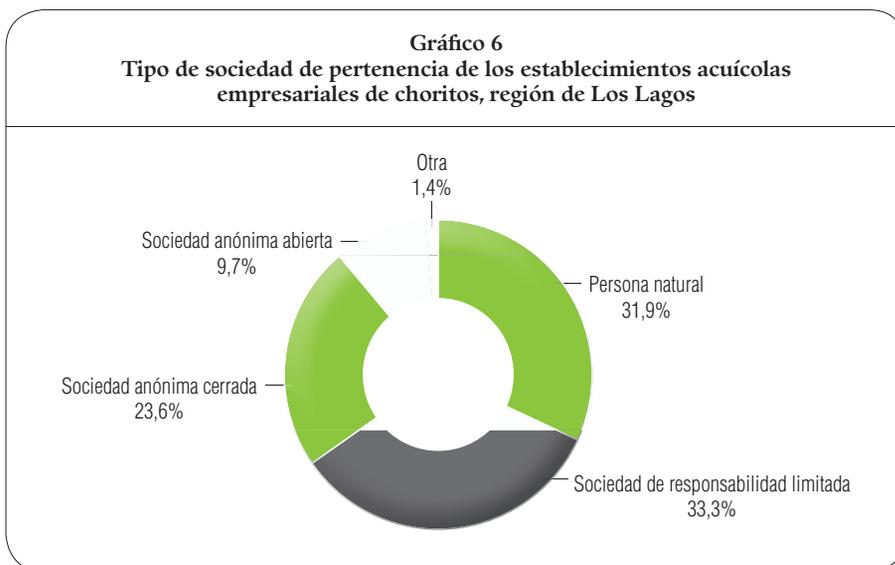
En lo relativo a la organización y composición de capitales en las empresas, es posible decir que tres son las principales modalidades de organización jurídica a las que se adscriben los establecimientos³⁴: 33,3% forman parte de sociedades de responsabilidad limitada³⁵,

³³ La clasificación de tamaños de establecimiento usada es: micro: cinco a nueve trabajadores; pequeño: de diez a 49 trabajadores; mediano: de 50 a 199 trabajadores; y grande: de 200 y más trabajadores. Se agregan a esto las unidades de menos de cinco trabajadores, que también formarían parte de microempresas; sin embargo, el INE las considera aparte, y por ello hemos mantenido ese criterio de clasificación.

³⁴ El Censo Nacional Pesquero y Acuicultor utiliza las definiciones de organizaciones jurídicas detalladas en las citas siguientes.

³⁵ Sociedad caracterizada porque los socios responden limitadamente por el monto de capital que aportan. Pueden tener entre cinco y 20 socios.

31,9% pertenecen a personas naturales³⁶; y 23,6%, a sociedades anónimas cerradas³⁷. Los establecimientos que forman parte de sociedades anónimas abiertas³⁸ que, por su condición, realizan oferta pública de acciones y transan en la Bolsa de Comercio de Santiago sólo representan un 9,7%. Otros tipos de sociedad –entre ellas fundaciones y empresas individuales de responsabilidad limitada– llegan al 1,4%.



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

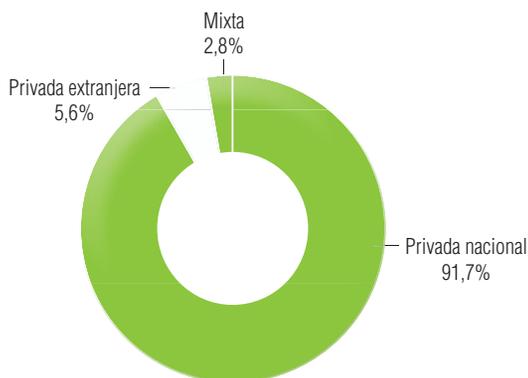
El Censo permite precisar que el 91,7% de los establecimientos acuícolas empresariales son patrimonio de capitales privados nacionales. Sólo un 5,6% pertenece a privados extranjeros y un 2,8%, a capitales mixtos, con leve predominio porcentual del componente externo.

³⁶ Persona que explota una unidad pecuaria por cuenta propia; o puede referirse a dos o más personas que comparten la responsabilidad técnica y/o económica de la explotación de una unidad sin contrato de carácter jurídico.

³⁷ Persona jurídica formada por accionistas que reúnen un capital común. Cada socio accionista responde hasta el monto de dinero que aportó, lo que implica que la responsabilidad es limitada.

³⁸ Persona jurídica conformada por accionistas que reúnen un capital común. Cada socio accionista responde hasta el monto de dinero que aportó, lo que implica que la responsabilidad es limitada. Debe inscribirse en el Registro Nacional de Valores y está sometida a la fiscalización de la Superintendencia de Valores y Seguros.

Gráfico 7
Composición de capital de los establecimientos
acuícolas empresariales de choritos, región de Los Lagos



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Sólo once de los 72 establecimientos cultivan, adicionalmente, otras especies marinas, siendo el cultivo de la ostra del Pacífico la opción más frecuente (cuatro).

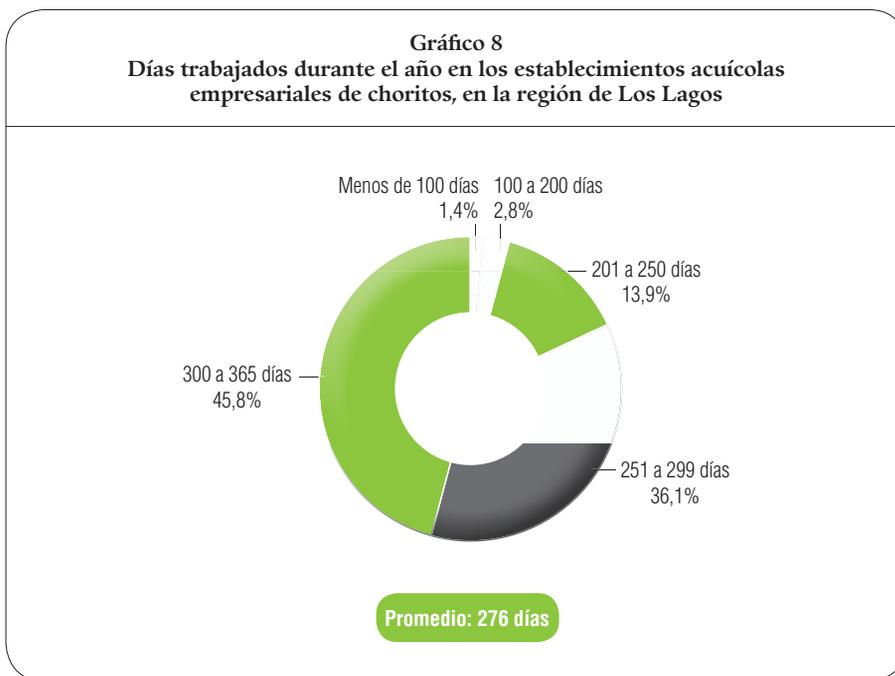
Cuadro 8
Distribución porcentual de productos cultivados, adicionales al chorito,
realizados por establecimientos acuícolas empresariales de la región de Los Lagos

Producto	N	Distribución (%)
Abalón rojo	2	18,2
Cholga	2	18,2
Ostra chilena	1	9,1
Ostra del Pacífico	4	36,4
Pelillo	1	9,1
Salmón Coho	1	9,1
Total	11	100

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

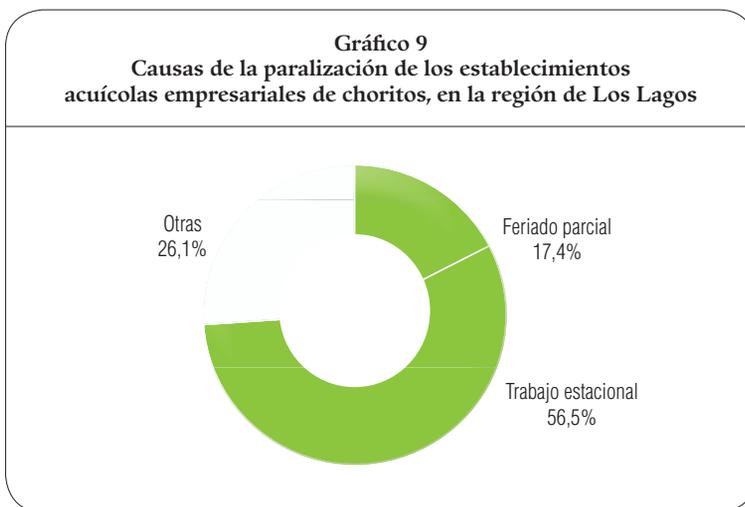
Hablando de períodos de funcionamiento, durante 2007 un 94,4% de los centros de cultivo empresariales permaneció operativo los doce meses del año calendario; y otro 5,6% lo hizo solamente entre siete y diez meses. No obstante, el promedio de días efectivos trabajados en el año alcanzó sólo a 276. En orden de prelación, y con una operación sobre el promedio, aparece el 45,8% de establecimientos que funcionaron entre 300 a 365 días, mientras que otro 36,1% lo hizo entre 251 a 299 días.



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

En este tipo de establecimientos del sector, es posible observar paralizaciones frecuentes en las operaciones productivas: un 31,9% las tuvo en el año 2007, lo que, según los datos revisados, se debería principalmente a situaciones relacionadas con estacionalidad de las tareas (56,5%) y a feriados parciales (17,4%). Otro 26,1% no especificó razones.



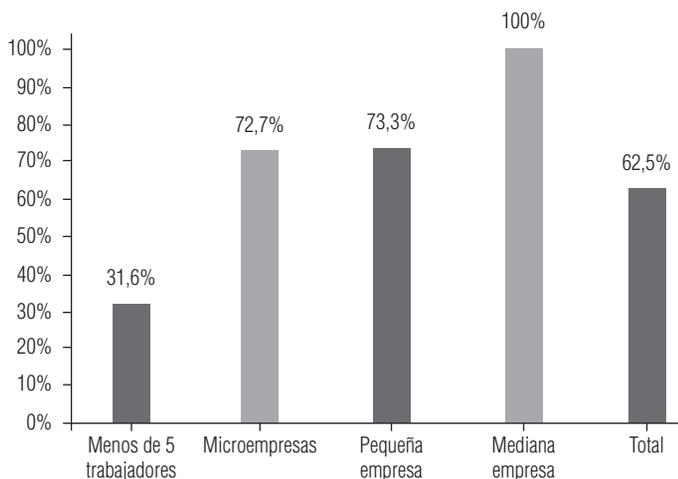
Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE
Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios,
Dirección del Trabajo

Considerando el nivel de apertura al exterior de la producción pesquera, el tema de la certificación de normas técnicas resulta trascendente, pues otorga confiabilidad a los consumidores, productores y comercializadores de los países de destino.

En general, estas normas son de aplicación voluntaria, y aprobadas por un organismo de normalización reconocido que especifica las reglas, directrices o características que deben tener determinados productos, procesos y métodos de producción y sistemas de gestión. En Chile, dicha función le corresponde al Instituto Nacional de Normalización (INN), estando la acción de certificación en manos de entidades independientes de las partes interesadas y reconocidas por el organismo nacional.

Un 62,5% de los centros de cultivo empresariales cuenta con alguna certificación de normas técnicas, aun cuando sobre el 70% de ellos corresponde a establecimientos de tamaño pequeño y micro. Los únicos que están lejos de la media son las unidades de menos de cinco trabajadores: solo alrededor de un tercio de ellas posee certificación (31,6%).

Gráfico 10
Proporción de establecimientos acuícolas
empresariales de choritos de la región de Los Lagos que
cuentan con alguna certificación de normas técnicas, por tamaño de empresa



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

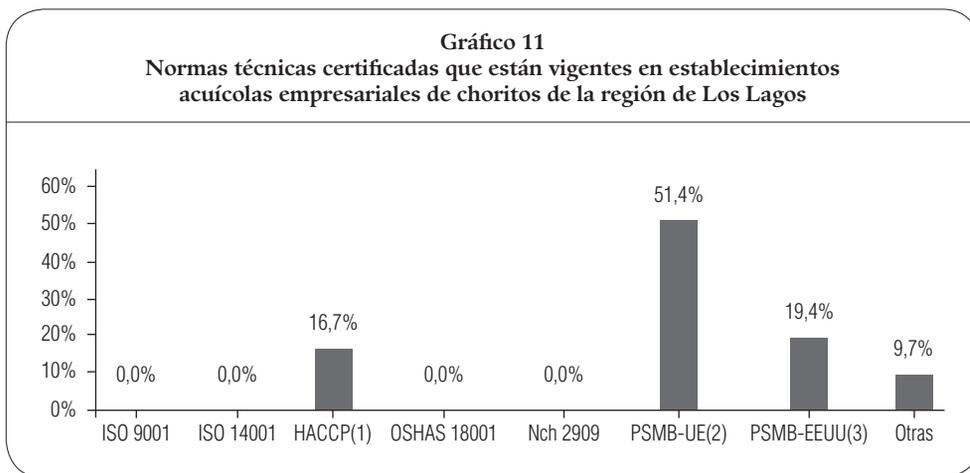
Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios,
 Dirección del Trabajo

Tres son las normas técnicas más frecuentemente certificadas: Programa de Sanidad de Moluscos Bivalvos Unión Económica Europea (51,4%), Programa de Sanidad de Moluscos Bivalvos Estados Unidos³⁹ (19,4%) y la norma HACCP (*Hazard Analysis and Critical Control Point*⁴⁰) (16,7%).

³⁹ Los programas de sanidad de moluscos bivalvos Unión Económica Europea – Estados Unidos son diseñados por Sernapesca, para dar cumplimiento a requisitos establecidos por la Unión Europea, Estados Unidos y Singapur. Consisten básicamente en la clasificación y monitoreo de las zonas de producción de moluscos bivalvos y otros recursos susceptibles de ser afectados por toxinas marinas.

⁴⁰ Permite identificar peligros específicos y medidas para su control, con el fin de garantizar la inocuidad de los alimentos, evaluar dichos peligros y establecer sistemas de control que se centran en la prevención, en lugar de basarse, principalmente, en el ensayo del producto final.

Del 37,5% de los centros de cultivo empresariales que no poseen certificación, un porcentaje importante indica que no están suficientemente informados del tema (16,7%); y otro grupo argumenta que no es necesario para el proceso productivo que desarrollan (12,5%). Estas respuestas son más frecuentes en los establecimientos de menos de 10 trabajadores.



(1): Hazard Analysis and Critical Control Point

(2): Programa de Sanidad de Moluscos Bivalvos Unión Económica Europea

(3): Programa de Sanidad de Moluscos Bivalvos Estados Unidos

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Empleo y formas de contratación

El Censo consulta sobre el número de trabajadores que laboró durante el año 2007, diferenciándolos por tipo de contrato (directo⁴¹ o subcontratado⁴²), género y cargo u ocupación desempeñada.

⁴¹ Definido por el Censo como aquel que tiene una relación contractual de trabajo directo con la empresa y/o establecimiento, sea cual sea la forma y lugar en que realice sus labores.

⁴² Este personal es definido como aquel con el cual la empresa principal no tiene relación contractual directa, y se vincula –por medio de terceros– para ejecutar labores administrativas, de servicios, ventas, producción o auxiliares en la empresa principal.

Los 72 establecimientos dedicados al cultivo de choritos en la región de Los Lagos que tienen una extensión igual o superior a diez hectáreas contratan, principalmente, a su personal de manera directa, sumando un promedio anual de 878 trabajadores. Adicionalmente, cuatro establecimientos ocupan una dotación menor de trabajadores subcontratados, sumando 26 personas como promedio anual.

Cuadro 9
Trabajadores/as contratados/as por los establecimientos
acuícolas empresariales de choritos de la región de Los Lagos

Trabajadores	Número de establecimientos	Número de trabajadores (promedio anual)
Contratados directamente	72	878
Subcontratados	4	26
Total		904⁴³

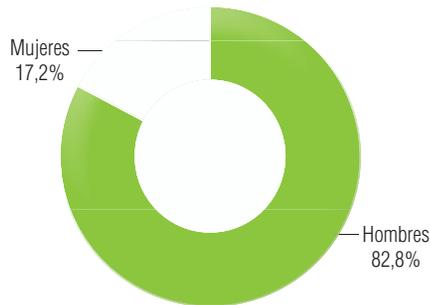
Elaboración propia sobre la base de datos del Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

En cuanto al **personal contratado directamente**, es importante hacer notar que incluye todas las categorías de trabajadores que prestan servicios personales bajo dependencia y subordinación con el empleador, como también los propietarios, socios y familiares que participan activamente en labores del establecimiento; o, no haciéndolo, reciben dietas o participaciones.

Es relevante destacar que, del promedio total anual de 878 trabajadores contratados de manera directa sin intermediarios, un 82,8% (727) corresponde a personal masculino y un 17,2% (151) a mujeres. Vale decir que, en esta fase de la cadena productiva, los trabajadores –prácticamente– quintuplican la cantidad de trabajadoras.

⁴³ Corresponden a un 9,2% del total de trabajadores pertenecientes a los establecimientos censados válidamente en la región; y a un 5,1% del total país.

Gráfico 12
Distribución porcentual de trabajadores del sector acuícola empresarial de choritos de la región de Los Lagos, según sexo (distribución del promedio anual de trabajadores)



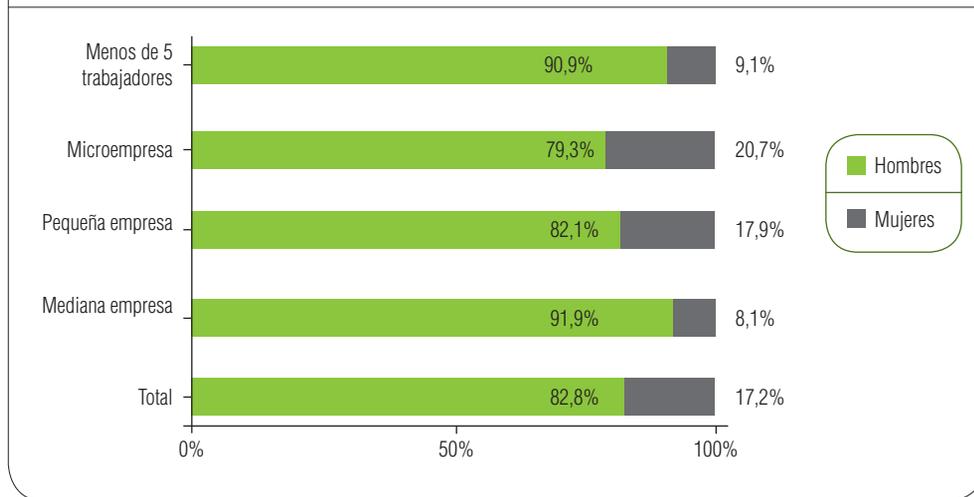
Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Esta diferencia en la proporción de personal femenino y masculino se presenta en los distintos tamaños (según número de trabajadores) de centros de cultivo empresariales, siendo siempre menor la participación porcentual de las mujeres. Y la tendencia es a que, en los de menos de cinco personas, las diferencias se amplían, llegando los trabajadores a representar sobre el 90% del total de los ocupados. Solamente en aquellos de tamaño micro y pequeño existe una, relativamente, mayor presencia femenina en el universo contratado en forma directa⁴⁴ (20,7% y 17,9%, respectivamente).

⁴⁴ Se deja fuera del análisis el establecimiento mediano porque corresponde sólo a un caso.

Gráfico 13
Distribución porcentual de trabajadores del sector acuícola
empresarial de choritos de la región de Los Lagos por sexo, según
tamaño de empresa (distribución del promedio anual de trabajadores por sexo)

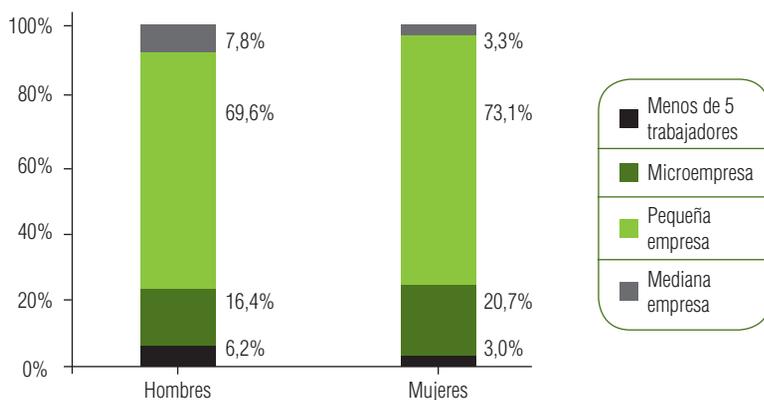


Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Al analizar la distribución del promedio anual de trabajadores por tamaño de empresa, según sexo, es posible constatar que tanto hombres como mujeres se vinculan, sobre todo, a establecimientos pequeños (69,6% y 73,1% respectivamente), lo que es coherente con el tipo de unidades que caracterizan a esta fase productiva, aspecto que fue señalado con anterioridad.

Gráfico 14
Distribución porcentual de trabajadores del sector acuícola empresarial de choritos de la región de Los Lagos por tamaño de empresa, según sexo



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

De acuerdo con las categorías de ocupación utilizadas por el Censo, la gran mayoría de los trabajadores contratados directamente en la actividad acuícola empresarial están vinculados a la ejecución de labores productivas (81,4%), incluyéndose en ella a aquellos que controlan y dirigen físicamente el proceso. Otro 18,6% corresponde a personal directivo y administrativo.

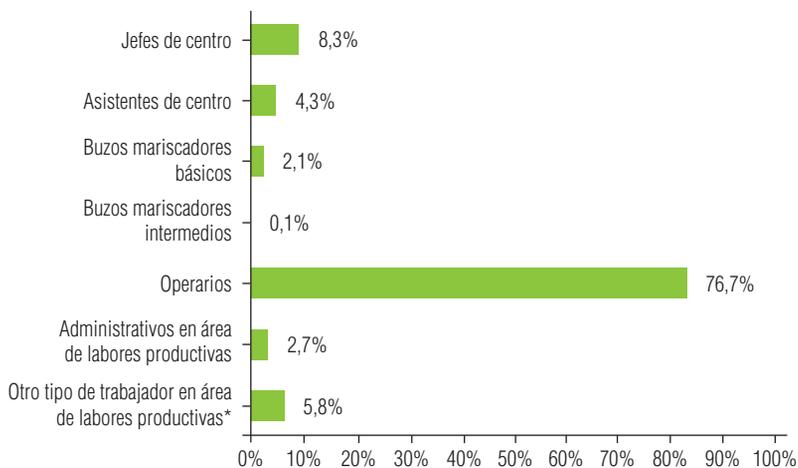
Cuadro 10
Categorías de ocupación de los/as trabajadores/as contratados/as de manera directa por los establecimientos acuícolas empresariales de choritos de la región de Los Lagos

Categoría de ocupación	Total	%
Directivo y administrativo	163	18,6
Producción	715	81,4
Total	878	100,0

Elaboración propia sobre la base de datos del Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Los cargos o funciones específicas consignadas como **labores productivas** son: jefes de centro, asistentes de centro, buzos mariscadores básicos, buzos mariscadores intermedios, operarios, administrativos en área productiva y otros trabajadores (jefes de patio, apoyo productivo, personal de mantención). El 76,7% de los ocupados en labores productivas cumplen función o cargo de operarios.

Gráfico 15
Distribución porcentual del personal que realiza labores productivas contratado directamente en establecimientos acuícolas empresariales de choritos de la región de Los Lagos, según tipo de personal (distribución del promedio anual de trabajadores)



*Jefe de patio, apoyo productivo y personal de mantención

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

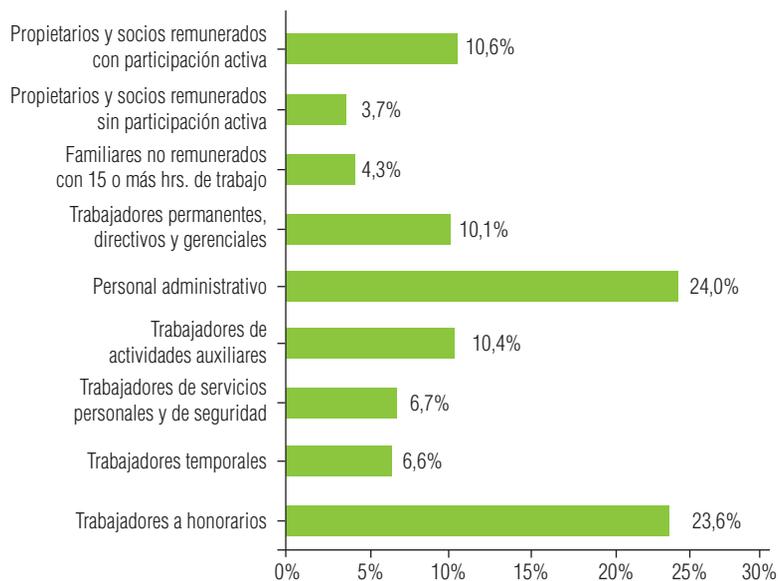
Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Los cargos o funciones indicados como parte del **área directiva y administrativa** son: propietarios y socios remunerados que participan activamente en el trabajo del establecimiento; propietarios y socios que no participan activamente en el trabajo del establecimiento, pero reciben dietas y participaciones; familiares sin remuneración, que trabajan 15 o más horas semanales en el establecimiento; trabajadores permanentes directivos y gerenciales; personal administrativo, que incluye a los encargados de ejecutar labores de registro contable y estadístico, entrada y procesamiento de datos; trabajadores ocupados en actividades auxiliares, vinculados indirectamente al proceso de cultivo y encargado de ejecutar tareas de apoyo (mantenimiento de equipos, almacenamiento, transporte); personal ocupado en actividades de servicios personales y seguridad; vendedores (personal dedicado exclusivamente a la venta de los productos del establecimiento, ya sea que realice sus labores dentro o fuera de este); trabajadores de temporada contratados por un período determinado de tiempo; y trabajadores a honorarios que son esporádicos, hacen reemplazos⁴⁵, etc.

El 47,6% de los ocupados contratados directamente para labores directivas o administrativas se reparten, principalmente, entre lo que el Censo define como personal administrativo propiamente tal (24%) y trabajadores a honorarios (23,6%). El resto de las funciones o cargos concentran el 10% o menos de los contratados directos.

⁴⁵ A pesar de que estas dos últimas categorías no corresponden, estrictamente, a cargos o funciones, sino más bien a modalidades de contrato, mantuvimos la clasificación del INE.

Gráfico 16
Distribución porcentual del personal directivo y administrativo contratado directamente en establecimientos acuícolas empresariales de choritos de la región de Los Lagos, según tipo de personal (distribución del promedio anual de trabajadores)

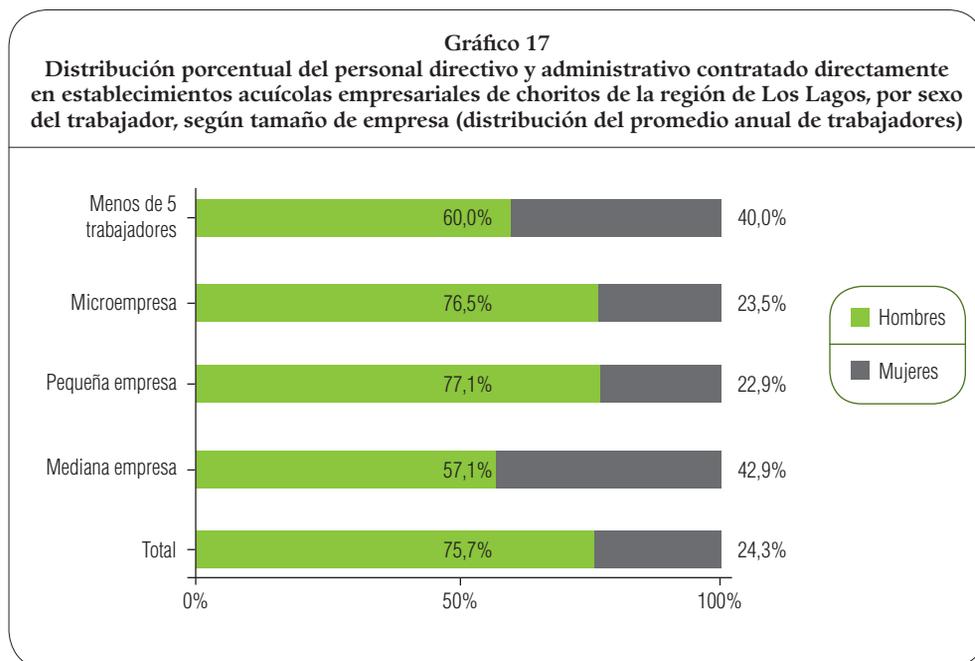


Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Al ser establecidas relaciones entre la condición de género del personal y el tipo de cargo desempeñado, así como entre la condición de género del personal y el tamaño del establecimiento, surgen algunos datos interesantes: en el total del personal productivo promedio contratado de manera directa en 2007, porcentualmente siempre son más los hombres (84,4%) que las mujeres (15,6%), manteniéndose la tendencia del empleo en los

centros de cultivo del sector. Sin embargo, en los cargos directivos y administrativos, la presencia femenina aumenta, llegando a representar 24,3% (y los hombres, 75,7%); y en establecimientos de menos de cinco trabajadores, bordea el 40%⁴⁶.



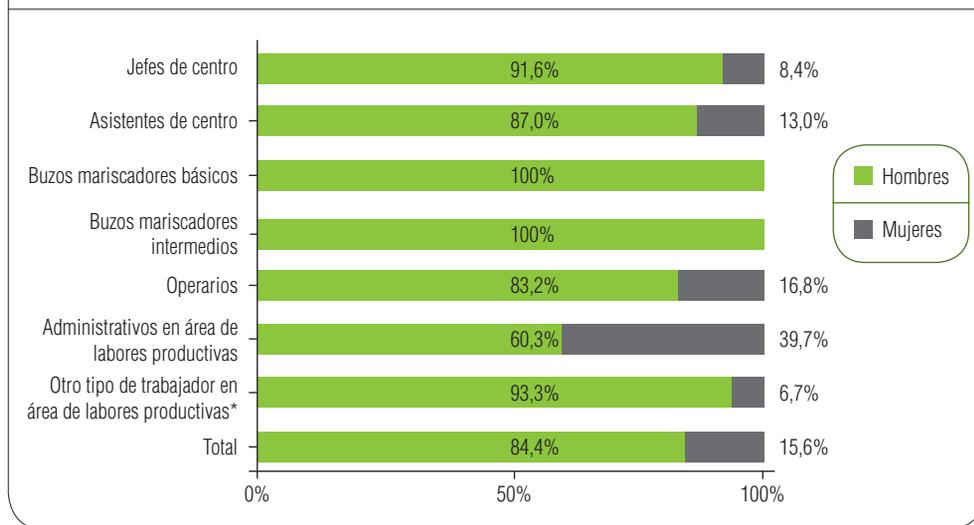
Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

El análisis de la distribución del promedio anual del personal que realiza labores productivas por sexo del trabajador según tipo de personal, permite apreciar que mientras los hombres dominan porcentualmente en todos los cargos o funciones, las mujeres sólo tienen una mayor participación en las actividades administrativas ligadas a lo productivo (39,7%).

⁴⁶ Nuevamente hemos dejado fuera del análisis al establecimiento mediano.

Gráfico 18
Distribución porcentual del personal que realiza labores productivas contratado directamente en establecimientos acuícolas empresariales de choritos de la región de Los Lagos, por sexo del trabajador, según tipo de personal (distribución del promedio anual de trabajadores)



* Jefe de patio, apoyo productivo y personal de mantención

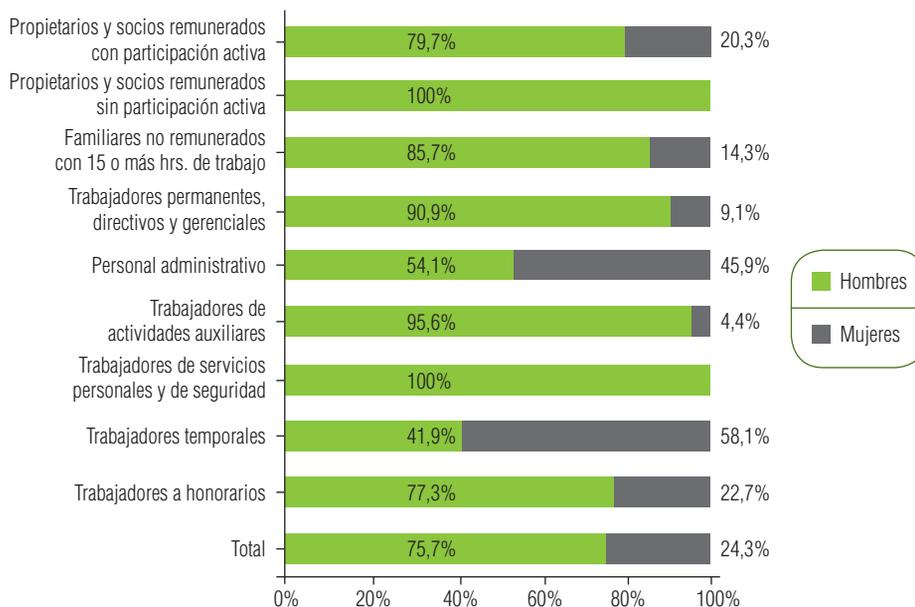
Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

La distribución porcentual del personal directivo y administrativo también arroja como resultado que el promedio anual de hombres predomina en todos los cargos o funciones, con excepción del llamado específicamente “personal administrativo y trabajadores administrativos temporales”⁴⁷. En ambas categorías, la distribución está equilibrada en porcentajes cercanos al 50% para cada sexo; incluso, en trabajadores temporales, las mujeres superan porcentualmente a los hombres (58,1%).

⁴⁷ En estricto sentido, esta categoría correspondería a una forma contractual (a plazo fijo o por obra o faena).

Gráfico 19
Distribución porcentual del personal directivo y administrativo contratado directamente en establecimientos acuícolas empresariales de choritos de la región de Los Lagos, por sexo del trabajador, según tipo de personal (distribución del promedio anual de trabajadores)



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

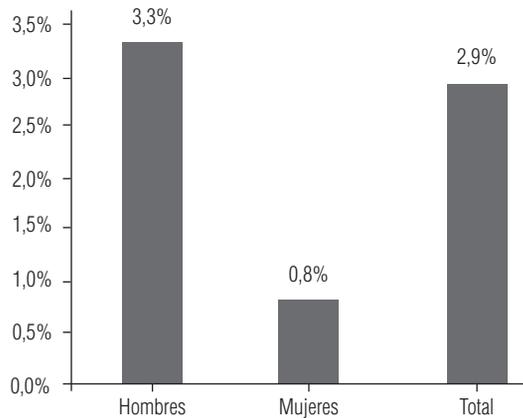
Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

El Censo incursiona también en el empleo de **personal subcontratado**, pero –como ya fue señalado– el número de casos (establecimientos y trabajadores involucrados) es de baja magnitud, lo que no permite arribar a conclusiones sustantivas.

En 2007, solo cuatro (5,6%) de los 72 establecimientos acuícolas empresariales, todos de tamaño menor a cinco trabajadores, ocuparon personal subcontratado, promediando un

total anual de 26 trabajadores (25 operarios y un administrativo) en esta categoría. De ellos, 25 son de sexo masculino. Otros análisis⁴⁸ también han demostrado que más hombres que mujeres se ocupan bajo la modalidad de subcontratación.

Gráfico 20
Proporción de trabajadores subcontratados en establecimientos acuícolas empresariales de choritos de la región de Los Lagos, por sexo del trabajador (proporción del promedio anual de trabajadores subcontratados)



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Condiciones de trabajo

Los datos censales también informan sobre la situación de **remuneraciones** de los trabajadores del sector. El año 2007 los contratados de manera directa en labores productivas de centros de cultivo empresariales obtuvieron un monto promedio mensual bruto, incluyendo comisiones, tratos, bonos por turno o producción, horas extras y gratificaciones, de \$233.000; y el personal directivo y administrativo, \$647.000.

⁴⁸ Díaz y Mella, 2009.

Los operarios –que representan el 76,7% de los ocupados que ejecutan **tareas productivas**– son los que percibieron las remuneraciones más bajas, alcanzaron un promedio de \$192.000 brutos mensuales. Considerando que en 2007 el Ingreso Mínimo Mensual (IMM) legal general era de \$144.000⁴⁹, el salario bruto de estos trabajadores estaba \$48.000 –promedio– por sobre él.

El personal productivo que exhibe las remuneraciones brutas más altas son los jefes de centro (8,3%), quienes lograron un promedio de \$522.000 mensuales, es decir, aproximadamente 3,6 ingresos mínimos mensuales. A cierta distancia aparecen los administrativos de labores productivas (2,7%), aquellos contratados en la categoría de “otro personal” (5,8%) y los asistentes de centro (4,3%), quienes representan un 12,8% de los trabajadores del área de producción y perciben poco más de 2 ingresos mínimos mensuales. Finalmente, están los buzos básicos e intermedios (2,2%) con remuneraciones brutas algo superiores a 1,5 ingreso mínimo mensual.

Cuadro 11

Promedio mensual de remuneraciones brutas y distribución porcentual del personal contratado directamente que realiza labores productivas en establecimientos acuícolas empresariales de la región de Los Lagos, según función (distribución del promedio anual de trabajadores)

Tipo de personal	Remuneración promedio bruta (miles de \$)	% de trabajadores
Jefes de centro	522	8,3%
Asistentes de centro	304	4,3%
Buzos básicos	264	2,1%
Buzos intermedios	233	0,1%
Operarios	192	76,7%
Administrativos de labores productivas	391	2,7%
Otros	376	5,8%
Total	233	100%

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

⁴⁹ A partir del 1 de julio de 2007.

El **personal directivo y administrativo** recibe montos salariales muy variados: un 20,7% (propietarios, socios y directivos gerenciales) exhibe, en promedio, ingresos por sobre un millón de pesos y hasta dos millones de pesos brutos mensuales; otro 41% (administrativos, actividades auxiliares y trabajadores temporales) perciben, aproximadamente, \$400.000 brutos, vale decir, casi tres ingresos mínimos mensuales; finalmente, otro 30,3% (trabajadores a honorarios, de servicios personales y seguridad) alcanzan casi los \$200.000 brutos mensuales (un ingreso mínimo mensual y fracción).

Cuadro 12
Promedio mensual de remuneraciones brutas y distribución porcentual del personal directivo y administrativo contratado directamente en establecimientos acuícolas empresariales de la región de Los Lagos, según función (distribución del promedio anual de trabajadores)

Tipo de personal	Remuneración promedio bruta (miles de \$)	% de trabajadores
Propietarios y socios remunerados con participación activa	1.389	10,6%
Propietarios y socios remunerados sin participación activa	Sin/inf	3,7%
Familiares no remunerados con 15 o más horas de trabajo	Sin/inf	4,3%
Trabajadores permanentes, directivos y gerenciales	1.916	10,1%
Personal administrativo	450	24,0%
Trabajadores de actividades auxiliares	391	10,4%
Trabajadores de servicios personales y de seguridad	197	6,7%
Vendedores	0	0,0%
Trabajadores temporales	396	6,6%
Trabajadores a honorarios	204	23,6%
Total	647	100%

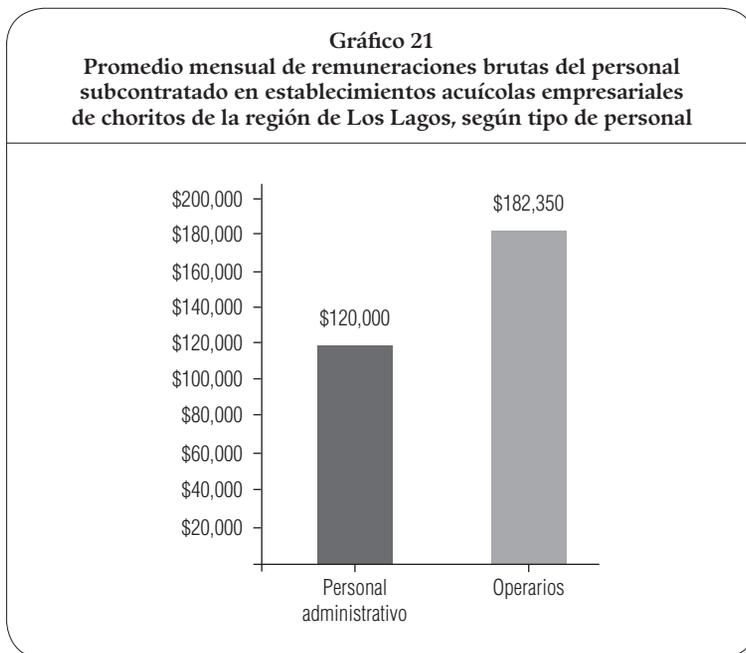
Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Los datos anteriores permiten constatar la existencia de una verdadera pirámide salarial. En general, el personal administrativo está en una situación de mayor privilegio, ocupando los estratos superiores, al obtener ingresos promedio casi tres veces mayores a los percibidos por los operativos.

Respecto de los salarios de los **trabajadores subcontratados**, la información censal es escasa y parcial. Solo da cuenta de que mientras los **operarios productivos** reciben un promedio mensual de \$182.350 (1,2 ingresos mínimos) –algo menor al de los contratados directos–, los **administrativos** subcontratados llegan al 0,8% del IMM (\$120.000).

No existe información sobre jornada horaria, lo que tal vez permitiría hacer un cruce para intentar explicar esta situación. Esta ausencia de información impide avanzar en el conocimiento de la forma como están organizadas las jornadas laborales, ya que sólo consignan que la modalidad semanal ocupada, de manera más frecuente, en los establecimientos acuícolas empresariales es de lunes a sábado (54,2%), seguido de lunes a viernes (36,1%).



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

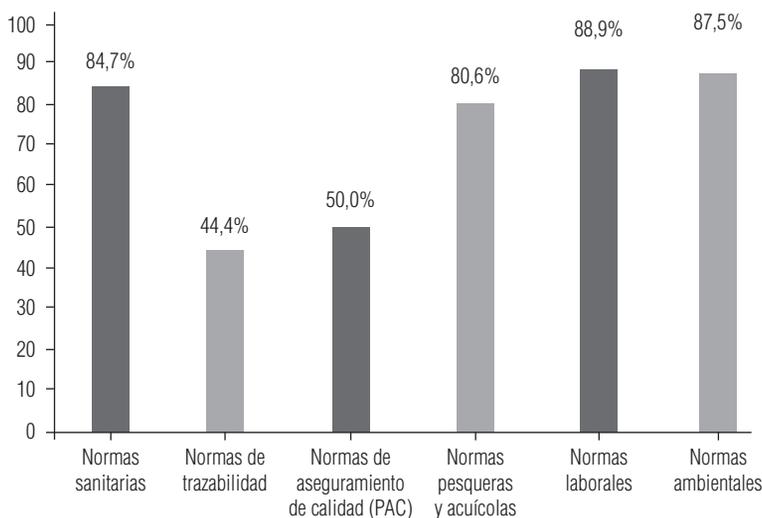
Institucionalidad y normativa en materia laboral

El Censo recoge información que permite detectar el nivel de conocimiento que tienen las unidades productivas estudiadas sobre las distintas normativas que rigen el sector pesquero, además de verificar el nivel de comunicación existente entre éstas y las instituciones de gobierno relacionadas con el rubro. Las preguntas indagan sobre normas sanitarias, de trazabilidad, de aseguramiento de calidad, pesqueras y acuícolas, ambientales y, también, laborales. En este acápite haremos referencia a estas últimas.

Como parte de las normas laborales, el Censo incluye el conjunto de políticas, planes y leyes orientadas a garantizar la equidad en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

Un 88,9% de los establecimientos acuícolas empresariales indican conocer las normas laborales vigentes. Este porcentaje se eleva en 4 y 8 puntos porcentuales, respectivamente, sobre el conocimiento que registran de otras normas muy centrales para el negocio productivo como son las sanitarias y las pesqueras y acuícolas. Esta es una realidad transversal a establecimientos de distinto tamaño: el 96,7% de los pequeños, el 86,4% de los micro y el 78,9% de los de menos de 5 trabajadores se pronuncian en consecuencia.

Gráfico 22
Proporción de establecimientos acuícolas empresariales de chorritos de la región de Los Lagos con conocimiento en algunas de las normativas impulsadas por el Estado



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Los principales problemas que habrían afectado a la actividad productiva de los centros de cultivo empresariales en 2007 fueron las condiciones ambientales (56,9%) y los temas de mercado (36,1%).

El Censo no registra que las situaciones de conflicto laboral sean un problema, ya que el tema solo fue mencionado por un establecimiento pequeño.

Gráfico 23
Principales problemas que afectaron la actividad productiva de los establecimientos acuícolas empresariales de choritos de la región de Los Lagos



*Conflicto de espacio se refiere a disputas con otras actividades que usan el borde costero y/o aguas (pesca artesanal, industria del salmón, turismo)

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Finalmente, frente a la consulta sobre medidas de apoyo requeridas por los establecimientos para la expansión y/o estabilización de su producción, los informantes destacaron principalmente aspectos relacionados con el acceso a crédito y asesoría tecnológica. El Censo no registra respuestas que aludan a aspectos de política laboral.

ACUICULTURA DE MENOR TAMAÑO

El Censo define acuicultura de menor tamaño⁵⁰ como la actividad realizada por personas naturales o jurídicas u organizaciones sociales cuyo objetivo es la producción de recursos hidrobiológicos en centros de cultivo, ya sean cedidos por medio de una concesión o autorización de acuicultura, o estén en un área de manejo. En el caso de las personas naturales o jurídicas, el área –o sumatoria de áreas– en las que realizan actividades de cultivo debe ser **igual o menor a diez hectáreas** y tener bajo nivel tecnológico y de inversión.

Para el caso de las organizaciones gremiales de cultivadores, la proporción de superficie total, dividida por el número total de afiliados o socios, no debe ser mayor a diez hectáreas por socio. También entran en esta categoría las autorizaciones de acuicultura que tengan el carácter de microempresas según Corfo.

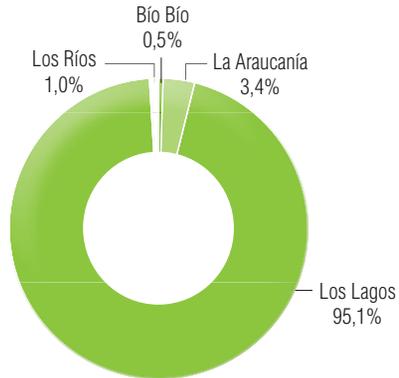
Antecedentes económico-productivos

El Censo Pesquero consigna en la región de Los Lagos un total de 195 establecimientos dedicados al cultivo de choritos en pequeña escala. Estos representan el 95,1%⁵¹ del total de establecimientos del tipo dedicados al rubro a nivel nacional.

⁵⁰ En adelante también se hará mención a ella como acuicultura minorista o de pequeña escala.

⁵¹ Corresponden a un 44,3% del total de establecimientos censados, que forman parte del sector acuicultor minorista de la región de Los Lagos y están dedicados a la producción de distintos recursos hidrobiológicos en centros de cultivo. Asimismo, equivalen a un 38,3% del total de este tipo de establecimientos a nivel nacional.

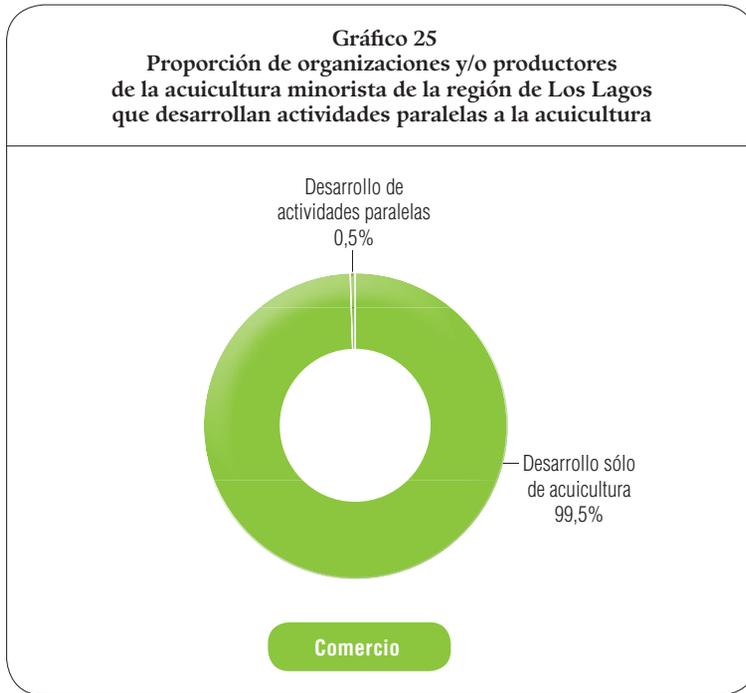
Gráfico 24
Distribución porcentual de los centros
de cultivos de choritos de menor tamaño, según región



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

En su mayoría tienen como actividad exclusiva el cultivo (99,5%) y solo un 0,5% ejecuta, adicionalmente, actividades comerciales.



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

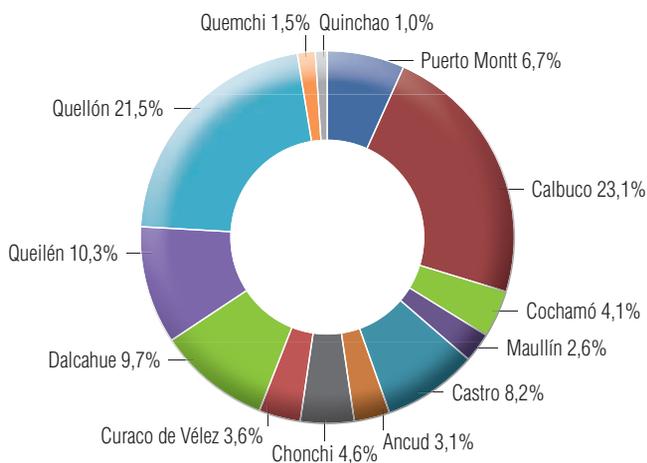
Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Sobre su distribución geográfica al interior de la región, los establecimientos están localizados en 13 comunas, nueve de las cuales pertenecen a la provincia de Chiloé y cuatro, a la de Llanquihue.

Un importante componente demográfico rural existe en ocho de las 13 comunas en las que se desarrolla la actividad. Son Curaco de Vélez y Cochamó, que exhiben 100% de población rural; Quemchi, Calbuco, Chonchi, Queilén, Quinchao y Maullín, que bordean

el 60% de población rural (70,03%, 64,05%, 62,36%, 60,03%, 57,96%, 54,17% y 55,95%, respectivamente)⁵². El resto de las comunas tienen porcentajes de población rural inferiores a 50%⁵³.

Gráfico 26
Distribución porcentual de centros de cultivos de menor tamaño de choritos de la región de Los Lagos, según comuna



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

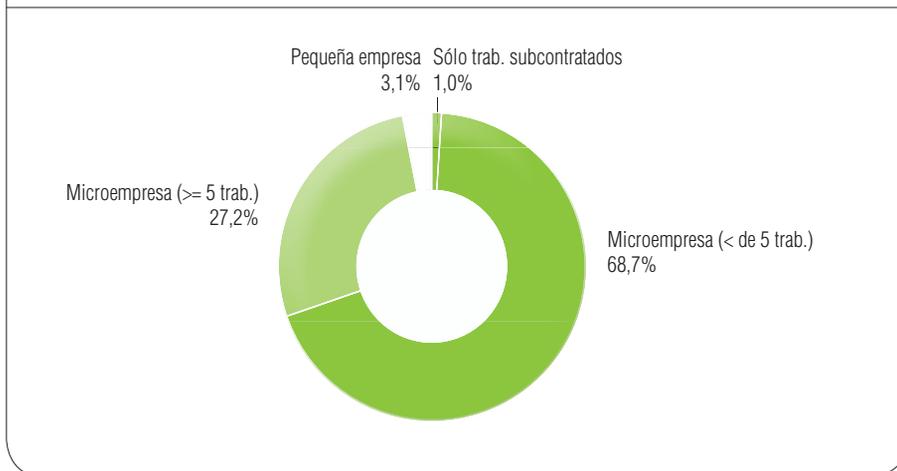
Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Entre estos establecimientos predominan aquellos con una dotación menor a cinco trabajadores (68,7%), seguidos de los que emplean más de aquella cifra (27,2%). Solo un 3,1% corresponde a unidades clasificadas como pequeñas, que ocupan entre diez y hasta 49 trabajadores; y hay dos casos (1%) que informan el uso exclusivo del sistema de subcontratación, sin que precisen el número de trabajadores ocupados.

⁵² www.sinim.cl, según proyecciones INE 2007 (Fundación para la Superación de la Pobreza, 2008).

⁵³ Según la misma fuente: Dalcahue tiene 45,14% de población rural; Quellón 35,09%; Ancud 33,39%; Castro 27,79% y Puerto Montt 12,38%.

Gráfico 27
Distribución porcentual de establecimientos acuícolas de menor tamaño dedicados a los choritos en la región de Los Lagos, según tamaño de empresa

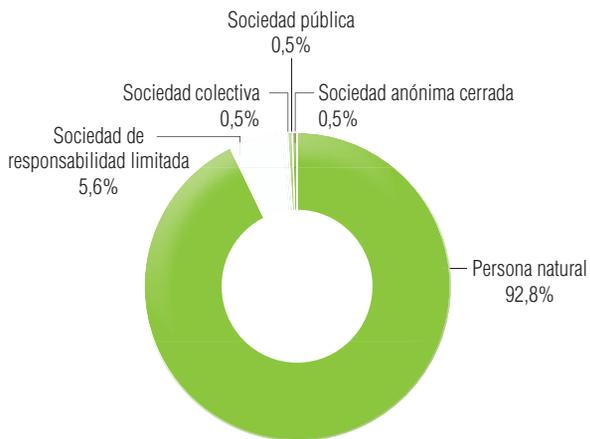


Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Analizadas las formas de organización jurídica que adoptan estos establecimientos acuícolas de menor escala, excepcionales son aquellos cuya propiedad pertenece a sociedades de responsabilidad limitada (5,6%), sociedades anónimas cerradas, sociedades colectivas y entidad pública (cada una de estas modalidades representa un 0,5% en el total). El 92,8% pertenece a personas naturales.

Gráfico 28
Tipo de sociedad de pertenencia de los establecimientos acuícolas de choritos de menor tamaño, región de Los Lagos



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Respecto de las organizaciones de cultivadores cuyos socios explotan de manera compartida un área o superficie, el Censo, específicamente, pregunta acerca de su pertenencia a algún pueblo originario. Los resultados informan que solo un 1,5% tiene dicha condición.

Gráfico 29
Proporción de organizaciones y/o productores de la acuicultura minorista de choritos de la región de Los Lagos, que pertenecen a algún pueblo originario

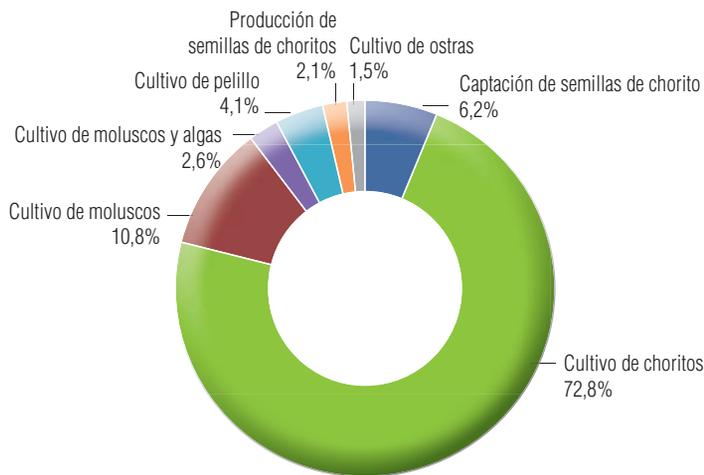


Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

El Censo consulta sobre los tres principales productos que cultivan en los centros administrados por el productor u organización. La mayoría de los establecimientos (72,8%) tiene como actividad principal el cultivo de choritos; el 27,2% menciona otras actividades principales entre las que destacan algunas relacionadas con el rubro: captación de semillas (6,2%) y producción de semillas de choritos (2,1%). Por el contrario, otras dan cuenta de cierta diversificación de sus áreas de producción al referirse al cultivo de distintas especies de moluscos y algas o de moluscos y/o algas (19%).

Gráfico 30
Actividad principal de los centros de cultivo
de choritos de menor tamaño de la región de Los Lagos

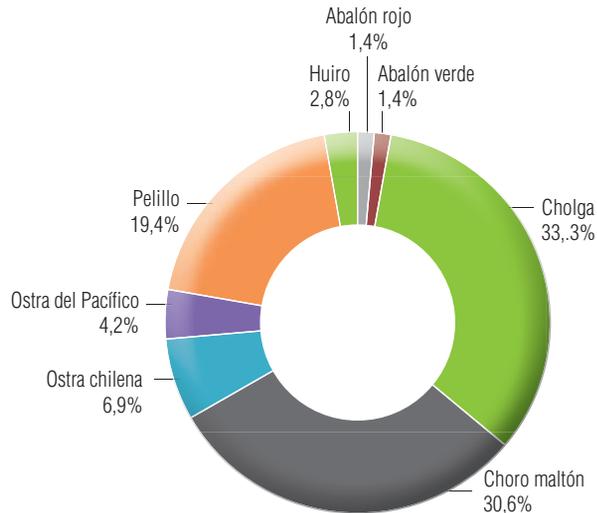


Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

De este modo, mientras un 63,1% de los 195 establecimientos pequeños solo cultiva el recurso chorito, el 36,9% restante adiciona otros recursos marinos, siendo los principales la cholga (33,3%) y el choro maltón (30,6%), ambos de la familia de los mitílidos. Menos frecuente es el cultivo de otros moluscos, como ostra o abalón, y de algas (huiro y pelillo).

Gráfico 31
Productos cultivados, adicionales al chorito, realizados
por los centros de cultivo de menor tamaño de la región de Los Lagos



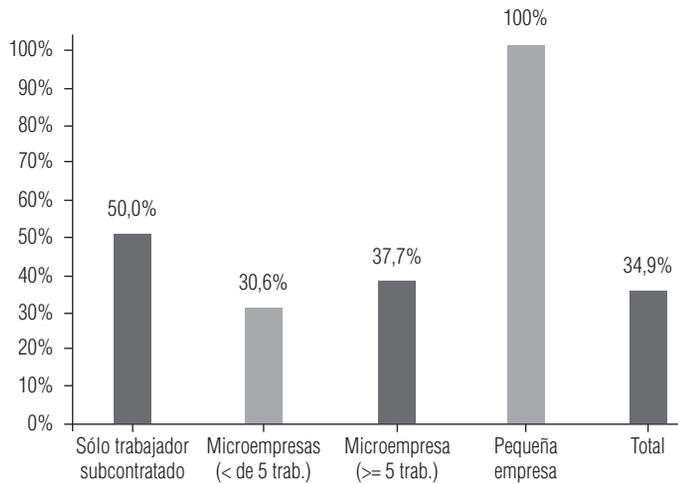
Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Respecto de la certificación, solo el 34,9% de los centros de cultivo de menor escala cuenta con alguna validación oficial de uso de normas técnicas. La mayoría corresponde a establecimientos de tamaño pequeño y la norma técnica más certificada es la del Programa de Sanidad de Moluscos Bivalvos Unión Económica Europea.

De los establecimientos que no poseen certificación (65,1%) un porcentaje importante (37,9%) señala no estar suficientemente informado sobre el tema. Esta respuesta es más frecuente en aquellos clasificados como microempresa de más de cinco trabajadores (41,5%) y de menos de cinco trabajadores (38,8%).

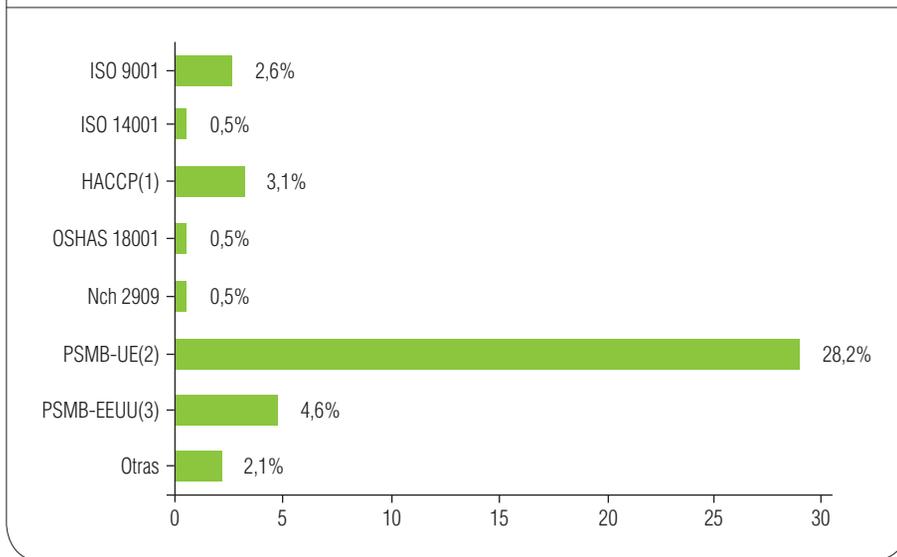
Gráfico 32
Proporción de centros de cultivo de choritos del sector minorista de la región de Los Lagos que cuentan con alguna certificación técnica, por tamaño de empresa



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Gráfico 33
Normas técnicas certificadas vigentes en centros de cultivos de choritos del sector minorista de la región de Los Lagos



(1): *Hazard Analysis and Critical Control Point*

(2): Programa de Sanidad de Moluscos Bivalvos Unión Económica Europea

(3): Programa de Sanidad de Moluscos Bivalvos Estados Unidos

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Empleo y formas de contratación

El Censo consulta sobre el número de trabajadores que laboró en los establecimientos acuícolas durante 2007, diferenciándolos según el tipo de contrato firmado (directo o subcontratado), género y cargo u ocupación desempeñada.

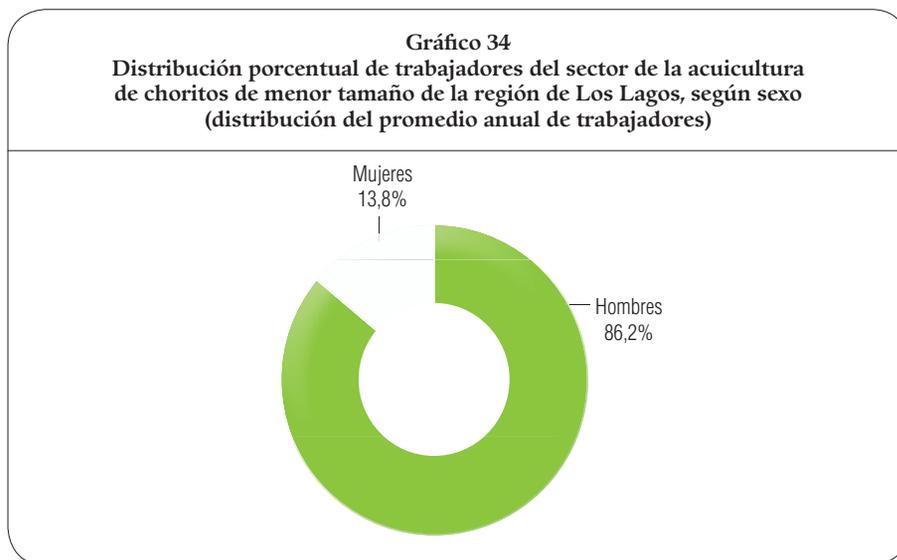
Los resultados indican que los 195 establecimientos acuícolas de menor escala contrataron a su personal, principalmente, de manera directa, sumando un promedio total anual de 689 trabajadores. Diez establecimientos ocuparon, adicionalmente, una dotación pequeña de subcontratados (25 trabajadores como promedio anual).

Cuadro 13
Trabajadores/as contratados/as por los establecimientos
acuícolas de choritos de menor tamaño de la región de Los Lagos

Trabajadores	Número de establecimientos	Número de trabajadores (promedio anual)
Contratados directamente	195	689
Subcontratados	10	25
Total		714⁵⁴

Elaboración propia sobre la base de datos del Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

En el total de trabajadores **contratados de manera directa**, un 86,2% (593) corresponde a personal masculino, y un 13,8% (95) a femenino; vale decir, en este tipo de establecimientos los trabajadores varones también son mayoría: prácticamente sextuplican la cantidad de trabajadoras.



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

⁵⁴ Corresponden a un 58,9% del total de trabajadores pertenecientes a los establecimientos del sector acuícola minorista censados válidamente en la región; y a un 46,5% del total país.

La mayor dotación de personal está ocupada en establecimientos clasificados como microempresa de más de cinco trabajadores (45,3%) y microempresa de menos de cinco trabajadores (43,3%), sumando 88,6%. Los establecimientos registrados como pequeños (pequeña empresa) contratan un 11,4% de trabajadores.

Cuadro 14
Cantidad de trabajadores contratados directamente en el sector acuicultor minorista de choritos de la región de Los Lagos por tamaño de empresa

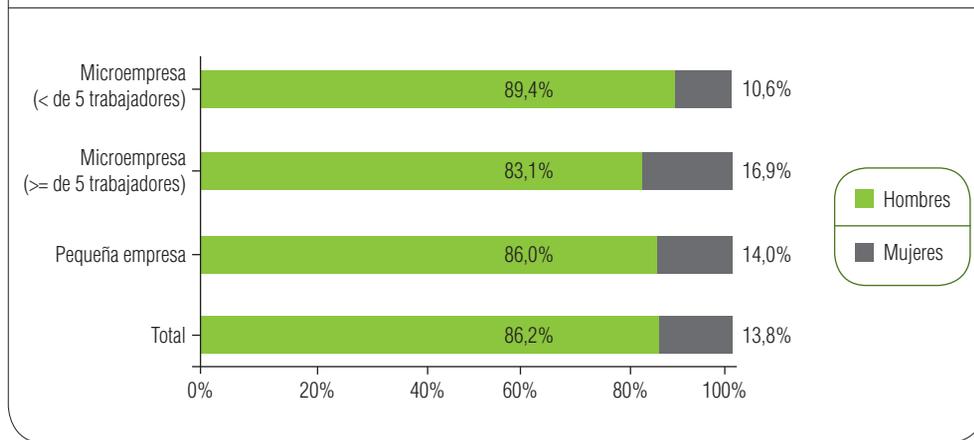
Tamaño	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa (< de 5 trabajadores)	266	32	298
Microempresa (>= de 5 trabajadores)	259	53	312
Pequeña empresa	68	11	79
Total	593	95	688

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

La diferencia en la proporción de personal femenino y masculino existente en los establecimientos de distinto tamaño (según número de trabajadores) bordea una relación aproximada de 80% para los hombres y 20% para las mujeres.

Gráfico 35
Distribución porcentual de trabajadores del sector
acuícola minorista de choritos de la región de Los Lagos por sexo,
según tamaño de empresa (distribución del promedio anual de trabajadores por sexo)

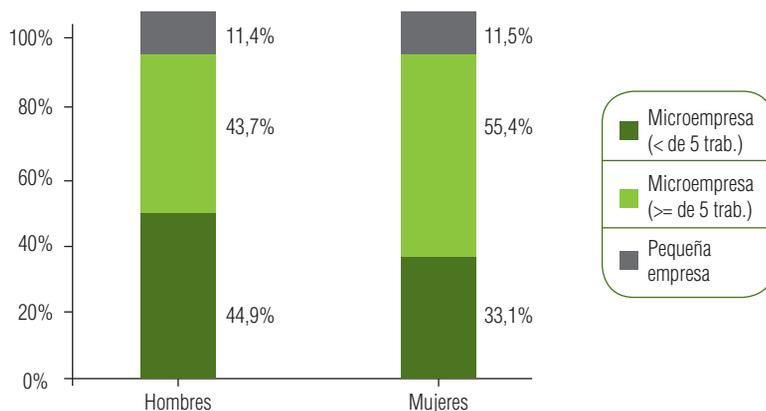


Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Al hacer el análisis de la distribución del promedio anual de trabajadores por tamaño de empresa, según sexo, es posible constatar que tanto hombres como mujeres se vinculan sobre todo a establecimientos de menos de diez trabajadores (88,6% y 88,5%, respectivamente). Las mujeres están levemente concentradas en las microempresas de más de cinco trabajadores (55,4%).

Gráfico 36
Distribución porcentual de trabajadores del sector acuícola minorista de choritos de la región de Los Lagos por tamaño de empresa, según sexo



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

En cuanto al tipo de personal contratado directamente en los centros de cultivo de menor escala, el Censo hace referencia a dos categorías: personal directivo y administrativo y personal en labores productivas. Del total del personal contratado directamente, la gran mayoría se vincula a la ejecución de labores directivas y administrativas (63,7%). El 36,3% restante son trabajadores que realizan labores productivas, grupo en el que están incluidos aquellos que controlan y dirigen físicamente los procesos.

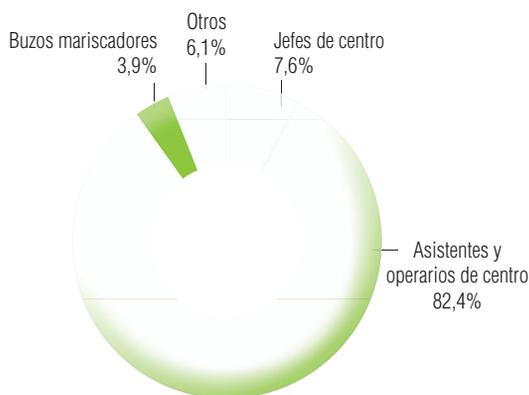
Cuadro 15
Categorías de ocupación de los/as trabajadores/as contratados/as de manera directa por los establecimientos acuícolas de menor tamaño de choritos de la región de Los Lagos

Categoría de ocupación	Total	%
Directivo y administrativo	439	63,7
Producción	250	36,3
Total	689	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos del Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Los cargos o funciones específicas consignados como parte de las **labores productivas** tienen algunas pequeñas diferencias respecto de aquellos definidos en la acuicultura empresarial y son: asistentes y operarios de centro, jefes de centro, buzos mariscadores y otros trabajadores. El 82,4% de los ocupados en labores productivas cumple funciones de asistentes y operarios.

Gráfico 37
Distribución porcentual del personal contratado directamente que realiza labores productivas en establecimientos acuícolas minoristas de choritos de la región de Los Lagos, según tipo de personal (distribución del promedio anual de trabajadores)



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

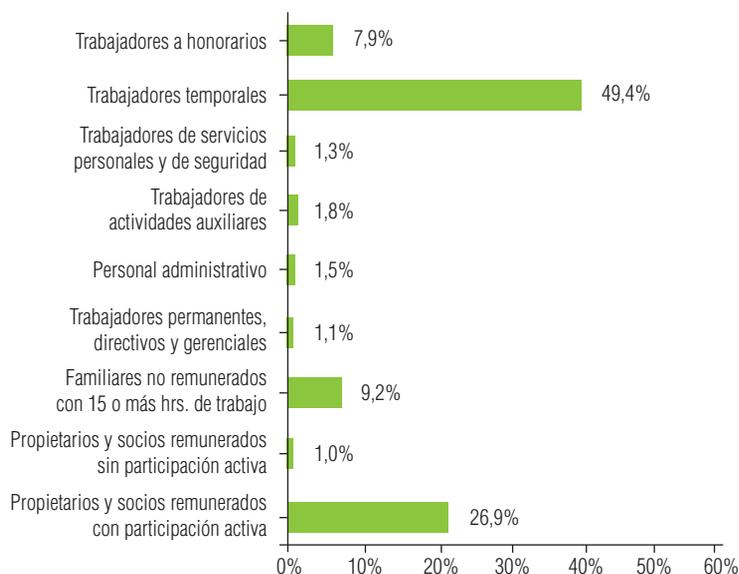
Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

En cuanto al **área directiva y administrativa**, los cargos o funciones que el Censo ubica como parte de ella son muy similares a los definidos para la acuicultura empresarial, con algunas especificidades. Son: propietarios y socios remunerados que participan activamente en el trabajo del establecimiento; propietarios y socios que no participan activamente en el trabajo del establecimiento, pero reciben dietas y participaciones; familiares sin remuneración y que trabajan 15 o más horas semanales en el establecimiento; trabajadores permanentes directivos y gerenciales; personal administrativo (encargados de ejecutar labores de registro contable y estadístico, entrada y procesamiento de datos); trabajadores ocupados en actividades auxiliares, vinculados indirectamente al proceso de cultivo y encargado de ejecutar tareas de apoyo

(mantenimiento de equipos, almacenamiento, transporte); personal ocupado en actividades de servicios personales y seguridad; trabajadores de temporada contratados por un período determinado de tiempo; y trabajadores a honorarios que son esporádicos, hacen reemplazos, etc.⁵⁵

No obstante esta cantidad de alternativas propuesta por el Censo, el 76,3% de los ocupados bajo la categoría labores directivas o administrativas está repartido, sobre todo, entre trabajadores temporales (49,4%) y propietarios y socios remunerados con participación activa (26,9%).

Gráfico 38
Distribución porcentual del personal directivo y administrativo contratado directamente en establecimientos acuícolas minoristas de choritos de la región de Los Lagos, según tipo de personal (distribución del promedio anual de trabajadores)



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

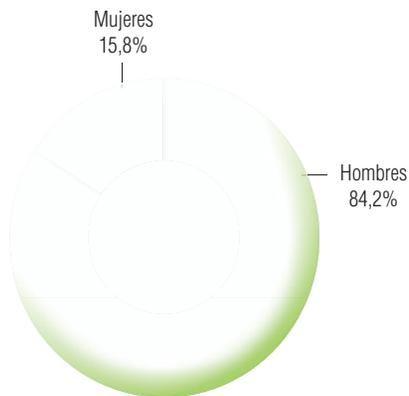
Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

⁵⁵ En el caso de los trabajadores temporales y a honorarios, persiste la observación realizada en páginas anteriores, en el sentido de que ello corresponde más bien a una modalidad contractual.

Al analizar las relaciones entre la condición de género del personal, el tipo de cargo desempeñado y el tamaño del establecimiento, surgen también algunas conclusiones interesantes.

En el total del personal productivo promedio, contratado de manera directa en los centros de cultivo, los hombres representan el 84,2% y las mujeres el 15,8%, lo cual reafirma la tendencia observada en los centros de cultivo empresariales, en el sentido de que es una fase productiva caracterizada por el empleo masculino y donde los hombres dominan en todos los cargos o funciones, en porcentajes que superan el 80%.

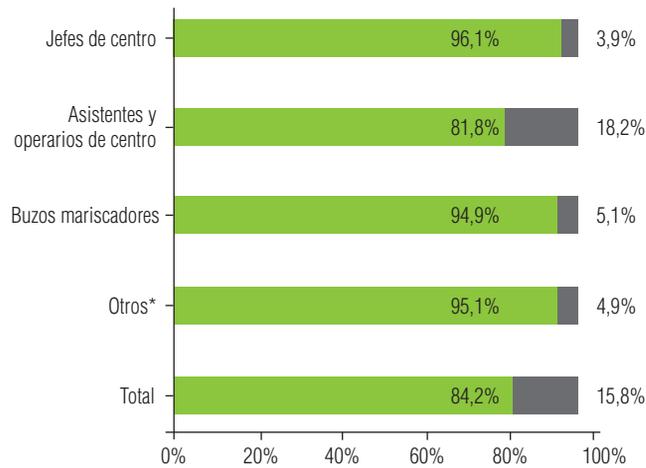
Gráfico 39
Distribución porcentual del personal contratado directamente que realiza labores productivas en establecimientos acuícolas minoristas de choritos de la región de Los Lagos, según sexo del trabajador (distribución del promedio anual de trabajadores)



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Gráfico 40
Distribución porcentual del personal contratado directamente que realiza labores productivas en establecimientos acuícolas minoristas de choritos de la región de Los Lagos, por sexo del trabajador, según tipo de personal (distribución del promedio anual de trabajadores)



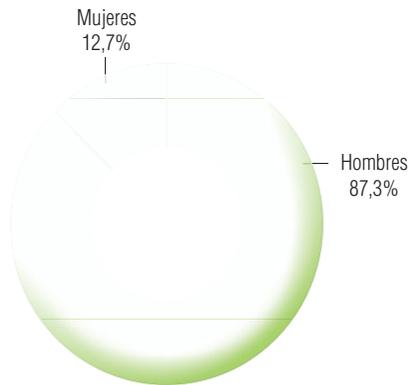
*: Jefe de patio, apoyo productivo y personal de mantención

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

En el total de ocupados en cargos directivos y administrativos, la presencia femenina representa solo el 12,7%; situación que se reproduce, relativamente, en establecimientos de distinto tamaño.

Gráfico 41
Distribución porcentual del personal directivo y administrativo contratado directamente en centros de cultivo minoristas de choritos de la región de Los Lagos, según sexo del trabajador (distribución del promedio anual de trabajadores)



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Gráfico 42
Distribución porcentual del personal directivo y administrativo contratado directamente en establecimientos acuícolas minoristas de choritos de la región de Los Lagos, por sexo del trabajador, según tamaño de empresa (distribución del promedio anual de trabajadores)



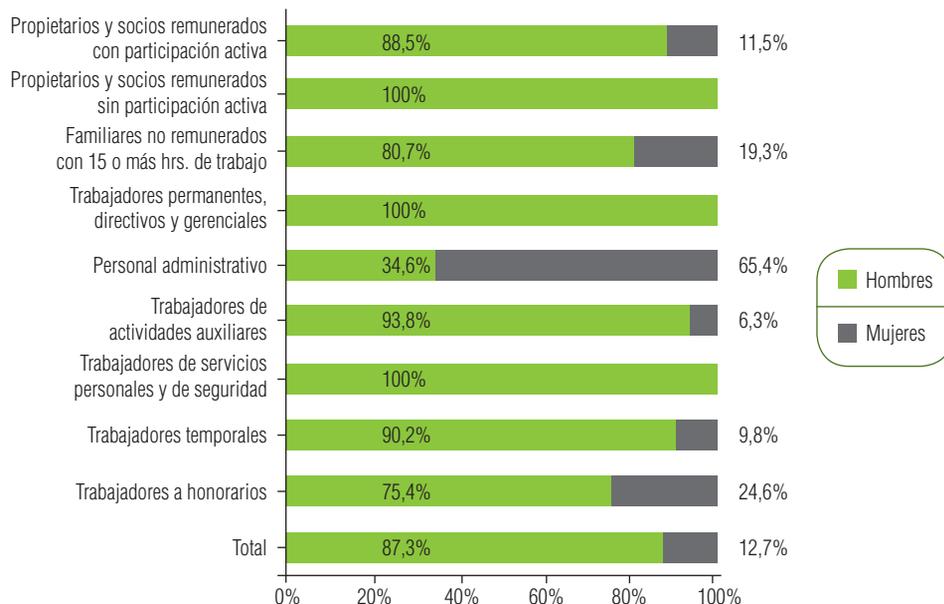
Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Los datos sobre distribución porcentual del personal directivo y administrativo también arrojan como resultado que, en las diferentes funciones, el promedio anual de trabajadores es superior al de trabajadoras. La excepción es el personal específicamente administrativo, donde las mujeres triplican a los hombres, representando el 65,4% del total de los contratados en el cargo.

Gráfico 43

Distribución porcentual del personal directivo y administrativo contratado directamente en establecimientos acuícolas minoristas de choritos de la región de Los Lagos, por sexo del trabajador, según tipo de personal (distribución del promedio anual de trabajadores)

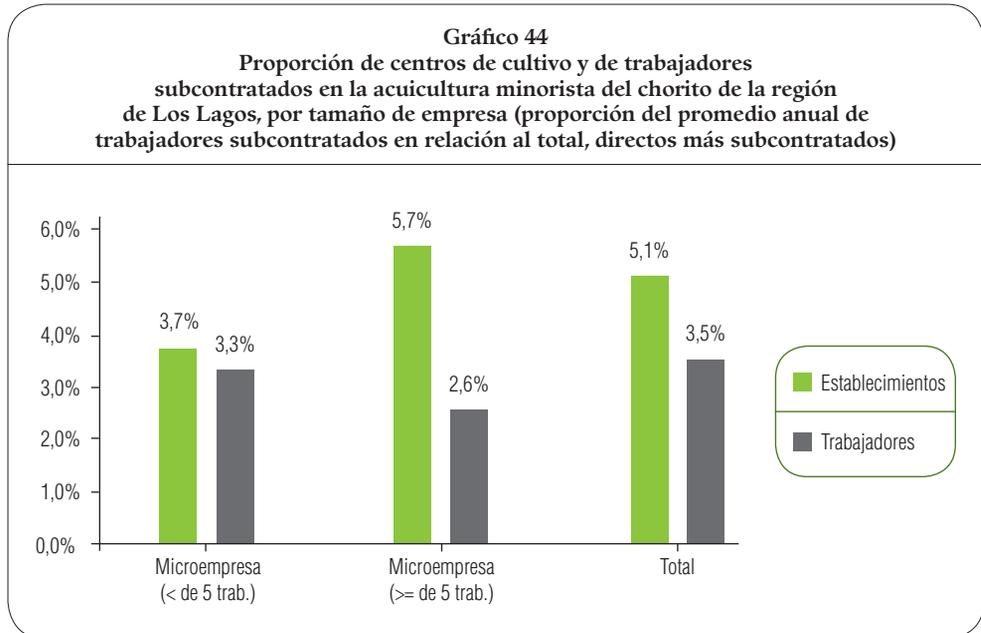


Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

El Censo consulta sobre el número de **trabajadores subcontratados** que laboró en los establecimientos acuícolas durante 2007, sin embargo, como el número de casos (establecimientos y trabajadores involucrados) referidos al empleo de **personal subcontratado** es de baja magnitud, no es posible arribar a conclusiones sustantivas, salvo que –nuevamente– se constata el sello masculino en la subcontratación.

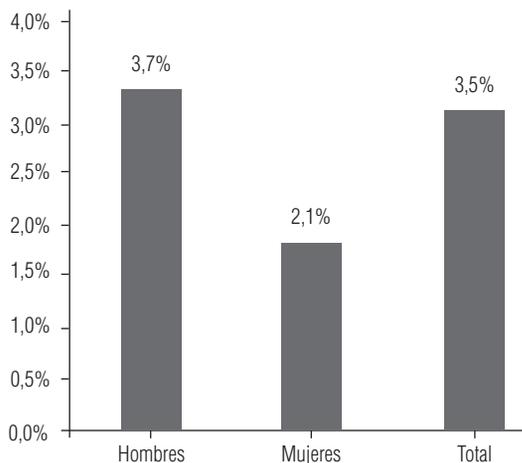
En 2007, diez de los 195 establecimientos de cultivo de choritos de menor escala de la región de Los Lagos ocuparon personal subcontratado adicional a su dotación de contratados directos. En total, sumaron 25 trabajadores (23 hombres y dos mujeres), lo que corresponde al 3,5% de la dotación de personal directo. Cuatro de ellos se ocuparon en actividades directivas y administrativas (dos hombres y dos mujeres), y los 21 varones restantes, lo hicieron en labores productivas.



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Gráfico 45
Proporción de trabajadores subcontratados en establecimientos acuícolas minoristas de choritos de la región de Los Lagos, por sexo del trabajador (proporción del promedio anual de trabajadores subcontratados en relación al total, directos más subcontratados)



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Condiciones de trabajo

Los datos censales informan sobre la situación de **remuneraciones** de los trabajadores del sector. El año 2007, los **contratados de manera directa** en labores productivas de centros de cultivo de menor escala obtuvieron un monto promedio mensual bruto –incluyendo comisiones, tratos, bonos por turno o producción, horas extras y gratificaciones– de \$160.000; mientras que el personal directivo y administrativo llegó a \$234.000. Ambas cantidades son sustantivamente menores a los ingresos promedio consignados por iguales cargos en la acuicultura empresarial.

Los asistentes y operarios que ejecutan **tareas productivas** representan el 82,4% de los ocupados en los centros de cultivo de menor escala y percibieron las remuneraciones más bajas: en promedio, \$117.000 brutos mensuales, lo cual es inferior –en alrededor de \$28.000– al Ingreso Mínimo Mensual (IMM) legal, vigente desde julio de 2007 (\$144.000).

El personal productivo que exhibe las remuneraciones brutas más altas es el conformado por los jefes de centro (7,6%), quienes obtuvieron un promedio mensual de \$355.000, aproximadamente 2,5 ingresos mínimos, al año 2007. Bordeando los dos ingresos mínimos se ubican los buzos mariscadores (3,9%), y los administradores de cultivos, cosechadores, reparadores de colectores, temporeros.

Cuadro 16
Promedio mensual de remuneraciones brutas y distribución porcentual del personal contratado directamente que realiza labores productivas en centros de cultivos de menor tamaño de choritos de la región de Los Lagos, según función (distribución del promedio anual de trabajadores)

Tipo de personal	Remuneración promedio bruta (miles de \$)	% de trabajadores
Jefes de centro	355	7,6%
Asistentes y operarios de centro	117	82,4%
Buzos mariscadores	281	3,9%
Otros*	301	6,1%
Total	160	100%

* Administrador de cultivos, cosechadores, reparadores de colectores, temporeros

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

El **personal directivo y administrativo** de los establecimientos acuícolas minoristas perciben montos salariales muy variados: un 26,9% (propietarios, socios remunerados con participación activa) logran, en promedio, montos brutos mensuales por sobre el medio millón de pesos; y otro 49,4% (trabajadores temporales) perciben, aproximadamente, \$100.000, es decir, un 70% del ingreso mínimo mensual legal a la fecha de aplicación del Censo.

Cuadro 17
Promedio mensual de remuneraciones brutas y distribución
del personal directivo y administrativo contratado directamente
en centros de cultivo de menor tamaño de choritos de la región de
Los Lagos, según función (distribución del promedio anual de trabajadores)

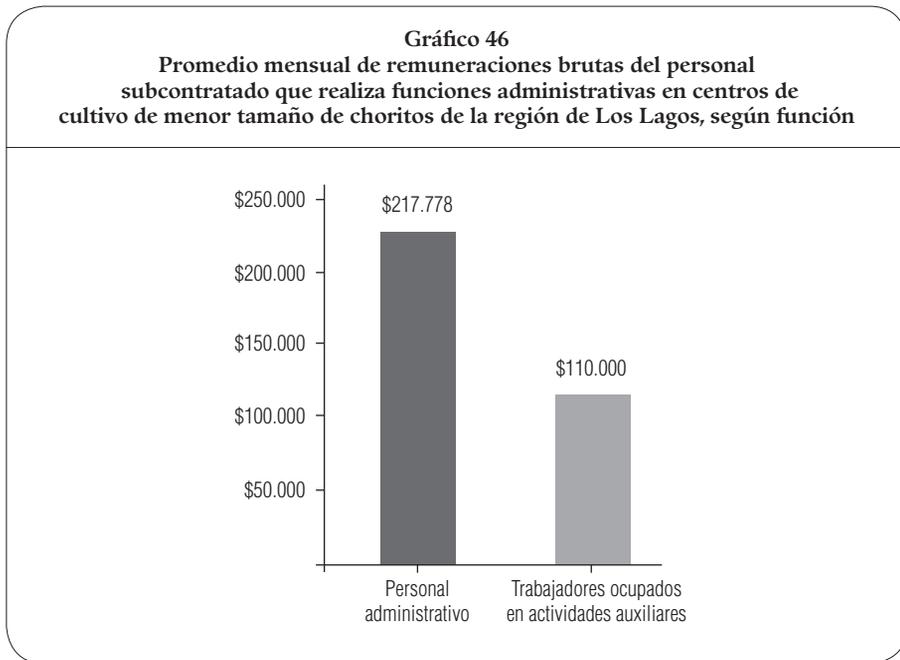
Tipo de personal	Remuneración promedio bruta (miles de \$)	% de trabajadores
Propietarios y socios remunerados con participación activa	529	26,9%
Propietarios y socios sin participación activa	s/i	1,0%
Familiares no remunerados con 15 o más hrs. de trabajo	s/i	9,2%
Trabajadores permanentes directivos y gerenciales	333	1,1%
Personal administrativo	239	1,5%
Trabajadores de actividades auxiliares	160	1,8%
Trabajadores de servicios personales y de seguridad	217	1,3%
Trabajadores temporales	102	49,4%
Trabajadores a honorarios	98	7,9%
Total	234	100%

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Los datos anteriores dan cuenta de que en la acuicultura de menor escala los salarios son bastante reducidos, en comparación con los de la acuicultura empresarial; y, si bien las brechas entre directivos y administrativos y productivos persisten, las diferencias son menores (en promedio \$70.000). Destaca la presencia de trabajadores administrativos y productivos que tienen salarios mensuales más bajos que el IMM; pero como el Censo no registra información sobre **jornada de trabajo** en los establecimientos de menor escala no es posible saber el tipo de jornadas desempeñada por ellos (asistentes y operarios de centros y administrativos temporales), como para aventurar una explicación concluyente.

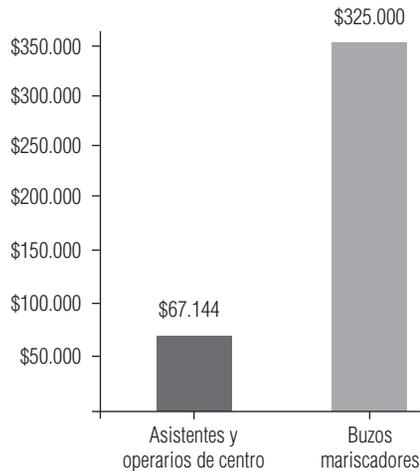
Respecto de las remuneraciones de los **trabajadores subcontratados**, la información censal es también escasa y parcial. Los ocupados en **actividades productivas** perciben salarios muy menores (es el caso de los asistentes y operarios de centro con un promedio de \$67.000), pero hay segmentos –como el de buzos mariscadores– que llegan a ingresos brutos promedio de \$325.000 mensuales. Por su parte, los ocupados en **actividades administrativas** perciben entre \$110.000 (auxiliares) y \$217.778 (administrativos).



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Gráfico 47
Promedio mensual de remuneraciones brutas del personal subcontratado que realiza labores productivas en centros de cultivo de menor tamaño de choritos de la región de Los Lagos, según función

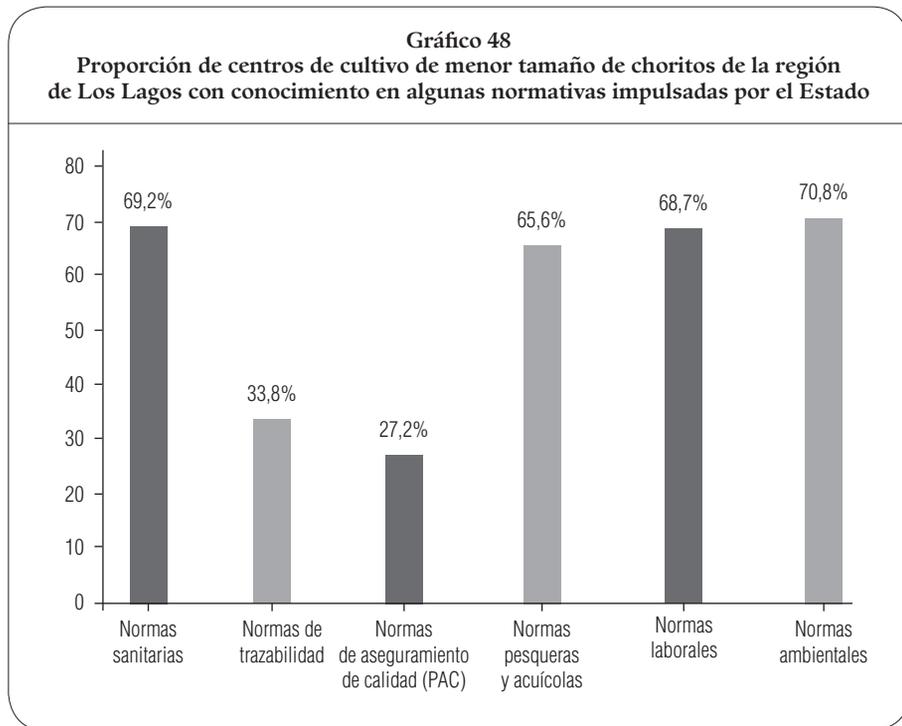


Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Institucionalidad y normativa en materia laboral

Un 68,7% de los establecimientos acuícolas de menor escala indican conocer las normas laborales vigentes, porcentaje similar al registrado respecto al conocimiento de normas ambientales, sanitarias y pesqueras y acuícolas. Informan rangos elevados de conocimiento: la totalidad de los pequeños establecimientos censados, el 75,5% de los micro de más de cinco trabajadores y el 64,2% de los de menos de cinco trabajadores.

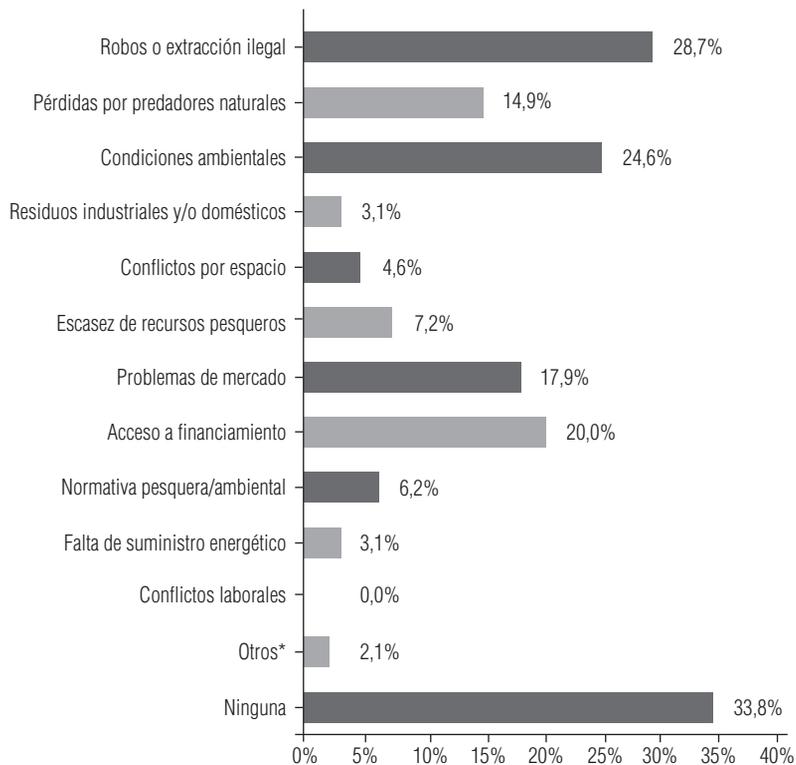


Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

El robo o extracción ilegal de recursos (28,7%), las condiciones ambientales (24,6%) y el acceso al financiamiento (20%) constituyen, a juicio de los informantes, los principales problemas que les afectaron el año 2007. No hubo mención a conflictos laborales.

Gráfico 49
Principales problemas que afectaron la actividad productiva
de los centros de cultivo de menor tamaño de choritos de la región de Los Lagos



*: Bajos precios, plagas hidrobiológicas, escasez de personal, desprendimiento de los choritos

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Finalmente, frente a la consulta sobre medidas de apoyo requeridas por los establecimientos para la expansión y/o estabilización de su producción, las empresas destacaron aspectos relacionados con condiciones adecuadas para el acceso efectivo al crédito (tema referido en más del 50% de los establecimientos de distinto tamaño), asesoría tecnológica y gestión comercial (mencionados por casi un tercio de los establecimientos).

Frente a esta pregunta, tampoco fueron registradas respuestas que aludan a materias de la ley laboral.

INDUSTRIA DE TRANSFORMACIÓN DE CHORITOS DE MÁS DE DIEZ TRABAJADORES

Antecedentes económico-productivos

Los datos censales consignan en la región de Los Lagos un total de 25 plantas procesadoras de choritos, de tamaño superior a diez trabajadores. Estas corresponden al 92,6%⁵⁶, del total del tipo existentes en el país (27). Las otras dos plantas están en la región de Magallanes.

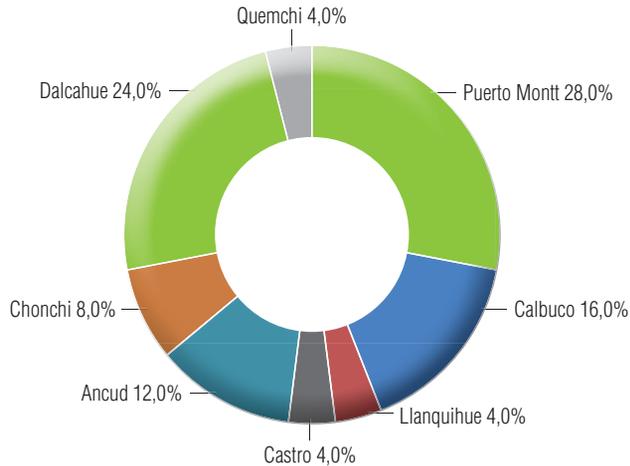
En relación a su ubicación geográfica, el 52% de los establecimientos (13) está localizado en la Isla de Chiloé y el 48% (doce), en la provincia de Llanquihue. En tres de las ocho comunas en las que es desarrollada la actividad existe un importante componente demográfico rural. Son los casos de Quemchi, Calbuco y Chonchi que tienen 70,03%, 64,05% y 62,36% de población rural, respectivamente⁵⁷. El resto de las comunas tienen porcentajes de poblaciones rurales inferiores a 50%⁵⁸.

⁵⁶ Corresponden, a su vez, a un 29,2% del total de establecimientos de transformación de distintas especies pesqueras con más de diez trabajadores censados de manera válida en la región de Los Lagos; y a un 4% del total país.

⁵⁷ www.sinim.cl, según proyecciones INE 2007 (Fundación para la Superación de la Pobreza, 2008).

⁵⁸ Según la misma fuente: Dalcahue tiene 45,14% de población rural; Ancud, 33,39%; Castro, 27,79%; Llanquihue, 19,97%; y Puerto Montt, 12,38%.

Gráfico 50
Distribución porcentual de establecimientos industriales
de transformación de choritos en la región de Los Lagos, según comuna

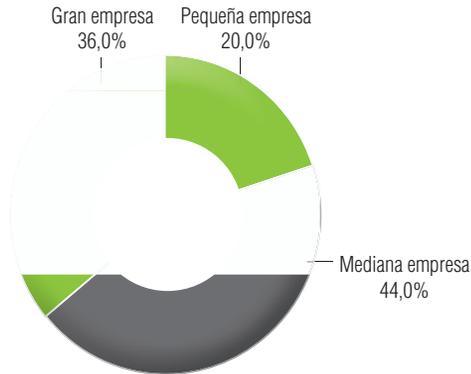


Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

La mayor cantidad de plantas de proceso de choritos corresponde a establecimientos medianos (44%), alcanzando a un 36% los de tamaño grande y los pequeños, a un 20%.

Gráfico 51
Distribución porcentual de establecimientos industriales de transformación de choritos de la región de Los Lagos, según tamaño de empresa



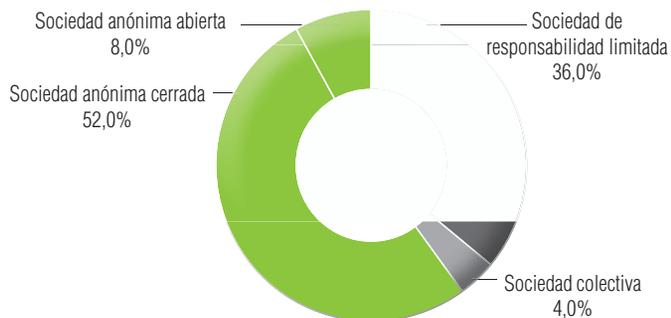
Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Desde el punto de vista de la organización jurídica de la propiedad, el 52% de los establecimientos corresponde a sociedades anónimas cerradas, mientras que el 36% son sociedades de responsabilidad limitada y un 4%, sociedades colectivas⁵⁹. Hay también un 8% de sociedades anónimas abiertas que, como fue dicho, realizan oferta pública de acciones y transan en la Bolsa de Comercio de Santiago.

⁵⁹ Según la definición del Censo, en este tipo de organizaciones los socios deben responder ilimitadamente, poniendo en riesgo su patrimonio. Sin embargo, están caracterizadas por su facilidad de constitución, por lo que esta figura se utiliza en casos excepcionales o en urgencias. Su vigencia radica en que la legislación que las regula es empleada, además, para normalizar todo aquello que no está expresamente reglamentado para las sociedades de responsabilidad limitada. Además, el número de socios que la pueden conformar es infinito.

Gráfico 52
Tipo de sociedad de pertenencia de los establecimientos industriales de transformación de chorritos, región de Los Lagos

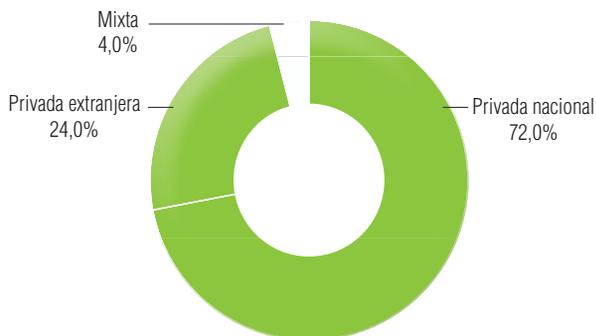


Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

El 72% de los establecimientos son patrimonio de capitales privados nacionales; el 24%, de capitales privados extranjeros y un 4% está en manos de capitales mixtos (99% extranjero y 1% privado nacional).

Gráfico 53
Composición del capital de los establecimientos industriales de transformación de chorritos, región de Los Lagos



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Respecto de los principales productos elaborados, la mitad de los establecimientos (doce) está dedicado exclusivamente a la producción industrial de la especie chorito; y 13 la combinan con el procesamiento de otros recursos marinos, sumando en conjunto un total de 31 especies diferentes.

Cuadro 18
Distribución porcentual de productos elaborados,
adicionales a la producción del chorito congelado y en conserva,
realizada por industrias de transformación de la región de Los Lagos

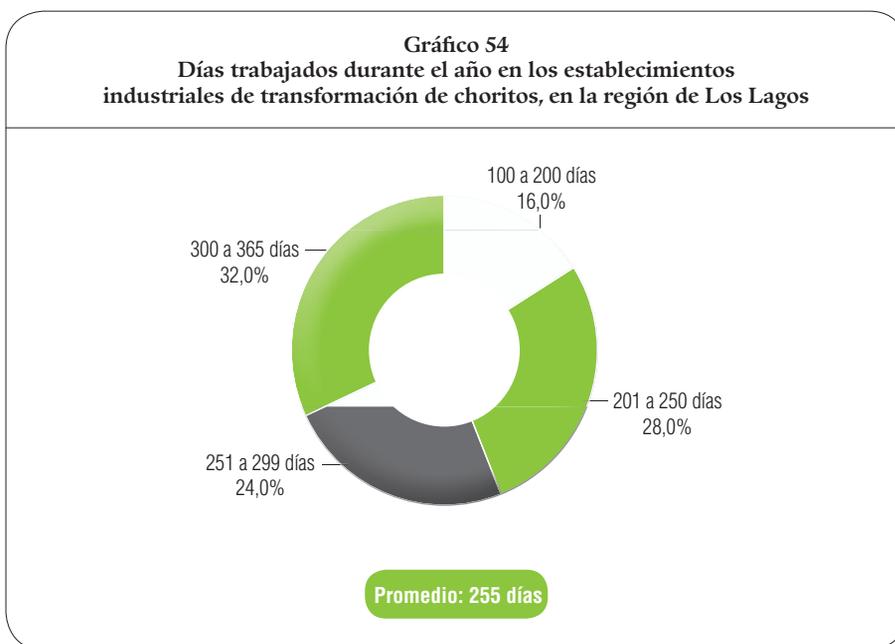
Producto	N	Distribución (%)
Abalón congelado	1	3,2
Almeja en conserva	5	16,1
Atún en conserva	1	3,2
Centolla congelada	3	9,7
Cholga congelada y en conserva	2	6,5
Culengue en conserva	1	3,2
Erizo congelado	3	9,7
Huepo en conserva	2	6,5
Jaiba congelada	1	3,2
Jurel en conserva	1	3,2
Macha en conserva	2	6,5
Mariscos en conserva	1	3,2
Merluza congelada	1	3,2
Navajuela congelada y en conserva	2	6,5
Salmón ahumado	1	3,2
Sardina en conserva	1	3,2
Surtido de mariscos congelado y en conserva	3	9,7
Total	31	100

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Si el ítem analizado son los períodos de trabajo, durante 2007, el 72% de las unidades productivas operó los doce meses calendario; un 8% lo hizo entre diez y once meses y un 20%, solamente entre ocho y nueve meses. En conjunto, los 25 establecimientos considerados promediaron 11,2 meses de operación.

El promedio de días efectivos trabajados en el año alcanzó los 255. En orden de prelación y con una operación sobre el promedio se encuentra un 32% de establecimientos que funcionó entre 300 a 365 días, más, aproximadamente, otro 24% que lo hizo entre 251 a 299 días, lo que suma un total de 56%.

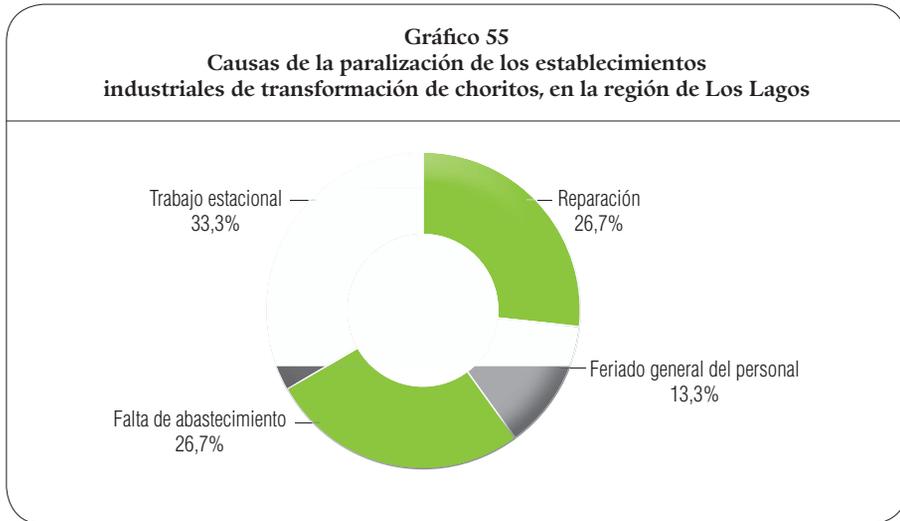


Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Bajo el promedio de los días efectivamente trabajados en el año, está ubicado otro grupo de industrias (44%): de ellas, el 28% sólo operó entre 201 a 250 días, mientras que el 16% lo hizo entre 100 a 200 días.

En los establecimientos del sector es posible observar paralizaciones frecuentes en las operaciones productivas. De hecho, un 60% las tuvo, lo que según los datos revisados se debería a varias causas: prácticamente un 60% (59,7%) declaró situaciones relacionadas con la materia prima (33% informa temporalidad y 26,7% falta de abastecimiento); otro 26,7% señaló paralizaciones derivadas de la reparación de equipamiento o maquinarias; y un 13,3%, cierre por vacaciones colectivas del personal.

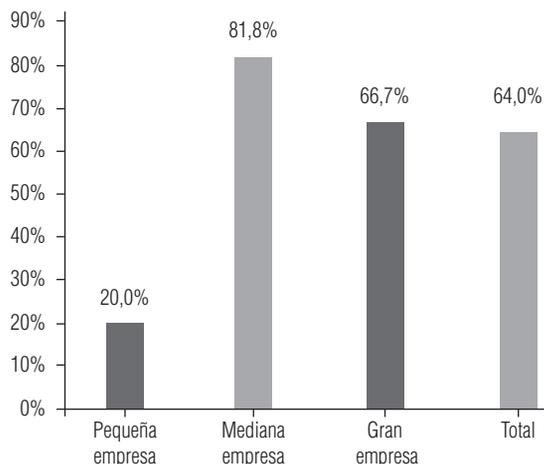


Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

En referencia a la existencia de alguna certificación de normas técnicas, un 64% de las industrias, en su mayoría establecimientos medianos (81,8%) y grandes (66,7%), cuenta con ella. La HACCP (*Hazard Analysis and Critical Control Point*) es la norma vigente más mencionada.

Gráfico 56
Proporción de establecimientos industriales
de transformación de choritos de la región de Los Lagos que
cuentan con alguna certificación de normas técnicas, por tamaño de empresa



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Del 36% de establecimientos que no posee certificación, un porcentaje importante (20%) indica que está en proceso de obtención; mientras que otro grupo menor argumenta no necesitarla para el proceso productivo que desarrollan y/o que no saben cómo ejecutar el procedimiento de obtención.

Empleo y formas de contratación

Las 25 industrias dedicadas a la transformación de choritos en la región de Los Lagos que tienen más de diez trabajadores contratan, principalmente, a su personal de manera directa, sumando un promedio total anual de 4.570 trabajadores. Seis establecimientos ocupan, adicionalmente, una dotación menor de subcontractados, sumando 140 en promedio anual.

Cuadro 19
Trabajadores contratados por la industria
de transformación de choritos de la región de Los Lagos

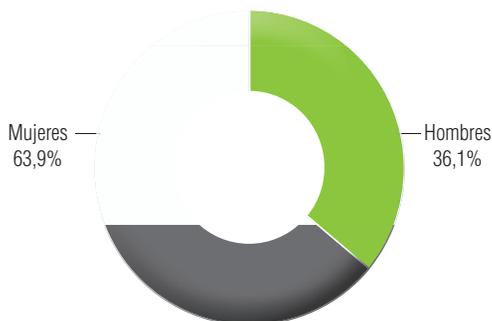
Trabajadores	Número de establecimientos	Número de trabajadores (promedio anual)
Contratados directamente	25	4.570
Subcontratados	6	140
Total		4.710⁶⁰

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos del Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Del total de trabajadores **contratados de manera directa**, un 63,9% (2.920 personas) corresponde a personal femenino y un 36,1% (1.650) a personal masculino, vale decir, las trabajadoras prácticamente duplican la cantidad de hombres ocupados. A la inversa que en los casos antes analizados (acuicultura empresarial y de pequeña escala), la alta presencia femenina en las ocupaciones de las industrias de transformación de recursos marinos es una constante. En el total de establecimientos de este tipo censados de la región de Los Lagos esta dotación alcanzó 49,8% y en los del país, 46,78%.

⁶⁰ Estos corresponden a un 20,35% del total de trabajadores pertenecientes a los establecimientos censados válidamente en la región; y a un 9% del total país.

Gráfico 57
Composición porcentual del personal contratado directamente en los establecimientos industriales de transformación de choritos en la región de Los Lagos, según sexo del trabajador (distribución del promedio anual de trabajadores)



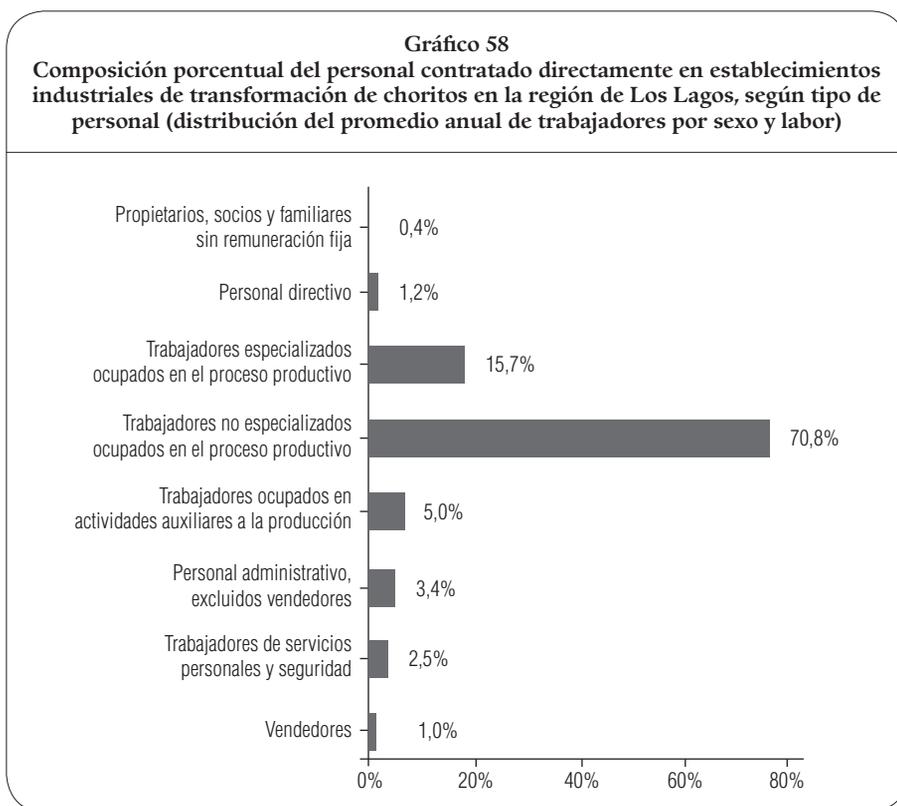
Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

De acuerdo con las categorías de ocupación que utiliza el Censo, la gran mayoría de los trabajadores (70,8%) corresponde a **personal** no calificado o no especializado que se ocupa en el proceso **productivo**, realizando tareas principalmente manuales. Otro 15,7% está formado por profesionales, técnicos y trabajadores calificados o especializados, quienes controlan y dirigen físicamente la producción. De este modo, un 86,5% del total de trabajadores de los 25 establecimientos considerados en este análisis, están involucrados de manera directa en la producción. A esta dotación hay que sumar un grupo que cumple actividades auxiliares (5%), encargado de ejecutar tareas de apoyo, tales como mantenimiento de maquinarias, almacenamiento y transporte.

Por otra parte, los **administrativos** (personal que realiza labores de registro contable y estadístico, entrada y procesamiento de datos) y los vendedores (dedicados exclusivamente a la venta de los productos de la empresa, y que pueden realizar su trabajo dentro o fuera del establecimiento) llegan a 4,4%. Los ocupados en servicios personales y seguridad, secretaría, casino, transporte y comunicaciones, aseo y resguardo, alcanzan un 2,5%.

Finalmente, los directivos –vale decir, gerentes, subgerentes y otro personal, cuya función es planear, organizar, controlar y dirigir las actividades del establecimiento y que no son propietarios ni familiares– representan el 1,2%; y los propietarios de la empresa, socios que participan activamente en el trabajo, o familiares sin remuneración fija que trabajaron 15 o más horas semanales, corresponden a un 0,4%.



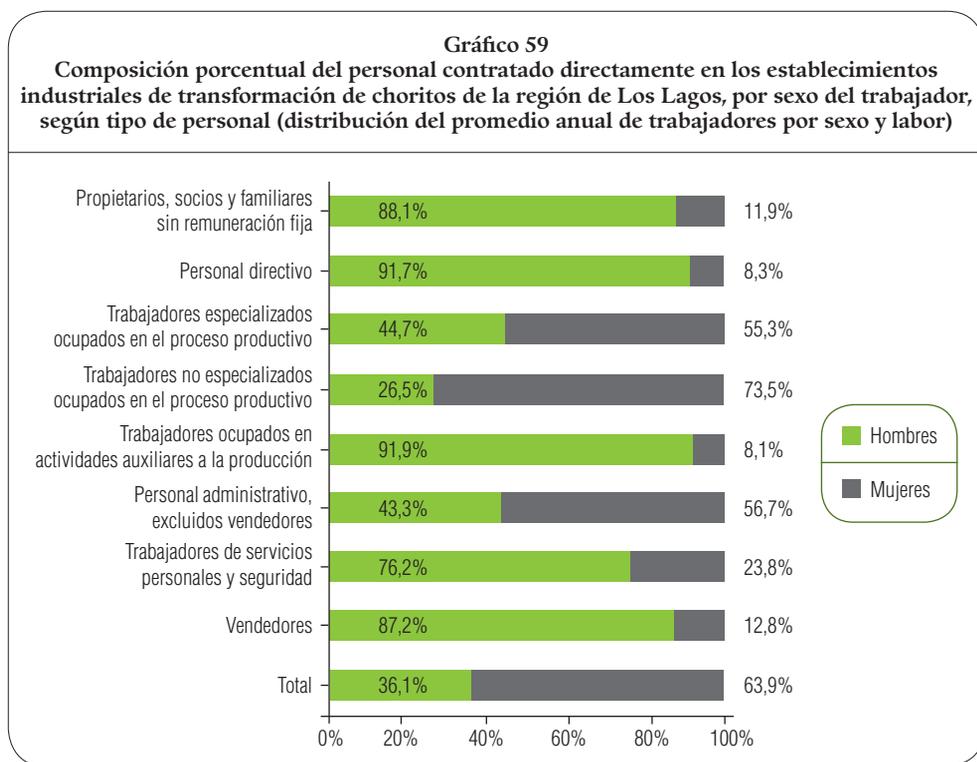
Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Al establecer relaciones entre condición de género del personal, tipo de cargo desempeñado y tamaño del establecimiento, es posible concluir que en el total del personal productivo

porcentualmente siempre son más las mujeres que los hombres, tanto en los cargos especializados (73,5%) como en los no especializados (55,3%). También son mayoría en los puestos administrativos (56,7%).

La situación se invierte al analizar las actividades de responsabilidad directiva, donde el 91,7% corresponde a varones. Lo mismo ocurre en la categoría de propietarios, socios y familiares a cargo de los establecimientos, donde el 88,1% es masculino; en el 91,9% del personal auxiliar a la producción; en el 87,2% de los vendedores y el 76,2% de los trabajadores de servicios personales y de seguridad. Es decir, en los establecimientos del sector es apreciable una clara segmentación de género en las ocupaciones.



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Acorde con lo anterior, si la lectura se hace respecto del total de hombres y mujeres contratados directamente en los establecimientos, es posible detectar que el porcentaje de mujeres en puestos productivos no especializados sube por sobre la media (70,8%) alcanzando 81,4%; es decir, quedando 10,6 puntos porcentuales arriba.

Comparativamente, el porcentaje de hombres especializados ocupados en el proceso productivo (19,4%) es superior al de las mujeres (13,6%) en 5,8 puntos porcentuales, superando la media que alcanza 15,7%. Claramente es posible observar una tendencia a la concentración de mujeres en puestos no especializados, versus una concentración de hombres en puestos productivos especializados, lo cual es otra expresión de la segmentación de género característica del mercado laboral.

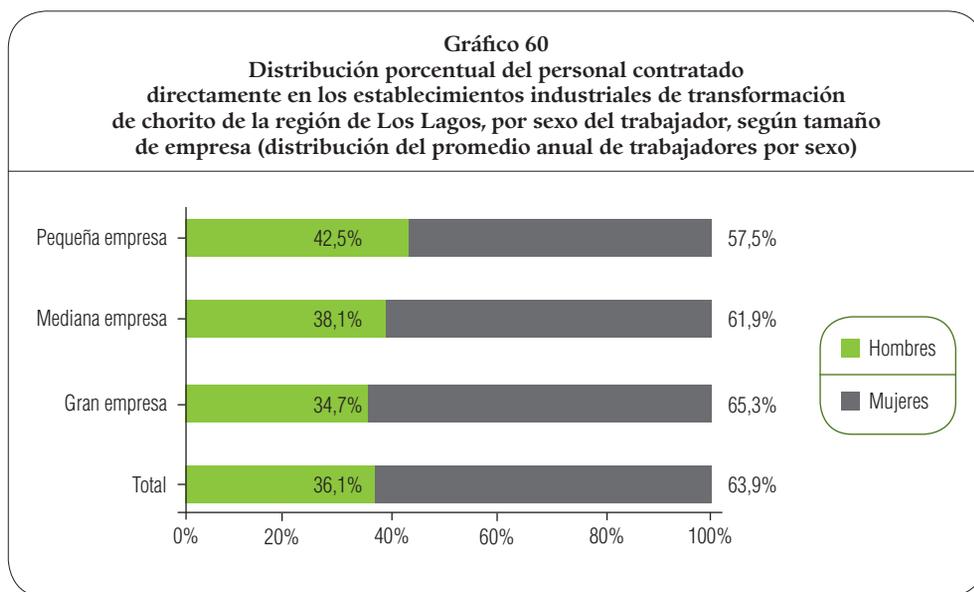
Cuadro 20
Composición porcentual del personal contratado
directamente en establecimientos industriales de transformación
de la región de Los Lagos, por tipo de personal, según sexo del trabajador
(distribución del promedio anual de trabajadores por sexo y labor)

Tipo de personal	Hombres	Mujeres	Total
Propietarios, socios y familiares sin remuneración fija	0,9%	0,1%	0,4%
Personal directivo	3,0%	0,2%	1,2%
Trabajadores especializados ocupados en el proceso productivo	19,4%	13,6%	15,7%
Trabajadores no especializados ocupados en el proceso productivo	52,1%	81,4%	70,8%
Trabajadores ocupados en actividades auxiliares a la producción	12,8%	0,6%	5,0%
Personal administrativo, excluidos vendedores	4,1%	3,0%	3,4%
Trabajadores de servicios personales y seguridad	5,4%	0,9%	2,5%
Vendedores	2,4%	0,2%	1,0%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Los datos sobre el personal contratado de manera directa en los establecimientos industriales de transformación de choritos, por sexo del trabajador y según tamaño del establecimiento, permiten advertir que –en todos ellos– la participación porcentual de las mujeres es mayor a la de los hombres, aun cuando en los grandes su presencia aumenta, llegando a representar casi dos tercios (65,3%) del total de trabajadores ocupados.



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Si bien los porcentajes de participación de hombres y mujeres, en los diferentes cargos u ocupaciones, mantienen una tendencia similar a lo detallado en párrafos anteriores, la precisión por tamaño de establecimiento permite descubrir un par de rasgos *sui generis* en la composición por sexo de los puestos superiores de la pirámide ocupacional: propietarios, socios y familiares y personal directivo.

En los pequeños establecimientos, el 100% de ambas categorías está ocupado por hombres; y en los medianos la presencia masculina bordea el 90%. **En cambio, en los grandes establecimientos la categoría propietarios y otros exhibe una presencia femenina significativa (40%), lo que, de algún modo, aparece como una situación inédita, toda vez que es sabido que la esfera de la gestión económica ha sido muy refractaria a la inserción de las mujeres.**

En la categoría personal directivo, también hay un margen porcentual mayor a favor de las mujeres (16,5% versus 83,5% de los hombres). Vale decir, en lo que respecta a dos tipos de ocupación de rango superior, en los grandes establecimientos se produciría una distribución “relativamente” más equitativa entre mujeres y hombres.

Cuadro 21
Distribución porcentual de propietarios, socios, familiares
y directivos contratados directamente en los establecimientos industriales
de transformación de choritos de la región de Los Lagos, por sexo del/la trabajador/a
y tamaño de empresa (distribución del promedio anual de trabajadores por sexo y labor)

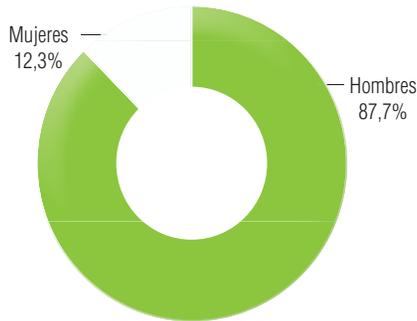
Tipo de personal	Pequeña empresa			Mediana empresa			Gran empresa		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Propietarios, socios y familiares sin remuneración fija	100%	0%	100%	94,7%	5,3%	100%	60,0%	40,0%	100%
Personal directivo	100%	0%	100%	98,1%	1,9%	100%	83,5%	16,5%	100%

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

En relación al **personal subcontratado**, y tal como fue adelantado, seis de los 25 establecimientos lo ocuparon en 2007, promediando un total anual de 140 trabajadores, correspondiente al 3% del promedio total de los contratados directamente. De ellos, solo un 12,3% (17) correspondió a personal femenino, mientras que la mayor parte (87,7%) fue personal masculino (123).

Gráfico 61
Distribución porcentual de trabajadores subcontratados en establecimientos industriales de transformación de choritos de la región de Los Lagos, según sexo del trabajador (distribución del promedio anual de trabajadores subcontratados)

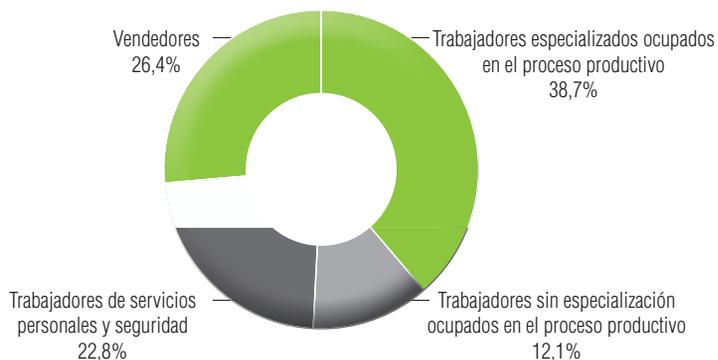


Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Las funciones o categorías de ocupación en las que están contratados son: especializados y no especializados del área productiva (38,7% y 12,1%, respectivamente), vendedores (26,4%) y trabajadores de servicios personales y seguridad (22,8%).

Gráfico 62
Composición porcentual del personal subcontratado en establecimientos industriales de transformación de choritos de la región de Los Lagos, según tipo de personal (distribución del promedio anual de trabajadores subcontratados)



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

No obstante, al observar la proporción de subcontratados según tipo de personal o categoría ocupacional, es apreciable que la categoría vendedores y servicios personales exhibe un mayor porcentaje de trabajadores (45,3% y 21,7%, respectivamente).

Gráfico 63
Proporción de trabajadores subcontratados en establecimientos industriales de transformación de choritos en la región de Los Lagos, según tipo de personal (% del promedio anual de trabajadores subcontratados)

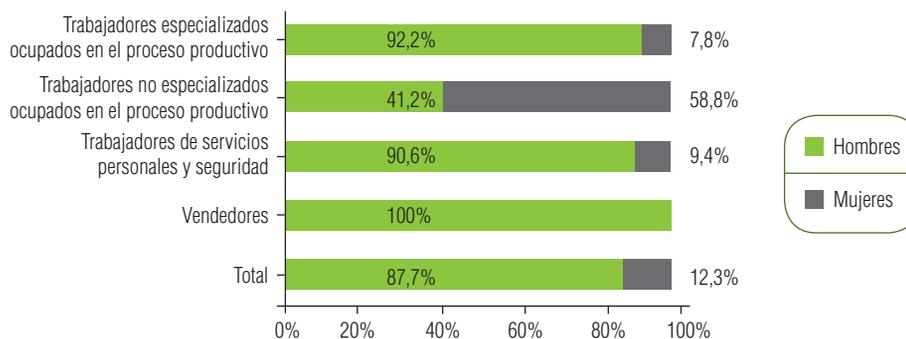


Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

La revisión de la composición del personal subcontratado por sexo, según categoría de ocupación, muestra mayor presencia de trabajadoras en labores productivas no especializadas (58,8%), fenómeno que –como fue dicho– ha sido constatado en otros análisis: mientras los trabajadores subcontratados desempeñan una actividad del giro principal del establecimiento que demanda mayor especialización, las mujeres tienden a concentrarse en la ejecución de actividades de baja calificación, anexas, de apoyo.

Gráfico 64
Composición porcentual del personal subcontratado
en establecimientos industriales de transformación de choritos
de la región de Los Lagos, por sexo del trabajador, según tipo de personal
(distribución del promedio anual de trabajadores subcontratados)

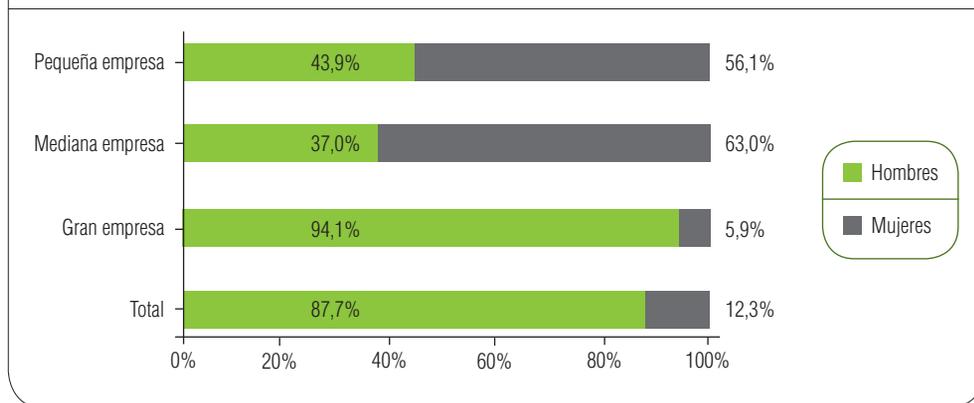


Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Aun cuando la cantidad de hombres subcontratados es superior a la de mujeres en dicha categoría, al revisarse los datos de la distribución de unos y otras por tamaño de empresa, es posible comprobar que en los establecimientos grandes existen las mayores diferencias dado que allí el personal masculino representa el 94,1% de los subcontratados; mientras que en los pequeños y medianos establecimientos, la proporción tiende a equilibrarse, manteniéndose sin embargo, la distancia a favor del personal masculino.

Gráfico 65
Distribución porcentual de trabajadores subcontratados
en establecimientos industriales de transformación de choritos
de la región de Los Lagos, por sexo del trabajador, según tamaño
de empresa (distribución del promedio anual de trabajadores subcontratados)



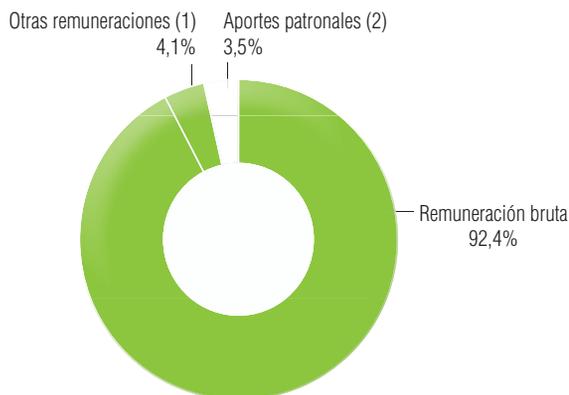
Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Condiciones de trabajo

Los datos censales muestran que la **remuneración** mensual de los trabajadores **contratados de manera directa** en los establecimientos que trata este acápite está compuesta en un 92,4% de pagos brutos, que incluyen comisiones, tratos, bonos por turno o producción, horas extras y gratificaciones. Otro 4,1% corresponde a pagos por concepto de estipendios no imponibles, es decir, aguinaldos, asignaciones de colación, movilización, estudios, ropas de seguridad, indemnizaciones, etc., excluidas las asignaciones familiares. Finalmente, un 3,5% forma parte de los aportes patronales y correspondería a desembolsos asociados a seguros de accidentes del trabajo, cesantía, etc.

Gráfico 66
Estructura del costo de mano de obra en establecimientos industriales de transformación de choritos de la región de Los Lagos



Nota (1): Pagos por concepto de aguinaldo, asignaciones de colación, movilización estudios, ropa de seguridad, indemnizaciones, etc., excluidas asignaciones familiares

Nota (2): Desembolsos asociados al costo de la mano de obra tales como pagos por accidente de trabajo, seguro de cesantía, etc., de cargo del empleador

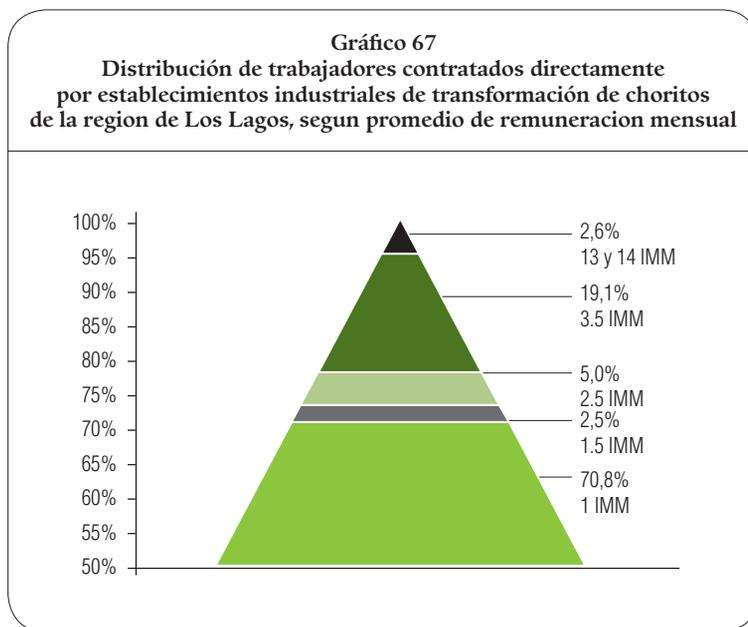
Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Con la información salarial del Censo, es posible construir una pirámide que visibilice de mejor forma cómo está distribuido el ingreso en las plantas de proceso. El 70,8% de los trabajadores ocupados en **tareas productivas** no especializadas, perciben un monto promedio de \$190.296 brutos mensuales, elevándose en alrededor de \$50.000 por sobre el IMM (\$144.000). Le siguen, en orden de prelación, los trabajadores de servicios personales y de seguridad (2,5%) con ingresos de \$233.465 y los trabajadores que desempeñan actividades auxiliares a la producción (5%) con salarios de \$366.857; lo que quiere decir que 7,5% del personal de estos establecimientos alcanza, en conjunto, remuneraciones de entre 1,5 y 2,5 ingresos legales mínimos mensuales.

Bordeando los \$500.000 de ingreso bruto mensual está el **personal administrativo** (3,4% del total de trabajadores) con \$471.981, y los trabajadores productivos especializados (15,7%) que logran \$496.529; así, este 19,1% del personal percibe un poco menos de 3,5 ingresos legales mínimos mensuales.

Luego, con salarios que se empujan por cerca de los 2 millones de pesos brutos promedio aparecen los vendedores (1%), el personal directivo (1,2%) y los propietarios, socios y familiares (0,4%), cada uno con \$1.979.574, \$1.959.614 y \$2.069.454, respectivamente. En conjunto, un 2,6% del personal percibe entre 13 y 14 ingresos legales mínimos mensuales. Es posible apreciar así una distribución del ingreso promedio completamente desigual en las industrias del sector.



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Finalmente, es necesario señalar que los montos de remuneraciones promedio por estrato ocupacional no arrojan diferencias demasiado sustantivas al ser relacionados con la duración de las jornadas efectivamente trabajadas por el personal: los promedios salariales tienden a mantenerse.

En el caso del **personal subcontratado**, el formulario censal correspondiente a este ítem no detalla los conceptos involucrados, solo hace referencia a los montos salariales brutos de las cuatro categorías de este tipo de personal. Al comparar dichos montos con los obtenidos por el personal contratado de manera directa, en líneas generales, queda de manifiesto una distribución del ingreso promedio notoriamente menos favorable para los trabajadores subcontratados, al menos en dos de las cuatro categorías mencionadas (vendedores y trabajadores productivos especializados): los vendedores subcontratados perciben en promedio ocho veces menos ingresos que los contratados directos, laborando en promedio solo alrededor de siete horas semanales menos que los contratados directos (42,3 versus 50); y los productivos especializados subcontratados perciben la mitad de la remuneración de los contratados directos.

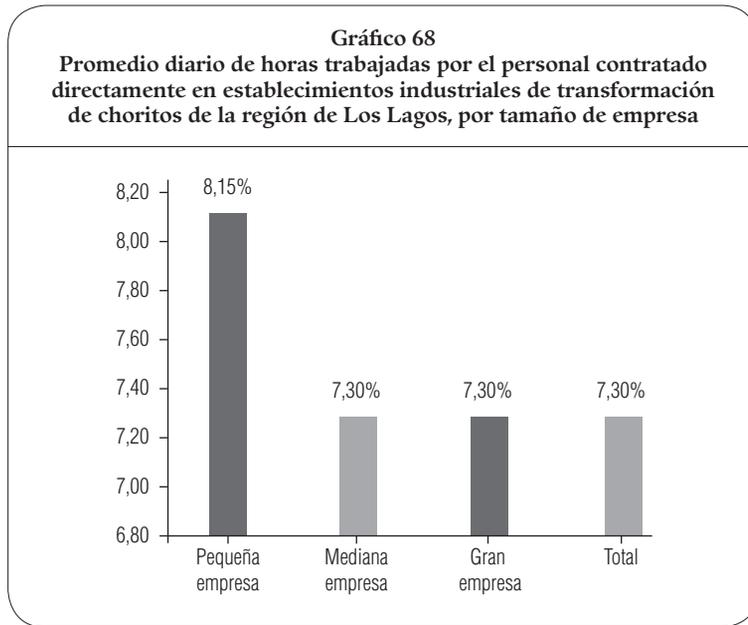
Cuadro 22
Personal subcontratado: montos de remuneraciones brutas mensuales en comparación con contratados de manera directa

Tipo de personal	Montos salariales de los contratados directos (en pesos)	Montos salariales de los subcontratados (en pesos)
Vendedores	1.979.574	255.180
Trabajadores productivos especializados	496.529	253.232
Trabajadores de servicios personales y seguridad	233.465	251.909
Trabajadores productivos no especializados	190.296	181.943

Fuente: Elaboración propia en base a datos Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

El concepto de **jornada de trabajo** sí es pesquisado por el Censo en relación con los trabajadores de la industria. Se constata que los establecimientos laboran, en general, entre cinco a seis días de la semana (52% de lunes a sábado y 40% de lunes a viernes). Otro 8% opera de lunes a domingo.

El promedio diario de horas trabajadas por el **personal contratado directamente** es de siete horas y media, tanto en establecimientos de tamaño grande como mediano. Solo en aquellos de tamaño pequeño sube a 8,15 horas promedio.



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

También el promedio de horas diarias trabajadas sube sobre la media en algunas categorías de ocupación: el personal directivo exhibe 9,45 horas diarias; los trabajadores de servicios personales y seguridad y los vendedores, 8,15 horas; y el personal administrativo y los trabajadores productivos especializados, ocho horas diarias de promedio.

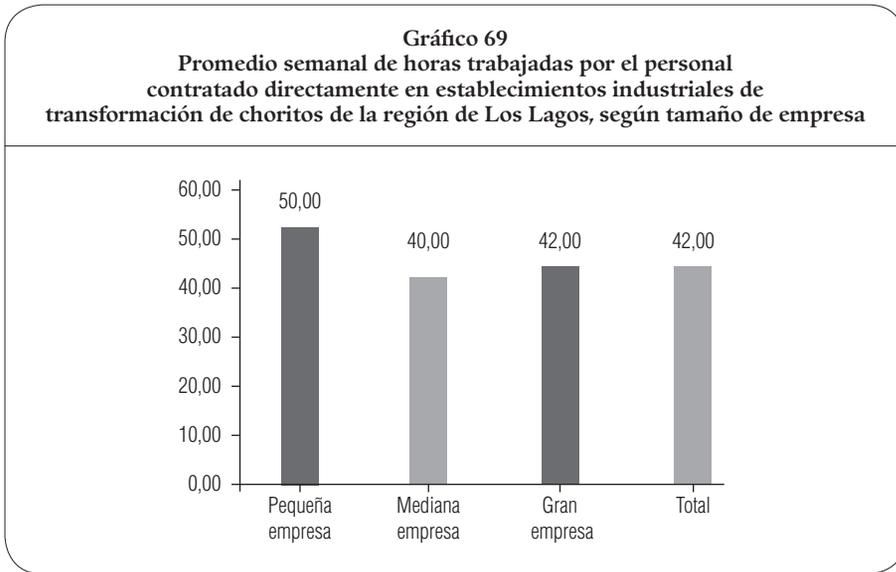
Cuadro 23
Promedio diario de horas trabajadas por el personal
contratado directamente en establecimientos industriales
de transformación de choritos de la región de Los Lagos, según tipo de labor

Tipo de personal	Promedio
Propietarios, socios y familiares sin remuneración fija	7,45
Personal directivo	9,45
Trabajadores especializados ocupados en el proceso productivo	8,0
Trabajadores no especializados ocupados en el proceso productivo	7,15
Trabajadores ocupados en actividades auxiliares a la producción	7,30
Personal administrativo, excluidos vendedores	8,0
Trabajadores de servicios personales y seguridad	8,15
Vendedores	8,15
Total	7,30

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

El promedio de horas semanales trabajadas por el personal contratado directamente es de 42, cantidad que –sin embargo– se eleva en la pequeña empresa a 50. Lo más probable es que esté ajustado a lo establecido en la norma laboral, que hace referencia a una jornada ordinaria legal de 45 horas semanales, repartidas en cinco o seis días, a las que se adicionan las horas extraordinarias, que pueden alcanzar a dos horas por día.



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor; INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Al analizar el promedio semanal de horas trabajadas por el personal, según tipo de cargo desempeñado, se concluye que solamente los directivos, los trabajadores de servicios personales y seguridad y los vendedores exhiben un promedio máximo de 50 horas semanales. Importantes porcentajes de trabajadores de otras categorías ocupacionales laboran 45 o menos horas semanales, lo que puede deberse a las paralizaciones en la producción que –por distintos motivos– caracterizan la industria de transformación de choritos.

Cuadro 24
Promedio semanal de horas trabajadas por el personal
contratado directamente en establecimientos industriales de
transformación de choritos de la región de Los Lagos, según tipo de labor

Tipo de personal	Promedio
Propietarios, socios y familiares sin remuneración fija	45,00
Personal directivo	50,00
Trabajadores especializados ocupados en el proceso productivo	45,00
Trabajadores no especializados ocupados en el proceso productivo	40,00
Trabajadores ocupados en actividades auxiliares a la producción	42,00
Personal administrativo, excluidos vendedores	45,00
Trabajadores de servicios personales y seguridad	50,00
Vendedores	50,00
Total	42,00

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Al observar de manera específica la duración de las jornadas semanales de trabajadores y trabajadoras, es posible apreciar que, en general, unos y otras realizan principalmente entre 31 a 44 horas semanales (31,3%) y 46 a 57 horas de trabajo (30,9%). En el caso de los trabajadores productivos (especializados y no especializados) queda en evidencia una distribución de jornadas bastante similar entre mujeres y hombres; sin embargo, en los auxiliares de producción, aun cuando ellas son pocas, la proporción de quienes cumplen jornadas superiores a 57 horas semanales, alcanza al 78,7%.

Llama la atención también la diferencia por sexo en las categorías propietarios y otros y personal directivo. En el primer caso, el 71,2% de los hombres ejecuta entre 31 a 44 horas semanales, mientras que el 75% de las mujeres trabaja entre 46 a 57 horas en el mismo período. En el segundo caso, mientras el 77,8% de las mujeres directivas ejecuta más de 57 horas a la semana, solo el 36,2% de los hombres directivos cumple dicho horario laboral.

Cuadro 25
Distribución de establecimientos y trabajadores
pertenecientes al sector industrial de transformación de choritos
de la región de Los Lagos por duración de jornada, según sexo del
trabajador. Categoría: Propietarios, socios, familiares sin remuneración fija

Duración de jornada (horas por semana)	Empresas	Trabajadores		
		Hombres	Mujeres	Total
Hasta 30 horas (jornada parcial)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
31 a 44 horas	50,0%	71,2%	0,0%	62,7%
45 horas (jornada ordinaria)	12,5%	6,8%	25,0%	9,0%
46 a 57 horas	25,0%	13,6%	50,0%	17,9%
Más de 57 horas	12,5%	8,5%	25,0%	10,4%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

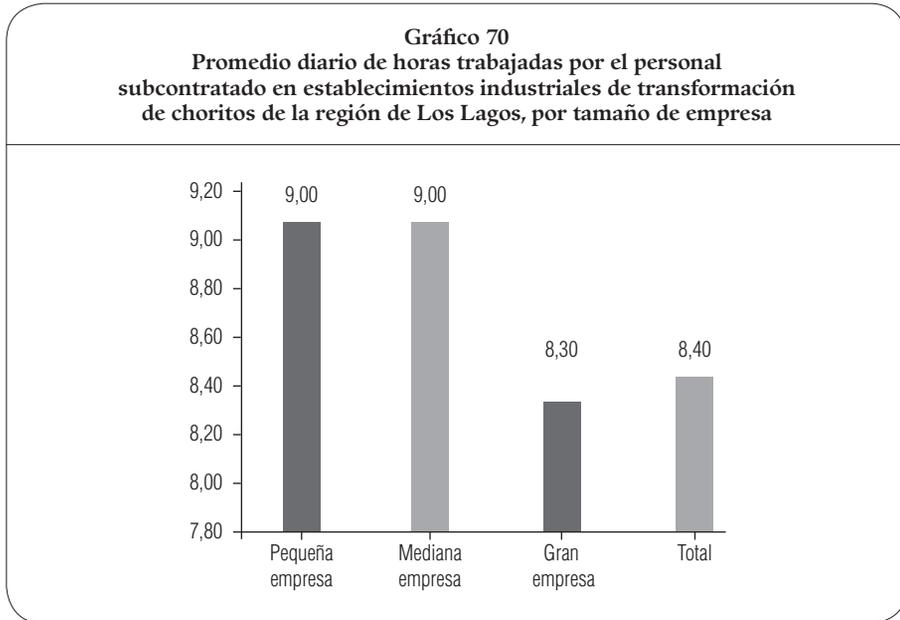
Cuadro 26
Distribución de establecimientos y trabajadores pertenecientes
al sector industrial de transformación de choritos de la región de Los Lagos
por duración de jornada, según sexo del trabajador. Categoría: Personal directivo

Duración de jornada (horas por semana)	Empresas	Trabajadores		
		Hombres	Mujeres	Total
Hasta 30 horas (jornada parcial)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
31 a 44 horas	38,9%	29,6%	22,2%	29,0%
45 horas (jornada ordinaria)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
46 a 57 horas	27,8%	34,2%	0,0%	31,3%
Más de 57 horas	33,3%	36,2%	77,8%	39,6%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

En comparación con el personal contratado directamente, los **trabajadores subcontractados** laboran, en promedio, aproximadamente, una hora más al día que éstos (8,40 horas versus 7,30 horas). Esta mayor jornada ocurre en establecimientos de distinto tamaño, elevándose a nueve horas diarias de trabajo en los pequeños y medianos.



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

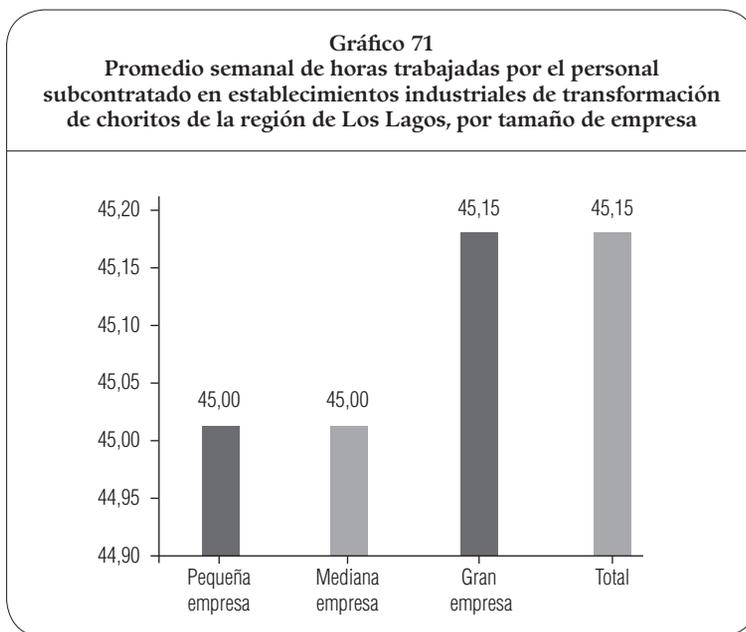
También el promedio de horas diarias trabajadas por algunas categorías de subcontractados sube considerablemente respecto de las laboradas en promedio por los contratados directamente. Por ejemplo, los trabajadores dedicados a labores productivas especializados subcontractados exhiben una jornada promedio de 10,30 horas diarias, mientras que los contratados directos muestran un promedio de ocho horas diarias; los productivos no especializados subcontractados tienen una jornada promedio de nueve horas diarias versus 7,15 horas de los contratados directos.

Cuadro 27
Promedio diario de horas trabajadas por el
personal subcontratado en establecimientos industriales de
transformación de choritos de la región de Los Lagos, según tipo de labor

Tipo de personal	Promedio
Trabajadores especializados ocupados en el proceso productivo	10,30
Trabajadores no especializados ocupados en el proceso productivo	9,00
Trabajadores de servicios personales y seguridad	8,05
Vendedores	7,10
Total	8,35

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE
 Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios,
 Dirección del Trabajo

Por su parte, el promedio de horas trabajadas por el personal subcontratado es de 45,15, superior en alrededor de tres horas al de los contratados directos. Esta cantidad de horas es desarrollada, prácticamente, en todos los tamaños de establecimientos, ajustándose a la jornada ordinaria legal de 45 horas semanales. Solamente los trabajadores especializados ocupados en el proceso productivo superan este promedio en casi siete horas semanales.



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Cuadro 28
Promedio semanal de horas trabajadas por el personal subcontratado en establecimientos industriales de transformación de choritos de la región de Los Lagos, según tipo de labor

Tipo de personal	Promedio
Trabajadores especializados ocupados en el proceso productivo	52,30
Trabajadores no especializados ocupados en el proceso productivo	45,00
Trabajadores de servicios personales y seguridad	41,40
Vendedores	42,30
Total	45,15

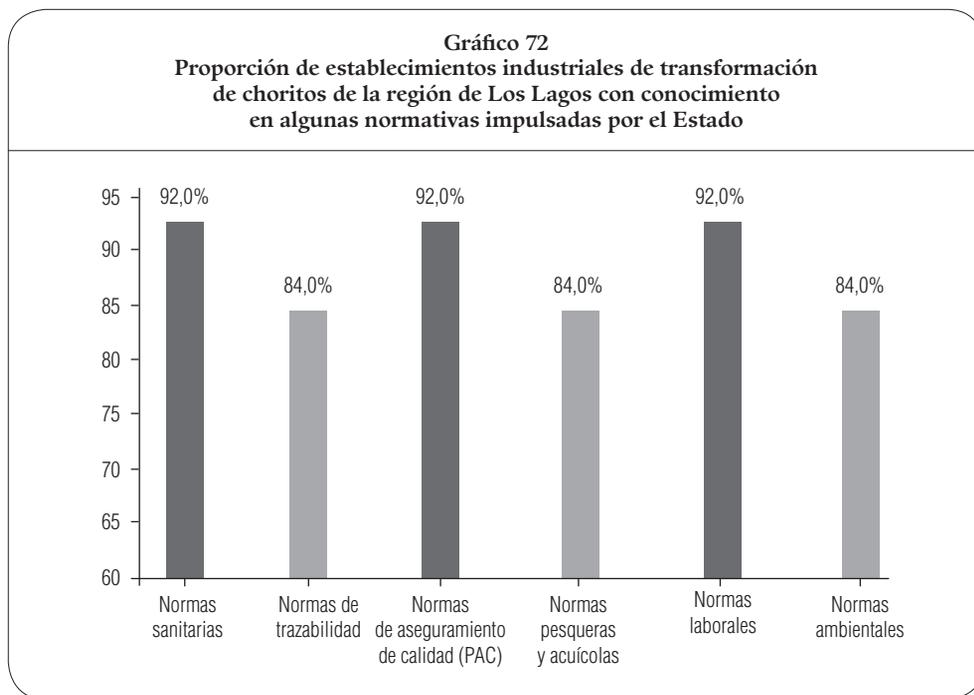
Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Institucionalidad y normativa en materia laboral

Casi la totalidad de los establecimientos (un 92%) indican conocer las normas laborales vigentes, y registran un porcentaje similar de conocimiento sobre otras normas centrales para el negocio productivo: sanitarias y de aseguramiento de calidad.

Los establecimientos de distinto tamaño aparecen en rangos parecidos de conocimiento: el 80% de los pequeños, el 90,9% de los medianos y el 100% de los grandes.

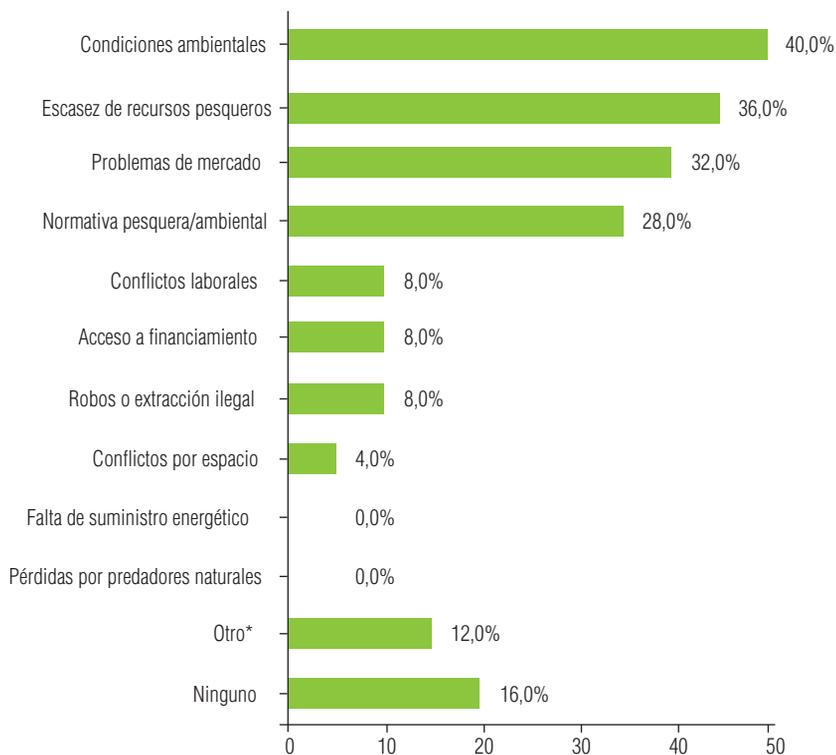


Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Entre los principales problemas que afectaron la actividad productiva en el año 2007, las empresas mencionan: las condiciones ambientales (40%), la escasez de recursos pesqueros (36%), los temas de mercado (32%) y la normativa pesquera y ambiental (28%). Los conflictos laborales fueron mencionados en dos establecimientos: uno pequeño y otro grande.

Gráfico 73
Principales problemas que afectaron la actividad productiva de los establecimientos industriales de transformación de choritos de la región de Los Lagos



*: Reparaciones, costos energéticos, conectividad, problemas sanitarios, ISA.

Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Finalmente, ante la consulta sobre medidas de apoyo requeridas por la industria para la expansión y/o estabilización de su producción, en un tercer lugar aparece la legislación laboral junto con las franquicias tributarias, después de aquellos referidos a créditos y asesoría tecnológica. Continúan, en orden de prelación, la asesoría en aplicación de modelos de gestión y en desarrollo organizacional.

INDUSTRIA DE TRANSFORMACIÓN DE CHORITOS DE MENOS DE DIEZ TRABAJADORES

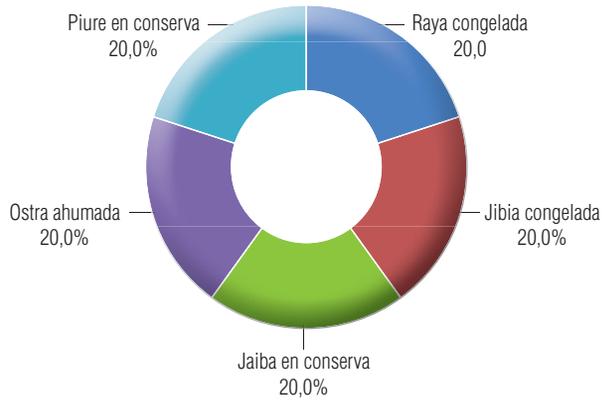
Antecedentes económico-productivos

Pocos son los antecedentes sobre las distintas materias que es posible levantar respecto de este tipo de industria pequeña, pues en la región de Los Lagos, solamente existen tres, todas localizadas en la comuna de Puerto Varas. En el resto del país se consignan otras dos en el mismo rubro, en Coquimbo y Valparaíso⁶¹.

Adicionalmente a los choritos, los establecimientos procesaron (en congelado, conserva y/o ahumado) otros recursos marinos como pescados (raya), moluscos (jibia, ostra), crustáceos (jaiba) y tunicados (piure).

⁶¹ No obstante, a nivel país existiría un total de 98 establecimientos industriales de transformación de menos de diez trabajadores dedicados al procesamiento de distintas especies hidrobiológicas.

Gráfico 74
Productos elaborados, adicionales al chorrito, en establecimientos industriales de transformación con menos de diez trabajadores, de la región de Los Lagos

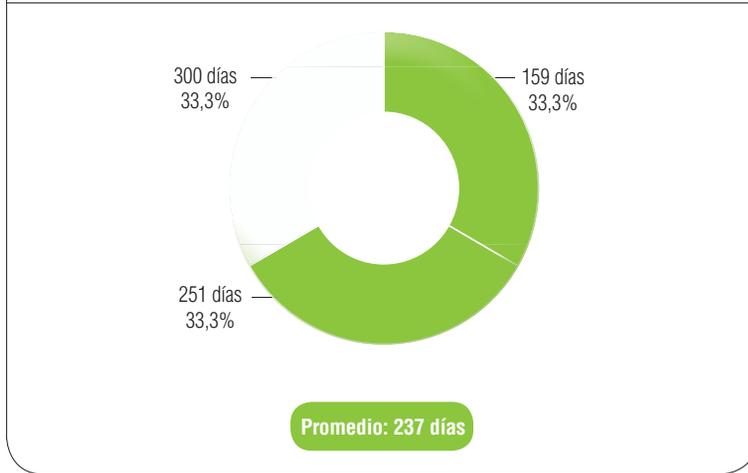


Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Analizando la cantidad de días trabajados, en promedio durante 2007 laboraron 237 días; un tercio –aproximadamente– bordeó los 159 días de operación; otro tercio, 251 días y el tercer tercio, 300 días.

Gráfico 75
Días trabajados durante el año en establecimientos industriales de transformación de choritos con menos de diez trabajadores, de la región de Los Lagos



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Empleo y condiciones de trabajo

Los tres establecimientos suman una dotación total de nueve trabajadores **contratados de manera directa**, siendo siete hombres y dos mujeres. No se registran subcontratados.

El personal trabaja, principalmente, en labores productivas (7) y sólo dos cumplen tareas directivas y/o son propietarios o socios.

Cuadro 29
Trabajadores contratados directamente en establecimientos
industriales de transformación de menos de diez ocupados, por sexo y cargo o función

Tipo de personal	Hombres	Mujeres	Total
Propietarios y socios	1	-	1
Personal directivo	-	1	1
Trabajadores en proceso productivo	6	1	7
Total	7	2	9

Fuente: Elaboración propia en base a datos Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

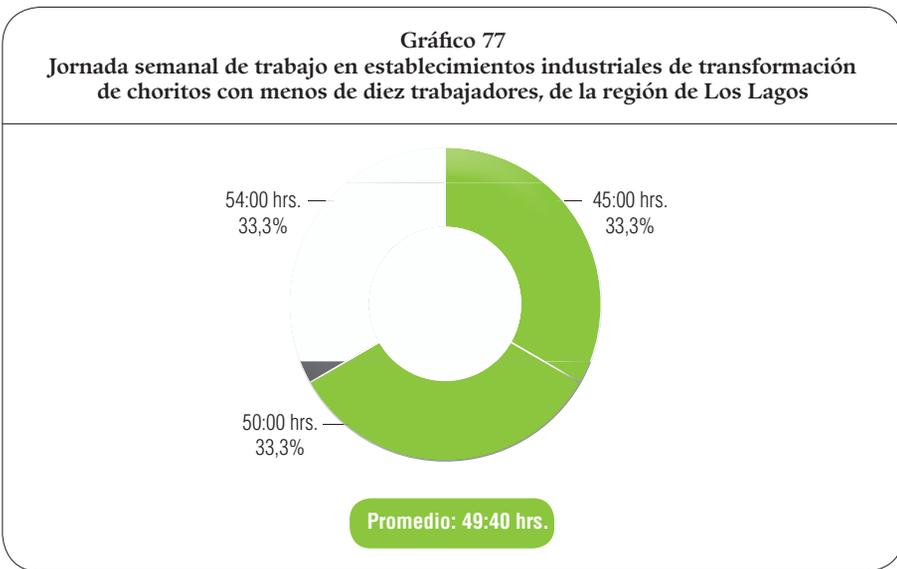
En materia de **remuneraciones**, el Censo sólo registra el promedio percibido por los trabajadores productivos, que alcanza a los \$173.596 brutos mensuales. Sobre **jornada de trabajo**, en los tres establecimientos laboraron, en promedio, jornadas horarias de 9,20 horas diarias y 49,4 semanales, distribuidas de lunes a viernes (dos) y de lunes a sábado (una).

Gráfico 76
Jornada diaria de trabajo en establecimientos industriales de transformación
de choritos con menos de diez trabajadores, de la región de Los Lagos



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE
 Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo



Fuente: Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, INE
 Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

V. ESTUDIO DE CASOS. PRINCIPALES EMPRESAS DE CHORITOS DE LA REGIÓN DE LOS LAGOS

Como fue explicado en la metodología, esta investigación, además de considerar los datos del Censo Nacional Pesquero, consideró relevante incluir un análisis casuístico sobre este tipo de actividad en la región de Los Lagos. Para ello fueron estudiadas 24 empresas que ocupan lugares destacados en las actividades de cultivo, producción y/o elaboración del recurso chorito, con orientación hacia la exportación.

Los criterios definidos para seleccionarlas fueron que formaran parte del *ranking* exportador de mitílidos; que estuvieran integradas verticalmente (centros de cultivos y plantas de proceso); que contaran con patrimonio propio o por la vía de terceros; y que estuviesen centradas en la producción (cultivo y procesamiento) de chorito, aunque fuera combinada con otras especies. La Dirección Regional del Trabajo de Los Lagos contactó a cada empresa para solicitar su participación en este estudio, recibiendo una respuesta positiva de todas ellas⁶².

Es necesario hacer presente que los datos analizados en este capítulo fueron recolectados durante 2010, momento en que el sector está afectado por la crisis. Esta advertencia busca evitar comparaciones unilineales con los resultados del apartado anterior, que corresponde a datos de un censo (es decir, que abarca el 100% del universo), de tres años anteriores a la fecha (2007), momento de expansión y crecimiento sectorial.

⁶² Para mayores detalles, revisar el apartado de metodología del comienzo de este estudio.

Antecedentes económico-productivos

Las empresas localizan sus instalaciones en las comunas de Puerto Montt (ocho), Dalcahue (cinco) y Chonchi (cuatro). El resto se distribuye en distintas localidades de Chiloé (cinco) y Llanquihue (dos).

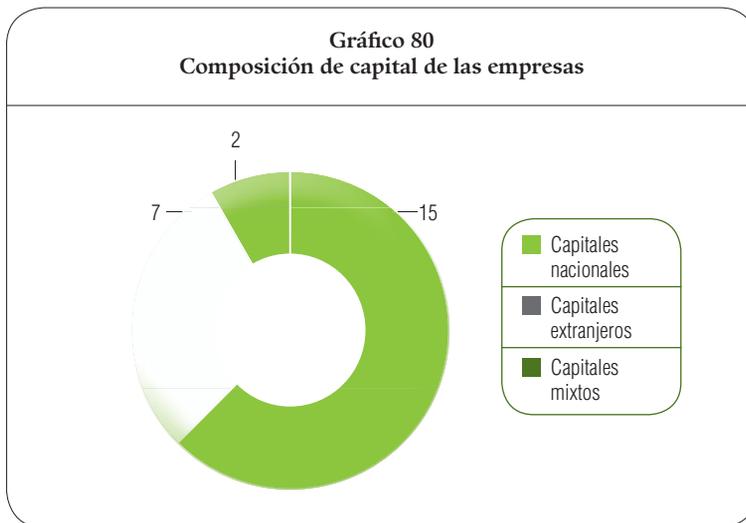
En cuanto a su organización jurídica, 17 son sociedades anónimas cerradas y siete, sociedades de responsabilidad limitada; y sobre su constitución de capitales, 15 son nacionales⁶³, siete corresponden a capitales extranjeros (principalmente españoles⁶⁴) y dos son propiedad mixta (en un caso con 99% de participación de capital nacional y en el otro con 99% de capital extranjero).



⁶³ Varias operan desde los años 60-70, dedicándose al cultivo y procesamiento de distintos recursos marinos. Hay empresas familiares de distinto tamaño, y entre las grandes, que tienen también intereses económicos y capitales en otros sectores de actividad y que hacen cabeza de grupos económicos están: Familia Lecaros Menéndez, Familia Veganzones, Familia Sarquis, Francisco Cifuentes Correa y Jorge Fernández, Yaconi y Santa Cruz y el grupo Aqua Chile, socio de Andrés y Pablo Navarro y Julio Solar.

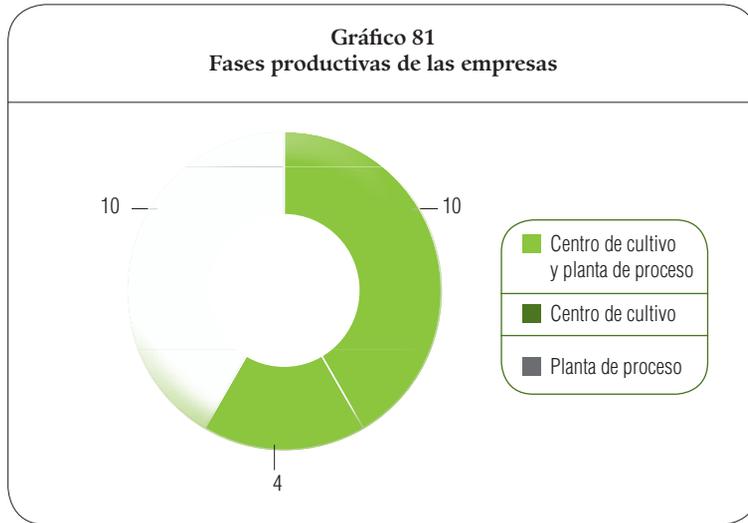
⁶⁴ Ligados a importantes productoras y conserveras, como Noly, Amoriños, Mascato. También aparecen como propietarios la familia Leiro, el empresario Marcial Moldes, el grupo Ferrando y Suárez, asociado con Panapesca (Italia) y Bantry Bay Seafoods, de Irlanda.

⁶⁵ Todos los cuadros y gráficos contenidos en el capítulo son de elaboración propia, sobre la base de los datos obtenidos en la aplicación de la encuesta a las empresas seleccionadas.



Por otra parte, diez de las 24 empresas están integradas como economías de escala, con establecimientos dedicados al cultivo⁶⁶ y al procesamiento industrial de la especie; cuatro solo tienen centros de cultivo de carácter empresarial, sus superficies superan las diez hectáreas (dos tienen encadenamiento con plantas de proceso que operan como unidades distintas, con RUT diferente, aunque los propietarios sean los mismos); finalmente, diez solo tienen plantas de proceso, pero también se encadenan hacia atrás con centros de cultivo de terceros (empresariales o de menor escala) que les proveen de la materia prima para la ejecución de sus operaciones.

⁶⁶ En algunos casos algunas empresas cuentan con semilleros que corresponden a la fase inicial del proceso de producción del recurso.



En conjunto, las empresas seleccionadas como casos de estudio suman un total de 16 semilleros, 66 centros de cultivo y 23 plantas de proceso. Al menos 15 de las 24 empresas tienen como patrimonio varios establecimientos dedicados al rubro en distintas fases de la cadena.

Cuadro 30
Total de establecimientos de las empresas de choritos, según fase productiva

Empresas	Número	Total de establecimientos
Con semilleros	5	16
Con centros de cultivo	14	66
Con plantas de proceso	20	23
Total		105

En el caso específico de los semilleros, con excepción de una empresa que posee 12 establecimientos del tipo, el resto (cuatro) solo tiene uno. En cuanto a los centros de cultivo, hay empresas que poseen desde uno hasta 18; sin embargo, la mayoría (doce de 14) tienen entre uno y seis. Y en relación con las plantas de proceso, en general poseen una (19), con excepción de una empresa que cuenta con cuatro.

Como, independientemente del patrimonio con que cada empresa cuenta, y que pone a disposición de su quehacer productivo, éstas no son autosuficientes, deben relacionarse con unidades externas que les brindan semillas, materia prima u otros servicios de producción indispensables. Por lo mismo, el rubro responde a criterios o características definitorias de un enclave productivo o *cluster*.

La mayoría de las empresas (20)⁶⁷ también se encadena hacia adelante, en tanto figuran como las principales exportadoras de choritos, con colocaciones en distintos mercados de destino: siete realizan envíos del 100% de sus productos procesados; otras diez exportan el 90% de su producción y venden en el mercado interno el porcentaje restante. Sólo tres empresas combinan sus envíos al exterior con ventas internas en una distribución de 60% versus 40%, aproximadamente.

El sector forma parte de una cadena global de valor, concepto sustentado en la idea de que los bienes y servicios consumidos en los mercados finales son producto de varias etapas intermedias y divisibles de actividad económica (transformaciones físicas, abastecimiento de servicios al productor, distribución al consumidor final, etc.). Por medio de estas estructuras organizativas, las economías nacionales se vinculan e interactúan con el sistema internacional (García de León, 2009⁶⁸).

⁶⁷ Menos cuatro que solo tienen centros de cultivo y aportan materia prima a plantas de proceso que luego exportan.

⁶⁸ Así lo plantea la Doctora en Relaciones Internacionales Transpacíficas Guadalupe García de León "Estrategias corporativas y reconfiguración de las cadenas de proveeduría del vestido hacia Estados Unidos: el caso de la firma Levi Strauss & Co".

Cada empresa tiene diversificados sus envíos hacia distintos mercados: entre tres y cinco es la frecuencia de combinación más clásica, siendo España, Francia, Italia y Estados Unidos los principales destinos⁶⁹. Lo más probable es que la entrada en vigencia de algunos acuerdos comerciales haya abierto una nueva etapa a esta industria, convirtiéndola en un importante catalizador del proceso de integración del rubro a los circuitos internacionales.

Finalmente, hay que agregar que varias de las empresas seleccionadas como casos de estudio integran la Asociación de Miticultores de Chile (AmiChile).

En adelante serán analizadas las especificidades económico-productivas de los centros de cultivo y de las plantas de proceso que, en el caso de varias empresas, operan integradas verticalmente.

Como fue adelantado, 14 empresas tienen uno o más **centros de cultivo**, sumando un total de 66, dedicados de manera exclusiva a la producción de choritos; vale decir, tienen su área de negocio completamente definida. Cuentan con un sistema de plataforma caracterizado por el predominio de balsas fijas (doce de 14 empresas las poseen), las que en general se combinan con el sistema de embarcación *ad hoc* (diez de 13 empresas). La mayoría de los centros de cultivo (diez empresas) operan entre nueve y doce meses del año calendario (diez); el resto lo hace sobre los seis y hasta ocho meses.

Cuadro 31
Sistemas de plataforma: Total de unidades
utilizadas por empresas con centros de cultivo

Sistemas de plataforma	Cantidad de unidades
Balsa fija	59
Balsa con propulsión	7
Embarcación ad hoc	41
Embarcación adaptada	6
Total	113

⁶⁹ Le siguen en importancia Holanda, Inglaterra y Alemania, y finalmente, Japón, Canadá, Bélgica, Argentina y Uruguay.

En los centros de cultivo se desarrolla la fase de engorda del recurso, mientras que las semillas son obtenidas de semilleros propios (uno), semilleros de terceros (ocho) y de abastecimiento compartido propio y de terceros (cinco). Fue consignado un total de 42 empresas externas proveedoras de semillas las que, en conjunto, abastecen variados volúmenes: desde 50 toneladas hasta 3.000 toneladas.

Cuadro 32
Centros de cultivo: Procedencia de las semillas

Procedencia de las semillas	Cantidad de empresas
Solo de semilleros propios	1
Solo de semilleros de terceros	8
Combinación de semilleros propios y de terceros	5
Total	14

El recurso chorito, en tanto materia prima, es destinado desde los centros de cultivo a las plantas de proceso: ocho centros proveen exclusivamente a plantas de la propia empresa; dos sólo venden a terceros; tres combinan el envío a sus propias plantas con la venta a terceros; y uno manda a maquilar su producción a una unidad externa y luego la envía al exterior como producción propia.

Los cultivos que venden materia prima a terceros lo hacen a un total de doce empresas y en volúmenes variados desde menos de 100 toneladas hasta 7 millones de toneladas.

Cuadro 33
Centros de cultivo: Destino de la materia prima

Destino de la materia prima	Cantidad de empresas
Sólo a plantas propias	8
Sólo a plantas de terceros	2
Combinación de plantas propias y de terceros	3
Maquila	1
Total	14

Los centros de cultivo de ocho empresas contratan también servicios externos de distinto tipo para garantizar su funcionamiento. Se consigna un total de 27 empresas contratadas que proveen servicios de siembra, cosecha, mantención de cultivos, fabricación de colectores, buceo, muestreo del Programa de Saneamiento de Moluscos Bivalvos (PSMB), maquinaria pesada, alimentación y transporte (de semillas, cosecha, personal, carga, marítimo).

De las 20 empresas que tienen **plantas de proceso**, diez están dedicadas –exclusivamente– al recurso choritos, mientras que otras diez combinan dicha producción con el procesamiento de otros recursos marinos. Durante el último año calendario, la mayoría operó entre diez y doce meses (once), otro grupo lo hizo entre siete y nueve meses (seis) y el resto menos de seis meses (tres).

Aun cuando prácticamente la mitad de las plantas son abastecidas de la materia prima cultivada en sus propios centros, dado los requerimientos de producción deben completar el volumen requerido con compras a terceros (16). El estudio mostró un total, aproximado, de 140 empresas externas que proveen distintas cantidades de materia prima a las plantas de proceso las que compran desde 100 hasta 16 millones de toneladas.

En cuanto al trabajo que desarrollan, las plantas ejecutan distintas líneas de elaboración o productos finales de manera única o combinada: once hacen exclusivamente congelados (entero, media concha, con concha, IQF, IQF carne, IQF concha al vacío); dos procesan exclusivamente conservas (naturales y naturales en aceite); una procesa solo cocidos congelados (entero sellado al vacío, media concha e IQF carne); cinco combinan la elaboración de congelados y de conservas; y una combina congelados y cocido congelado.

La inserción del sector al mercado externo de productos marinos exige que las plantas cuenten con certificaciones de normas técnicas que den confiabilidad a los consumidores, productores y comercializadores de los países de destino. De este modo, todas acreditan el acatamiento de una o más de ellas. Las más frecuentes son: Programa de Aseguramiento de Calidad (PAC) que otorga Sernapesca (19); *Hazard Analysis and Critical Control Point* (HACCP) (15); Senasa Validación de Producción y Procesos (9); y Programa de Saneamiento de Moluscos Bivalvos (PSMB) (8). Un menor número de plantas tienen las certificaciones del Consorcio Británico de Retail (BRC) (6); la Norma Internacional de Alimentos IFS (4) y alguna ISO (3).

Un total de 31 empresas externas brindan distintos tipos de servicios a 13 plantas: alimentación, seguridad, aseo, lavandería, laboratorio, transporte de carga y de personal, carga y descarga de camiones, son los rubros provistos. Respecto de este punto, como síntesis, es posible establecer que las 24 empresas que constituyeron casos de estudio están encadenadas con un total de 240 empresas externas, que les proveen de insumos productivos o servicios.

Cuadro 34
Total de empresas externas vinculadas a fases productivas del chorito

Concepto	Número de empresas externas
Provisión de semillas	42
Servicios a centros de cultivo	27
Materia prima a plantas	140
Servicios a plantas de proceso	31
Total	240

De este modo, las 24 empresas elegidas como casos de estudio suman un total de 345 establecimientos ligados a la realización de su producción: 105 propios y 240 externos.

Empleo y formas de contratación

Las empresas del sector operan mayoritariamente con personal propio, contratado de manera directa, ocupando también –aunque con escasa frecuencia– a trabajadores externos, principalmente de contratistas. El suministro de trabajadores es prácticamente inexistente.

Las 24 empresas abordadas en el estudio **contratan de manera directa** 4.162 trabajadores, 12% se ocupan en centros de cultivo y 88% en plantas de proceso.

La mayoría de las unidades localizadas en el Archipiélago de Chiloé utiliza el subsidio estatal (Ley N° 19.853) que bonifica la contratación de mano de obra local al devolver –por cada trabajador– el 17% de la remuneración imponible con un tope⁷⁰: de las 24 empresas consultadas, 15 tienen derecho al beneficio, pero solo 13 declaran ocuparlo. De acuerdo

⁷⁰ Esta ley, publicada en febrero de 2003, beneficia a las empresas que operan en Tarapacá, Aysén, Magallanes, Chiloé y Palena y otorga franquicias aduaneras, tributarias y subsidios para fomentar actividades productivas en zonas extremas. Entre enero y diciembre del 2010, el tope mencionado es \$180.937.

con la información proporcionada, la contratación de un universo de alrededor de 2.100 trabajadores directos estaría realizada bajo esta condición, correspondiendo al 58% del total de los contratados directamente por las empresas del sector.

Aproximadamente, el 40% de los trabajadores corresponde a personal masculino y el 60% a personal femenino; sin embargo, al revisar los datos sobre el sexo de los trabajadores de manera diferenciada según su adscripción a centros de cultivo o plantas de proceso, se aprecia que en los cultivos la mayoría del personal es masculino (82,5%), y que, en cambio, en las plantas de proceso la mayoría del personal es femenino (65,3%).

Cuadro 35
Distribución de trabajadores y trabajadoras en las fases productivas del chorito

	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Centros de cultivo	410	82,5	87	17,5	497 ⁷¹	100,0
Plantas de proceso	1.272	34,7	2.393	65,3	3.665	100,0
Total	1.682	40,4	2.480	59,6	4.162	100,0

Para la recolección y análisis de los datos sobre las funciones que los trabajadores desempeñan en ambas fases de la cadena, fue utilizada –con adecuaciones– la clasificación de tipos de personal ocupada por el Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, que las define del siguiente modo:

Trabajadores especializados ocupados en el proceso productivo: personal calificado para el desempeño de su función, poseen experiencia en el trabajo y conocimiento de las condiciones de ejecución. Incluye a profesionales, técnicos y trabajadores vinculados directamente a la producción, que laboran controlando y dirigiendo físicamente el proceso.

Trabajadores no especializados ocupados en el proceso productivo: personal no calificado que realiza tareas sencillas y rutinarias que no necesitan especialización. Incluye el personal encargado de ejecutar tareas principalmente manuales, vinculadas a la producción.

⁷¹ Incluye trabajadores de semilleros que ejercen de manera complementaria tareas en los centros de cultivo. Suman alrededor de 50, 85%, son contratados de manera directa y bajo contrato indefinido. Unos pocos son suministrados por un tercero (15%). Las empresas no los contabilizan por separado, de modo que este número está integrado en las tablas correspondientes.

Trabajadores ocupados en actividades auxiliares a la producción: personal vinculado indirectamente a la producción, encargado de ejecutar tareas de apoyo, tales como mantenimiento de maquinarias, almacenamiento, transporte, etc.

Personal administrativo: encargado de ejecutar labores de registro contable y estadístico, entrada y procesamiento de datos, etc.

Trabajadores propios de servicios personales y de seguridad: personal encargado de proveer servicios de alimentación (casino), transporte de personal, aseo y resguardo.

La investigación constató que, tanto en centros de cultivo como en plantas de proceso, el 85% del personal ejecuta funciones ligadas, fundamentalmente, a la producción. De este porcentaje, el 73,2% son trabajadores productivos no especializados; y sólo un 11,8%, trabajadores productivos especializados. El personal vinculado de manera indirecta a la producción (auxiliares), que –sin embargo– es básico para su realización, alcanza al 6,8%; mientras que la dotación de administrativos y de personal de servicio y seguridad es reducida, aunque en conjunto bordea el 7%.

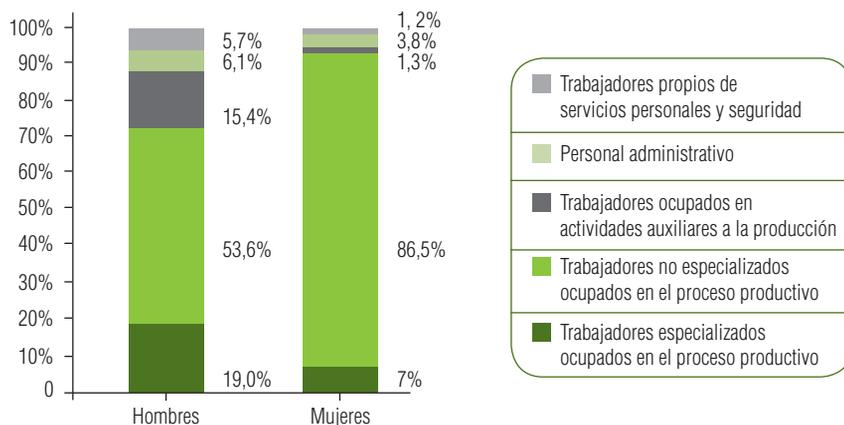
Entre centros de cultivo y plantas de proceso las diferencias porcentuales mayores en el empleo son apreciables en las categorías de trabajadores ligados directamente a la producción. Mientras que en los centros la proporción de trabajadores especializados es casi un 20% superior que en las plantas; en las plantas de proceso, la proporción de trabajadores no especializados es casi un 20% mayor que en los centros de cultivo.

Cuadro 36
Tipo de personal de empresas de choritos según fase productiva

Tipo de personal	Centros de cultivo	Plantas de proceso	Total
Trabajadores especializados ocupados en el proceso productivo	30,2	9,4	11,6
Trabajadores no especializados ocupados en el proceso productivo	55,7	75,6	73,0
Trabajadores ocupados en actividades auxiliares a la producción	6,8	7,1	7,1
Personal administrativo	5,0	4,7	4,6
Trabajadores propios de servicios personales y seguridad	2,2	3,1	3,7
Total	100,0	100,0	100,0

Al revisar estos datos según la composición por sexo de los trabajadores, es posible apreciar que –a diferencia de las mujeres y con la excepción de los trabajadores productivos no especializados–, los hombres se distribuyen en diferentes funciones, superando porcentualmente la participación femenina en cada una de ellas: las triplican en actividades productivas especializadas (19% versus 7%); las superan 13 veces en actividades auxiliares a la producción (14,8% versus 1,3%); en las labores administrativas prácticamente las duplican; y en servicios personales y de seguridad les sacan una distancia de cuatro veces. Las mujeres, en cambio, están altamente concentradas en las actividades productivas no especializadas (86,5%).

Gráfico 82
Distribución de los trabajadores
de empresas de choritos, según tipo de personal y sexo



La mayoría de los trabajadores contratados de manera directa por las empresas tienen contratos indefinidos (52%); no obstante, también existen especificidades según fase productiva. En centros de cultivo, la proporción de trabajadores con contrato indefinido es mayor (72,8%) que en plantas de proceso (49,2%). En las plantas hay presencia importante de trabajadores temporales contratados para cubrir eventualidades (a plazo fijo y por obra o faena), los que suman 50,6%.

Cuadro 37
Tipos de contrato del personal de empresas de choritos, según fase productiva

Tipo de contrato	Centros de cultivo	Plantas de proceso	Total
Indefinido	72,8	49,2	52,0
Plazo fijo	15,0	34,7	32,4
Por obra o faena	11,8	15,9	15,4
Honorarios o boletas por servicios	0,1	0,0	0,1
Total	100,0	100,0	100,0

De las 14 empresas que poseen centros de cultivo, nueve contratan trabajadores temporales de manera directa. Entre las principales razones que argumentan para hacerlo están: los requerimientos para períodos de mayor producción y/o mayor demanda (ocho) y la necesidad de desarrollar obras o tareas determinadas (cuatro). Las plantas, sin excepción (24), contratan de manera directa este tipo de trabajadores bajo argumentos similares: requerimientos para períodos de mayor producción y/o mayor demanda (16), necesidad de desarrollar obras o tareas determinadas (cinco). Agregan que también contratan este tipo de personal para cubrir remplazos del personal en vacaciones, con licencias médicas, o que han concluido períodos de prueba (dos).

Tomando en consideración el sexo de los trabajadores, el estudio de campo muestra que más hombres (59,7%) que mujeres (46,8%) tienen contrato indefinido; a la inversa, más mujeres (38,5%) que hombres (23,4%) tienen contratos a plazo fijo. Si bien puede establecerse una relación en el sentido de que la contratación a plazo fijo es más característica de las plantas de proceso y es allí donde está concentrada una mayor dotación de personal femenino, es probable que la primera explicación a este fenómeno esté relacionada con una mayor volatilidad real de la fuerza de trabajo femenina, que está dispuesta y disponible para hacer entradas, salidas y reentradas al mercado de trabajo, según las ofertas de un sector con fuerte dependencia de los ciclos naturales y la estacionalidad del recurso.

Esta es, además, la oferta que el mercado hace a las mujeres, a quienes la industria las prefiere para el desempeño de actividades que –en éste y en otro tipo de rubros– exigen motricidad fina, capacidad en la que han sido socializadas. Pese a todo, este plus no es recompensado salarialmente, lo que confirma que el trabajo femenino es considerado complementario a otro principal, ejercido por los hombres. Ambas situaciones son expresión de un mercado laboral que segrega a las mujeres y reproduce estas inequidades.

Gráfico 83
Distribución del personal de empresas de choritos, según tipo de contrato y sexo



El 32,3% de los trabajadores con contrato indefinido tiene una antigüedad en la empresa de entre uno a tres años; otro 43,4% supera ese tiempo, llegando incluso a más de diez años, situación que da cuenta de una cierta y relativa estabilidad laboral de los trabajadores integrados a establecimientos del rubro.

Cuadro 38
Antigüedad de los trabajadores con contrato indefinido de empresas de choritos

Antigüedad	Porcentaje de trabajadores con contrato indefinido
Hasta un año	24,0
De 1 año hasta 3 años	32,3
De más de 3 años hasta 5 años	22,6
De más de 5 años hasta 10 años	10,9
Más de 10 años	9,9
Total	100,0

El estudio indagó en algunas características sociodemográficas (edad y escolaridad) de los trabajadores contratados directamente. Respecto a la edad, detectó que los trabajadores están concentrados en el grupo de 20 a 39 años (66,9%), no apreciándose diferencias sustantivas en la presencia de hombres y mujeres en los distintos tramos.

Cuadro 39
Edad de los trabajadores de empresas de choritos, según tramos

Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 20 años	2,3	2,6	2,5
20 a 29 años	33,7	38,8	36,7
30 a 39 años	32,6	28,5	30,2
40 a 49 años	21,3	21,9	21,6
50 a 59 años	8,8	7,5	8,0
60 años y más	1,2	0,7	0,8
Total	100,0	100,0	100,0

En materia de escolaridad, los datos permiten apreciar que el 35,9% de trabajadores tiene nivel medio completo, situación relativamente similar tanto en hombres (34,3%) como en mujeres (37%). Sin embargo, el 55,9% de los trabajadores y trabajadoras exhibe grados de escolaridad inferiores (51,7% de hombres y 58,6% de mujeres): desde básica incompleta a media incompleta.

Cuadro 40
Grados de escolaridad de los trabajadores de empresas de choritos

Grado de escolaridad	Hombres	Mujeres	Total
Básica incompleta	18,8	19,9	19,5
Básica completa	18,6	18,3	18,5
Media incompleta	14,3	20,4	17,9
Media completa	34,3	37,0	35,9
Superior incompleta	1,9	1,0	1,4
Superior completa	12,0	3,1	6,7
Total	100,0	100,0	100,0

Hay un grupo integrado, principalmente, por hombres (12%), que tiene estudios superiores completos; en cambio, sólo el 3,1% de las mujeres exhibe dicho nivel académico. Es muy probable que ellos se desempeñen en ocupaciones de mayor especialización productiva y, consecuentemente, de mayor responsabilidad y jerarquía, lo que nuevamente pondría en evidencia la existencia de un sesgo de género –esta vez proveniente de la estructura educacional– que perjudica a las mujeres.

Sobre a la contratación de **trabajadores externos**, en los establecimientos estudiados hay una mayor presencia de trabajadores de contratistas que de trabajadores suministrados. El sistema de contratistas es utilizado tanto en centros de cultivo como en plantas de proceso (siete y nueve empresas, respectivamente, lo ocupan). Suman en total 374 trabajadores, que representan menos del 10% del universo contratado de manera directa (9%) y corresponden, mayoritariamente, a personal masculino (62,5%).

En el caso de los centros de cultivo, la mayor parte de los **trabajadores de contratistas** están dedicados a actividades productivas no especializadas (69,4%) y a tareas de apoyo indirecto (21,3%); mientras que en las plantas de proceso tienen presencia, principalmente, en actividades relacionadas con servicios personales y de seguridad (44,3%) y en labores especializadas de producción (38,8%).

Cuadro 41
Tipo de personal contratista en empresas de choritos, según fase productiva

Tipo de personal	Centros de cultivo	Plantas de proceso	Total
Trabajadores especializados ocupados en el proceso productivo	7,5	38,8	24,3
Trabajadores no especializados ocupados en el proceso productivo	69,4	2,0	33,1
Trabajadores ocupados en actividades auxiliares a la producción	21,3	14,4	17,6
Personal administrativo	0,5	0,5	0,5
Trabajadores propios de servicios personales y seguridad	1,2	44,3	24,3
Total	100,0	100,0	100,0

El **suministro de trabajadores** es escaso. Sólo una empresa que posee centros de cultivo y dos que tienen plantas de proceso informan utilizar esta modalidad. Suman un total de 116 trabajadores, menos del 3% (2,8%) de los contratados de manera directa.

Las cifras reflejan un porcentaje notoriamente superior de mujeres suministradas (72,4%), lo que queda explicado por un sesgo en la información, dado que en una sola planta contratan bajo esta fórmula a 80 mujeres (y 20 hombres) en puestos de producción no especializados, correspondiendo este personal a prácticamente un tercio del total de trabajadores con el que operan (los contratados directos alcanzan 212). La empresa argumenta que es la política de empleo que utilizan. En el resto de los casos, la contratación de suministrados es cuantitativamente menos relevante, y los informantes indicaron que sólo ocupan el sistema por necesidades derivadas de requerimientos en períodos de mayor producción y/o mayor demanda.

Condiciones de trabajo

La consulta abordó un conjunto de materias referidas a las condiciones de trabajo, útiles para brindar un panorama general acerca de su estado y avance en el sector y de la forma como enfrentan el cumplimiento de algunos derechos.

Sobre **remuneraciones** la pregunta estuvo relacionada con la composición y los montos percibidos por los trabajadores contratados directamente por las empresas, tanto en su/s centro/s de cultivo como en su/s planta/s de proceso, en el mes calendario inmediatamente anterior a la aplicación de la encuesta, que fue realizada entre junio y julio de 2010.

Principalmente, las remuneraciones están concentradas en el tramo de \$165.000 a \$247.500, vale decir, entre 1 y 1 y medio Ingresos Mínimos Mensuales, correspondiendo en cada caso a 43,4% y a 48,5%, respectivamente, del total de trabajadores ocupados en una y otra fase de la cadena productiva.

En los centros de cultivo no hay trabajadores que ganen menos del monto señalado, sin embargo en las plantas de proceso sí existe un 9,2% ubicado en tramos salariales de \$165.000 y menos.

Cuadro 42
Remuneraciones brutas imponibles mensuales de los
trabajadores de empresas de choritos, según fase productiva

Remuneración bruta (imponible) mensual ⁷²	Centros de cultivo	Plantas de proceso	Total
Menos de \$165.000	-	2,7	2,3
\$165.000	-	6,5	5,7
\$165.001 hasta \$247.500	43,4	48,5	47,9
\$247.501 hasta 330.000	27,9	20,4	21,3
\$330.001 hasta \$412.500	8,2	10,5	10,2
\$412.501 hasta \$495.000	6,4	3,7	4,0
\$495.001 hasta \$825.000	5,2	4,8	4,8
\$825.001 hasta \$1.320.000	4,0	1,4	1,7
\$1.320.001 hasta \$1.980.000	3,2	0,8	1,1
Más de \$1.980.001	1,4	0,6	0,7
Total	100,0	100,0	100,0

El otro tramo en el que también hay mayor presencia de trabajadores es en el de \$247.500 hasta \$330.000 (21,3%) y tiene mayor expresión en los centros de cultivo (27,9% versus 20,4% de las plantas).

Los conceptos que componen las remuneraciones brutas imponibles de los trabajadores contratados directamente por las empresas –y ocupados tanto en centro/s de cultivo como en plantas de proceso– son, en general, cuatro: sueldo base, gratificación, horas extraordinarias y bono o incentivo de producción. No obstante, el peso porcentual de cada uno en el cálculo salarial final es diferente en las distintas empresas. También ocurre que, en ocasiones, alguno de estos conceptos está ausente, como queda explicado a continuación.

⁷² Antes de descuentos (previsionales, impuestos, etc). Incluye sueldos, sobresueldos, comisiones, bonos, incentivos de producción, horas extraordinarias, participaciones, gratificaciones, etc.

En los centros de cultivo el ítem –o concepto– sueldo base es el más generalizado: todas las empresas lo cancelan, y representa desde el 65% y hasta el 100% de la remuneración bruta imponible mensual; aunque, de manera más frecuente, su monto bordea el 70%. Sus montos son determinados, principalmente, teniendo como base el Ingreso Mínimo Mensual, y, en muy pocas empresas es utilizado el encasillamiento a escalas previamente determinadas por ellas.

La gratificación es el segundo concepto que exhibe mayor regularidad: es cancelada en los centros de cultivo de once empresas y representa –en la mayoría de los casos (6)–, el 25% del salario, pudiendo descender hasta el 17%. Con excepción de dos empresas que señalan no pagarla, y de otra empresa que utiliza el pago anual del 30% de las utilidades (Artículo 47 del Código del Trabajo), el resto ocupa la modalidad del 25% de la remuneración anual garantizada (Artículo 50 del Código del Trabajo) y efectúa cancelaciones mensuales.

Las horas extraordinarias se realizan y cancelan en centros de cultivo de ocho empresas; pero, como concepto, su participación en la remuneración es baja: representa entre el 2% y el 5% del salario. Además, son pocos los trabajadores que las ejecutaron en el mes anterior a la consulta. Según datos proporcionados por las empresas, 199 trabajadores realizaron un total de 1.983 horas, lo que da un promedio individual muy bajo (casi diez horas mensuales por cada uno). Por empresa, los promedios de horas extraordinarias oscilan entre casi tres horas hasta 20 al mes, lo que también es bajo y se enmarcaría en lo estipulado en la norma.

Finalmente, sólo los centros de cultivo de cuatro empresas pagan los bonos o incentivos de producción, y en porcentajes de la remuneración muy distintos, desde 5% y hasta 25%. El principal criterio utilizado para su cálculo es el aumento de la producción o productividad del grupo de trabajo o área de trabajo.

De las 14 empresas que tienen centros de cultivo, en nueve reconocen utilizar uno o más criterios para aumentar las remuneraciones a sus trabajadores, siendo los principales el mejoramiento en la calificación (estudios, capacitación, entrenamiento) (cinco), aumento en el volumen de la producción de bienes (cinco) y antigüedad (cuatro).

En las plantas de proceso también el sueldo base es el concepto más generalizado: todas lo cancelan y representa, en promedio, aproximadamente, entre el 50% y el 70% de la remuneración bruta imponible mensual (15 casos). Sus montos están determinados, principalmente, teniendo como base el Ingreso Mínimo Mensual, y sólo en dos casos es utilizado el encasillamiento a escalas.

Igualmente, la gratificación es el segundo concepto que exhibe mayor regularidad: las plantas de proceso de 16 empresas la cancelan y en 14 de ellas alcanza entre el 17% y 25% del salario. Fuera de las tres empresas que señalan no pagarla, y con la excepción de otra que utiliza el pago anual del 30% de utilidades, el resto ocupa la fórmula del 25% de la remuneración anual garantizada, realizando abonos mensuales.

En cuanto a las horas extraordinarias en plantas de 18 empresas éstas se efectúan y cancelan; pero su participación en el salario final es también baja: en general representa el 5% o menos (once casos). Aproximadamente, 2.500 trabajadores de plantas de proceso las habrían realizado en el último mes anterior a la consulta (68,2% del universo total de contratados directos en plantas de proceso), ejecutando un total de –aproximadamente– 24.000 horas, lo que da un promedio también bajo de casi doce horas mensuales por cada trabajador. Por empresa, los promedios oscilan en menos de ocho horas (siete casos) y entre diez y 30 horas (nueve casos), lo que también es bajo y está enmarcado en la norma.

Finalmente, sólo las plantas de proceso de 14 empresas pagan bonos o incentivos de producción. Aunque en cada una el porcentaje que representa el concepto en la remuneración es diferente, la mayoría bordea entre el 8% y el 12% del salario, logrando su máximo en dos empresas con 27% y 28%, respectivamente, y su mínimo, en otras dos, con 4% y 5%, respectivamente. El principal criterio utilizado para su cálculo es el aumento de la producción o productividad del grupo de trabajo o área de trabajo (once casos), pero en varias ocasiones se utiliza combinado con un incentivo a la producción o productividad individual (ocho casos).

Las plantas de cinco empresas cancelan, adicionalmente y como parte de la remuneración, otros bonos de manera individual o combinada: de asistencia, responsabilidad, antigüedad y movilización. En una situación corresponden a compromisos derivados de cláusulas negociadas contenidas en instrumento colectivo.

Casi la totalidad de las empresas con plantas de proceso (18 de 20) reconocen utilizar algunos criterios para subir los salarios de sus trabajadores: el aumento en el volumen de la producción de bienes (nueve casos), la antigüedad (siete casos) y/o el mejoramiento en la calificación (estudios, capacitación entrenamiento) (siete casos).

El cuadro siguiente muestra, a modo de síntesis, la cantidad de empresas que en sus centros de cultivo y plantas de proceso aplican los distintos conceptos salariales e indica los rangos de ponderación más frecuentemente utilizados en el cálculo de la remuneración bruta final de los trabajadores.

Cuadro 43
Conceptos salariales: número de empresas de choritos
y ponderaciones frecuentes, según fase productiva

Concepto salarial	Número de centros de cultivo (n=14)	Rangos de ponderación	Número de plantas de proceso (n=20)	Rangos de ponderación
Sueldo base	14	65% a 100%	20	50% a 70%
Gratificación	11	17% a 25%	16	17% a 25%
Horas extraordinarias	8	2% a 5%	18	5% o menos
Bono o incentivo de producción	4	5% a 25%	14	8% a 12%
Otros bonos ⁷³	-	-	5	s/i ⁷⁴

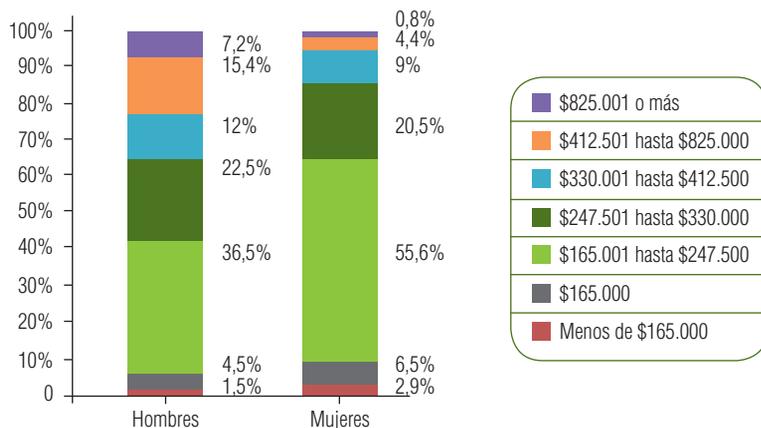
Al analizar la información sobre montos de remuneraciones para el conjunto de trabajadores según el sexo y sin especificar por fase productiva, es posible constatar que mientras los hombres tienen presencia en todos los tramos preestablecidos, las mujeres tienden a concentrarse en aquellos de menores ingresos.

Por ejemplo, en el tramo salarial de entre \$165.000 y \$247.500 –donde aparece una mayor frecuencia de trabajadores (47,9%)–, la lectura por sexo indica que sólo el 36,5% de los hombres tiene dicha remuneración, mientras que sí lo recibe el 55,6% del personal femenino; o sea, existe una diferencia entre sexos de 19 puntos porcentuales, en perjuicio de las mujeres. Al agregar a dicho tramo los dos inferiores (\$165.000 y menos), se concluye que el 42,5% de los hombres versus el 65% de las mujeres tienen ingresos de menos de \$247.500, ampliándose la brecha a 22,5 puntos porcentuales.

⁷³ De asistencia, responsabilidad, antigüedad, movilización.

⁷⁴ Sin información.

Gráfico 84
Remuneraciones brutas imponibles mensuales
de los trabajadores de empresas de choritos, según sexo



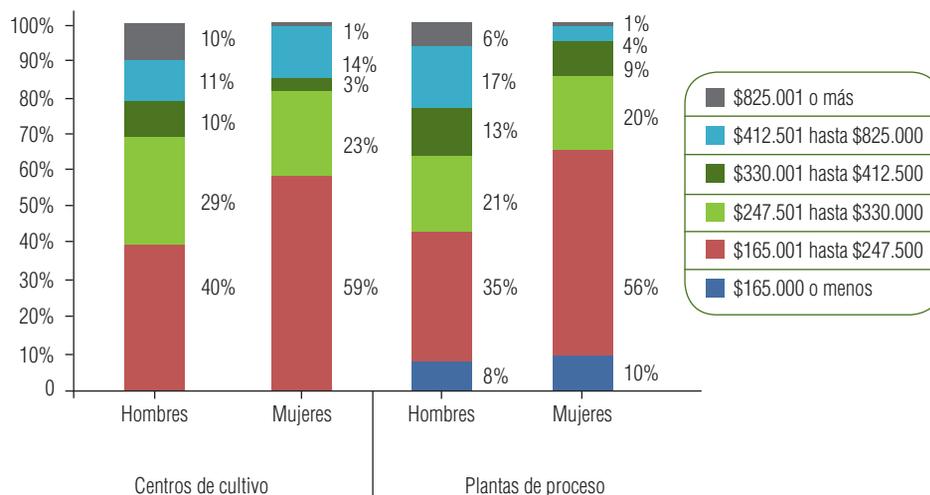
La presencia de las mujeres es muy restringida en los tramos superiores de ingresos. Mientras un 15,9% de los hombres trabajadores de las empresas del rubro perciben salarios de medio millón de pesos y más, sólo un 3% de las mujeres está en dicho nivel, lo que reitera la evidencia de la brecha salarial existente entre géneros en el rubro, que no es más que reflejo o expresión de lo que ocurre en el mercado laboral⁷⁵.

El mismo ejercicio de análisis según fase productiva permite reconfirmar esta constatación. Tanto en centros de cultivo como en plantas de proceso son siempre más mujeres que hombres quienes perciben ingresos menores; no obstante, la brecha salarial es mayor en plantas de proceso, fase donde se concentran las mujeres (representan el 65,3% de los trabajadores): allí, el 66% de las mujeres versus el 43% de los hombres tienen salarios de \$247.000 o menos. La diferencia alcanza, entonces, los 23 puntos porcentuales en perjuicio de las mujeres.

⁷⁵ Ver INE (2010).

Esta situación es visible también en los tramos superiores de remuneraciones: sólo el 5% de las trabajadoras versus el 23% de los trabajadores de plantas de proceso obtienen ingresos superiores a los 400 mil pesos brutos.

Gráfico 85
Remuneraciones brutas imponibles mensuales de los trabajadores de empresas de choritos, según fase productiva y sexo



Según lo informado por las empresas elegidas en el estudio, todos los trabajadores que laboran en centros de cultivo y en plantas de proceso cumplen **jornadas de trabajo** de 45 horas semanales. Los centros sólo consignan un 2% del personal con jornada excepcional; en plantas alcanza a un 12%.

En los centros de cultivo no existe trabajo en turnos, con excepción de dos empresas en las que algunos trabajadores cumplen horario nocturno, rotándose semanalmente; en las plantas de proceso, en cambio y en general, se labora en dos turnos, los que incluyen horario nocturno. Mayoritariamente, los trabajadores se rotan por semana.

Las jornadas extraordinarias son escasas en ambas fases productivas y corresponden a los parámetros legales. Los centros las emplean, sobre todo, para cubrir las demandas de las plantas; y en las plantas de proceso, en la necesidad de evitar la descomposición de la materia prima (13 casos) o por desperfecto de alguna maquinaria o equipo (nueve casos). Las solicitudes y urgencias de entregar productos a los clientes fuera de la programación regular también fue mencionada en siete casos.

Sólo dos empresas reconocen que sus centros de cultivo trabajan habitualmente en domingos y/o festivos, tanto en labores principales como en labores de aseo; asimismo, tres señalan que sus plantas de proceso trabajan habitualmente en domingos y/o festivos, pero sólo en labores de aseo.

Sobre **higiene y seguridad laboral**, las consultas estuvieron relacionadas con la afiliación de las empresas a organismos administradores del seguro del trabajo. Dos son las mutualidades de empleadores a las que está adscrita un mayor número de ellas: Asociación Chilena de Seguridad (diez) y Cámara Chilena de la Construcción (siete). Por su parte, el Instituto de Seguridad del Trabajo afilia a cinco y el Instituto de Previsión Social, a dos.

Todas las empresas declaran contar con Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, como asimismo cumplir con la entrega de una copia a sus trabajadores, tal como la ley laboral lo estipula.

En cuanto a existencia y funcionamiento del Comité Paritario, salvo dos empresas que informan no tenerlo constituido, el resto indicó que está operativo y que, a lo menos una vez al mes, se reúne y levanta las actas correspondientes. Adicionalmente, cinco mencionaron hacer reuniones cuando algún miembro lo solicita y/o cuando ocurre algún accidente grave. Asimismo, todas aquellas (19) que por ley tienen obligación de disponer de Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (porque ocupan más de 100 trabajadores) cumplen con la norma y, en cada caso, está dirigido por un experto profesional o técnico.

También todas las empresas, tanto de centros de cultivo como de plantas de proceso, dicen informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos a que están expuestos, junto con las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos. Indican que los trabajadores, a causa o como consecuencia de su trabajo, pueden verse expuestos a riesgos de cortes y heridas, caídas, golpes y contusiones, sobreesfuerzos y posturas inadecuadas, atrapamientos, esguinces, hipotermia y afecciones derivadas de partículas en suspensión, intoxicaciones por productos químicos y afecciones derivadas de la exposición al frío y al ruido.

Frente a una situación de accidente laboral, las empresas indican trasladar al paciente a la mutualidad; no obstante, en algunos casos (siete centros de cultivo y doce plantas de proceso) consideran estar preparados para dar primeros auxilios en sus propias instalaciones⁷⁶.

Además, señalan que en los centros y plantas existen riesgos de enfermedades laborales, siendo las más mencionadas la tendinitis, los lumbagos, las dermatitis, alergias, la hipoacusia o sordera y el estrés.

En cuanto al **acceso a capacitación**, menos de un tercio de las empresas encuestadas (siete de 24) y que califican legalmente para tener un Comité Bipartito de Capacitación cumple con la norma del artículo 13 de la Ley N° 19.518, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo⁷⁷.

Independientemente de la existencia o no de comité, algunas (20 de 23) formalizan actividades de capacitación para su personal directivo y/o no directivo. De este modo, en el último año, una cifra total nada despreciable de 136 directivos y de 2.367 no directivos de las empresas del sector habrían participado en procesos de capacitación (corresponden al 56,8% del universo total de trabajadores contratados de manera directa).

Los principales contenidos temáticos fueron de interés y utilidad para las empresas, y entre ellos destacan:

- Procesos de producción: manipulación de alimentos, higiene y seguridad alimentaria, buenas prácticas de manufactura, procedimientos operacionales de saneamiento (POS), trabajo en equipo y liderazgo, rol del supervisor, función en los puestos de trabajo, controles productivos, buenas prácticas laborales, reformas laborales;
- Certificaciones de sistemas de gestión y calidad: normas PAC, BRC, ISO, HACCP, IFS y formación de auditores internos;

⁷⁶ En el último año, un centro de cultivo consigna un accidente con resultado de muerte para un trabajador de empresa contratista; y otro accidente también con resultado de muerte de una trabajadora de bodega de planta de proceso.

⁷⁷ Dispone que las empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores, ya sean permanentes o transitorios, están obligadas a constituir dicho comité. La obligatoriedad está determinada por el número de trabajadores que laboran en la empresa por cuanto la norma legal no hace distinción con respecto al tipo de contrato.

- Materias de seguridad: sobrevivencia en el mar, uso de extintores, manejo de sustancias peligrosas, uso de químicos de limpieza y rutinas de higiene, planes de contingencia frente a incendios o a mal tiempo, uso correcto del arnés para trabajos en altura, encendido de generador en caso de emergencia, seguridad marítima portuaria y acuícola;
- Materias de seguridad ocupacional: primeros auxilios, prevención de riesgos laborales, autocuidado, uso y manejo de equipos de respiración autónoma, derecho a saber;
- Uso y mantención de equipos y maquinarias: operación de calderas y autoclaves, operación de grúas horquilla, mantención de motores marinos;
- Sistemas administrativos: normativa contable y auditorías internas, sistemas computacionales e informática, reformas laborales.

Es interesante recordar lo señalado en el análisis sobre remuneraciones: nueve empresas que poseen centros de cultivo y siete con plantas de proceso destacaron como uno de los criterios para realizar aumento de remuneraciones a sus trabajadores, el mejoramiento en la calificación (estudios, capacitación, entrenamiento).

Con relación a beneficios para las madres trabajadoras, en 18 de las 24 empresas –todas con más de 20 trabajadoras, y por lo tanto obligadas legalmente a disponer de **sala cuna**– laboran un total de 153 madres con hijos menores de dos años, conformando el 6,2% del universo total de trabajadoras contratadas de manera directa. En todas se otorga el derecho bajo distintas modalidades; no obstante, hay 15 casos de trabajadoras a cuyos hijos no se les concede. Ello se debería, según lo señalado por las empresas, a que las mujeres no lo demandan y/o buscan su propia solución para el cuidado de los hijos/as.

Las modalidades de sala cuna externa, incluido el sistema de *voucher*⁷⁸ y el bono compensatorio, son las más utilizadas por las empresas, pero el bono es el que abarca el mayor porcentaje de beneficiadas (63%).

⁷⁸ Comprobante administrativo que indica pagos a terceros.

Cuadro 44
Derecho a sala cuna: trabajadoras beneficiadas de empresas de choritos

	Cantidad de empresas	Cantidad de trabajadoras beneficiadas
Sala cuna de la empresa	0	0
Sala cuna externa (incluido sistema de voucher)	10	51
Bono compensatorio	8	87
Total	18⁷⁹	138

Legalmente⁸⁰ y de manera excepcional, el derecho a sala cuna puede compensarse con un bono, en los siguientes casos: tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (Junji); cuando las trabajadoras se desempeñan en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, y vivan –durante la duración de éstas– separadas de sus hijos/as en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; y cuando las trabajadoras prestan servicios en horarios nocturnos o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño/a padece aconsejan no enviarlo a sala cuna.

Específicamente en el caso de tres de las empresas consultadas y que otorgan bono por sala cuna, el argumento para preferirlo es la inexistencia en la localidad de algún establecimiento autorizado por la Junji; sin embargo, en otras empresas los motivos esgrimidos están relacionados con la lejanía y la dificultad en el transporte para acceder a las instalaciones de la sala cuna; la condición climática de la zona y su eventual impacto en la salud de los menores; y por acuerdo con la trabajadora. Ninguno de ellos está consignado en la norma.

Sobre el beneficio horario y de transporte para asegurar el amamantamiento de los hijos menores de dos años, todas las empresas indican que otorgan ambos; en un par de casos adecuando el horario de salida (una hora antes), y en otros, canjeando el pago de los boletos de locomoción por un vehículo de la empresa puesto a disposición de la madre.

⁷⁹ Dos empresas combinan dos modalidades (sala cuna externa y bono) en el otorgamiento del beneficio.

⁸⁰ Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 3282/0095 de 12.08.2003.

En cuanto a las **licencias médicas** relacionadas con temas de maternidad y atención de hijos, un 9,6% de mujeres las obtuvo en los últimos seis meses previos a la aplicación de la encuesta, lo que corresponde a 117 trabajadoras.

Fuera de ese tema, y entrando de lleno a las licencias médicas por salud de los trabajadores, del total de las otorgadas en ese mismo período, la enfermedad común es el motivo predominante, tanto en el caso de hombres como de las mujeres (bordea el 75%). El segundo motivo de licencias son los accidentes del trabajo, pero allí sí es posible percibir una diferencia según el sexo: un 22,3% correspondió a hombres, mientras que sólo un 9,5% a mujeres; es decir, 12,8 puntos porcentuales menos. Por el contrario, la proporción de licencias por accidentes de trayecto y de enfermedad laboral es levemente superior en las mujeres.

Cuadro 45
Licencias médicas de trabajadores de empresas de choritos

Motivo	Cantidad hombres	Cantidad mujeres	Total
Enfermedad común	74,6	75,2	75,1
Accidente del trabajo	22,3	9,5	12,4
Accidente de trayecto	1,5	3,1	2,6
Enfermedad laboral	1,7	2,5	2,3
Maternidad (pre y post natal y/o parto)	-	7,0	5,4
Enfermedad hijo menor de 1 año	-	2,6	2,0
Total	100,0	100,0	100,0

Relacionado con los datos anteriores, cinco empresas con centros de cultivo y 18 con plantas de proceso reconocen problemas de **ausentismo laboral** del personal y reafirman que la motivación principal es la situación de enfermedad común, pero también las necesidades de cuidado o atención de miembros de la familia. Como en los centros de cultivo es mayoritaria la dotación de personal masculino, es también superior la cantidad de trabajadores hombres involucrados en ausentismo; y a la inversa ocurre en plantas de proceso donde las ausentes son, en su mayoría, mujeres.

Al analizar el ítem relacionado a la sindicalización de los trabajadores, sólo en siete de las 24 empresas seleccionadas en el estudio existen **sindicatos** constituidos y activos. Cada uno tiene, aproximadamente, tres dirigentes. En general, afilian un reducido número de socios: según las cifras, estos representarían solo un 11,3% en el universo total de ocupados en las empresas del sector⁸¹ y un 21,7% respecto de los trabajadores con derecho efectivo a organizarse en sindicatos de empresa (contratados directos de manera indefinida).

En dos establecimientos existe fragmentación de las organizaciones: en uno hay tres sindicatos y en otro dos; cada uno de ellos con una proporción de socios muy disminuida.

La mayoría de los sindicatos afilian, principalmente, a trabajadores de plantas de proceso; en sintonía con ello y dada la feminización de la dotación de plantas, es posible observar que más mujeres que hombres integran las organizaciones (79,6%).

Cuadro 46
Sindicatos y afiliados en empresas de choritos

Número sindicatos	10 ⁸²
Número dirigentes	29
Número total de socios	471
Número de socios	96
Número de socias	375

Una empresa informó haber sido denunciada, en el último año, por práctica antisindical debido al despido de trabajadores sindicalizados. La demanda habría sido fallada en Tribunales a favor de los trabajadores.

Por otra parte, sólo seis empresas cuentan con **instrumentos colectivos** vigentes, producto de procesos de negociación; en dos de ellas coexisten un contrato y un convenio.

⁸¹ Datos de la Dirección del Trabajo indican que, el año 2009, la tasa de sindicalización a nivel nacional era de 20,3%.

⁸² Como fue señalado, en una empresa hay dos sindicatos y en otra, tres.

Cuadro 47
Instrumentos colectivos vigentes en empresas de choritos

Empresa	Número de instrumentos	Duración (meses)	Entidad negociadora	Número de trabajadores involucrados ⁸³
1	Contrato	48	Sindicato	38
	Convenio	48	Grupo negociador	41
2	Contrato	40	Sindicato	104
3	Contrato	24	Sindicato 1	130
	Convenio	24	Sindicato 2	90
4	Contrato	36	Sindicato	52
5	Contrato	24	Sindicato	25
6	Contrato	24	Sindicato	30
Total				510

En general, el porcentaje de trabajadores que negocia está reducido a aquellos contratados de manera indefinida por la empresa y que, consecuentemente, integran el o los sindicatos; sin embargo, es prácticamente una norma que los beneficios del instrumento sean extendidos a los trabajadores no sindicalizados, incluyendo aquellos contratados de manera temporal (a plazo fijo o por obra o faena).

Consultadas las 18 empresas del sector que no cuentan con instrumento colectivo sobre los motivos de esta situación, las respuestas de los informantes, abrumadoramente, fueron “los trabajadores no están interesados, prefieren la negociación individual” (doce), “la empresa ofreció mejoras sin negociación” (dos), “los trabajadores se encuentran conformes con las condiciones que ofrece la empresa” (una).

Ninguna de las empresas había sido denunciada por prácticas antisindicales relacionadas con alguna vulneración de derechos en materia de negociación colectiva; y tampoco ninguna consignaba conflictos colectivos –como huelgas o paros– en el último año.

⁸³ Corresponde al total de trabajadores que participaron de la entidad negociadora, más aquellos a los que se hicieron extensivos los beneficios del instrumento colectivo.

Incentivar la aplicación de **Buenas Prácticas Laborales** es materia de protocolos o planes de acción en 13 de las 24 empresas encuestadas. Las materias más abordadas⁸⁴ se refieren a reclutamiento y selección de personal (once), condiciones de trabajo (once) y prevención del acoso laboral y/o sexual (nueve). Otros aspectos mencionados con cierta frecuencia son la protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales (ocho) y carrera y acceso a capacitación (seis). Finalmente, con menos frecuencia (cinco) aparecen enunciadas materias que contribuyen a avanzar en un cambio cultural hacia la reducción de brechas entre géneros: representación equitativa entre hombres y mujeres en los cargos de jefatura y de responsabilidad directiva y conciliación de la responsabilidad laboral con las obligaciones familiares. Esto no deja de ser importante, sobre todo por ser un sector que presenta, principalmente en la fase de transformación, alta feminización de su mano de obra.

La encuesta también consultó sobre compromisos asumidos por las empresas en materia de **Responsabilidad Social Empresarial** (RSE): diez de las 24 incorporan algunos de los principios más destacados de esta corriente en las áreas de medioambiente (nueve), relación con la comunidad (siete) y calidad de vida laboral (seis), ética empresarial (cuatro) y comercialización y marketing (dos).

⁸⁴ Sobre la base de recomendación de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), Guía de Buenas Prácticas Laborales sobre no Discriminación en la Empresa, 2006.

VI. CONCLUSIONES

De los diversos aspectos analizados en el presente documento, cabe destacar algunas de las principales evidencias que el análisis de los datos utilizados en el estudio aporta para comprender las condiciones de trabajo y las relaciones laborales que caracterizan a las empresas del rubro.

La cadena de valor del recurso chorito

La acuicultura constituye una experiencia productiva muy exitosa en lo económico, que ha logrado poner al país en los primeros lugares de la producción mundial y del *ranking* exportador. Si bien en la acuicultura el sector salmonero es el más visiblemente globalizado, y el que lidera ampliamente⁸⁵, el rubro choritos, paulatinamente, ha ido adquiriendo relevancia.

En 1994, Chile producía tan sólo 0,4% de la producción mundial de este recurso, pero al año 2006 fue responsable de alrededor del 7% (Pizarro, 2008). De este modo, se insertó en los patrones de comercio e inversión intercontinentales que forman cadenas de productos y unen a todos los rincones del mundo.

Este proceso de expansión fue estimulado no sólo por las enormes ventajas comparativas naturales del país (clima, calidad de las aguas, contraestacionalidad respecto de los mercados de las economías desarrolladas), sino también por políticas económicas que favorecieron la orientación exportadora y la colocación de estos productos en los mercados mundiales⁸⁶. Asimismo, coadyuvaron factores relacionados con los países de destino.

⁸⁵ Cuarto sector exportador del país, responsable del 61% (2005) de las exportaciones del sector pesquero y del 78% del total exportado por la acuicultura (Consejo de Innovación, 2007).

⁸⁶ Por ejemplo, acuerdos de libre comercio, políticas de inversión, políticas tributarias.

El chorrito consumido en los mercados finales es un producto resultante de una estructura secuencial de agregación de valor. Desde esta perspectiva, considerada en su forma más general, su cadena de valor abarca cuatro segmentos, que representan nodos de actividad: producción de semillas, cultivo o engorda, procesamiento y comercialización.

En esta cadena participan, entonces, no solo las empresas principales o usuarias –que son casi siempre exportadoras– sino también otras unidades que, por medio de distintas modalidades de relacionamiento tercerizado, aportan a la elaboración del producto exportable.

Los datos del Censo Nacional Pesquero y Acuicultor permitieron levantar un diagnóstico bastante acabado acerca de los principales actores o agentes que participan de este proceso: acuicultores empresariales y de pequeña escala, industriales de transformación o procesamiento mayores y de pequeña escala, cada uno con características productivas y realidades laborales en ocasiones compartidas y en otras diferentes.

Si bien el Censo encuesta cada establecimiento, no establece el vínculo entre establecimientos, para concluir sus encadenamientos, aspecto que sí procuramos hacer en el estudio de casos de empresas que constituye el último apartado de este documento. Ello permitió concluir que la mayoría de las empresas de choritos que exportan están integradas verticalmente; esto es, desarrollan fases productivas diferentes (centros de cultivo, plantas de procesamiento, mercadeo) y combinadas para lograr un producto final óptimo que reúna los requerimientos establecidos por los compradores y consumidores (calidad, volúmenes, calibre, sanidad, etc).

Cuando estas unidades no cuentan con toda la capacidad instalada o con los servicios o bienes necesarios para realizar la producción, recurren a terceros, quienes se suman al proceso. Constituyen así una cadena productiva, una unidad o conjunto articulado de agentes económicos que participan directamente en la realización de un mismo producto, y que desarrollan relaciones de interdependencia. El trayecto entre el centro acuícola y el consumidor es, entonces, una sucesión de fases, que no necesariamente está entrelazada por propiedad directa, sino que puede basarse en acuerdos contractuales.

Los exportadores son los actores principales en la organización y coordinación de las exportaciones y son el eje central de la red de relaciones que enlaza a todos los participantes de la cadena en torno a compromisos comerciales. Son los que están más cerca de los mercados, tienen poder de información y negociación y poseen consolidadas redes globales. Han diversificado sus mercados de destino, a fin de maximizar beneficios y disminuir riesgos.

En el caso del chorito, son diez a doce las empresas de la región de Los Lagos que manejan sus propias producción y exportación. Son dominantes, no solo porque proveen los volúmenes más altos de productos transados y de retornos comprometidos, sino también porque tienen peso específico hacia atrás y hacia delante de la cadena. Determinan en gran medida las modalidades de relacionamiento entre los distintos agentes, cada uno de los cuales aspira a obtener los mejores precios y/o los mejores márgenes, de acuerdo con sus grados de participación y de riesgos contraídos. Estas diez a doce empresas pertenecen, en general, a capitales extranjeros o a reconocidos grupos económicos chilenos.

En relación con los cultivadores, el espectro es heterogéneo. Obviamente cada segmento logrará insertarse de distinto modo en la cadena global, gracias a su relación con los exportadores. Se dice que cuando son grandes (tienen mayores extensiones concesionadas y/o venden mayores volúmenes de producción) y tienen cierto dominio económico (acceso a crédito, a capital) pueden establecer relaciones horizontales con las productoras-exportadoras, para negociar precios y condiciones de venta de los productos; no ocurriría igual con los cultivadores más pequeños, los cuales dados sus recursos económicos limitados, que a menudo derivan en un progresivo endeudamiento, deben aceptar condiciones menos favorables. La asociatividad es una fórmula que algunos grupos han logrado impulsar para fortalecerse.

Tener claridad respecto de cómo se conforma la cadena es útil para comprender que –ya sean cultivadores grandes o pequeños, industriales grandes o pequeños– deben tratar de reducir sus costos lo más posible para ser competitivos en el mercado del mejillón o chorito y obtener el mejor producto, a la vez que los mejores precios, con los mejores márgenes de ganancia a su favor.

Sin embargo, hay costos que no pueden ser rebajados discrecionalmente, ya sea porque ello puede tener impacto negativo en el resultado final (por ejemplo, uso de insumos), o porque no son negociables con los proveedores (costos de energía eléctrica, suministro de agua).

En estas condiciones, el riesgo es que se intente abaratar los costos por medio de flexibilizar la contratación de mano de obra, reduciendo condiciones de trabajo, corriendo riesgos en materia de seguridad laboral, frenando demandas colectivas, etc.

Estudios realizados en otras cadenas productivas agroalimentarias advierten que la lógica de funcionamiento que está en la base de estas modalidades de producción puede tener impactos en los trabajadores si no son resguardados adecuadamente sus derechos laborales, en tanto pueden terminar subsidiando parte de la competitividad que el negocio debe alcanzar.

Al respecto, es importante advertir que entre los principales mercados de destino del recurso chorito están Estados Unidos y Europa, con los cuales el Estado chileno tiene acuerdos firmados para la promoción del comercio y la inversión y la consecuente liberalización de barreras arancelarias.

No obstante, tanto el Tratado de Libre Comercio Chile-Estados Unidos⁸⁷ como el Acuerdo de Asociación Económica entre Chile y la Unión Europea⁸⁸ explicitan compromisos de los socios a nivel de normas laborales⁸⁹ y/o sociales y, a la vez, reafirman las obligaciones adquiridas ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto de los derechos fundamentales en el trabajo (derecho de asociación, de organizarse y negociar colectivamente, prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, edad mínima para el empleo de niños y prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil), y de otros derechos internacionalmente reconocidos (condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional).

Los tratados son un instrumento vinculante para el Estado chileno, por tanto éste debe procurar que –sobre todo los sectores exportadores beneficiados con la reducción de aranceles– comercien respetando sus contenidos.

Temporalidad del empleo

En materia de empleo, el Censo Pesquero y Acuicultor indica que en el año 2007 la industria del chorito ocupó sobre 6.000 trabajadores directos en promedio; por su parte, el estudio de casos muestra que el año 2010 sólo las unidades líderes sumaban, aproximadamente, 4.000 trabajadores directos⁹⁰.

Aun cuando ambas fuentes destacan que la mayoría del personal es contratado de manera directa por las empresas, el estudio de casos permite verificar la existencia de un contingente

⁸⁷ Entró en vigencia el 1° de enero de 2004.

⁸⁸ Comenzó a operar en febrero de 2003.

⁸⁹ En el caso del TLC Chile-Estados Unidos, éste también define obligaciones en materia de fiscalización, difusión de derechos y garantías procesales.

⁹⁰ Según datos del INE, los ocupados en la región de Los Lagos sumaron 319.890 en el trimestre diciembre-febrero de 2010.

muy importante de trabajadores temporales (a plazo fijo y por obra o faena) en todas las fases productivas, realidad mucho más evidente en plantas de proceso, donde están concentrados los trabajadores del sector⁹¹.

Independientemente de que la mayoría de los centros de cultivo y de las plantas de proceso encuestadas por el Censo y/o por el estudio de casos, dicen operar –en un alto porcentaje– doce meses al año⁹², el proceso productivo del chorito se desarrolla de manera bastante estacionalizada, dependiendo fuertemente de los ciclos biológicos y de maduración del recurso. Con ello, los requerimientos de fuerza de trabajo varían, no están repartidos equilibradamente durante el año, sino ajustados a situaciones flexibles de la producción. Además, el chorito –en tanto producto perecible– requiere de una manipulación rápida, que no puede ser atrasada, pues los riesgos para un buen producto final y para el negocio, en general, son grandes.

Ahora bien, reconociéndose ésta como una condición estructural para la demanda diferenciada de fuerza laboral a lo largo del ciclo productivo, la existencia de un “ejército de reserva” es también otra condición para la operación del sistema de trabajo temporal, pues genera una oferta dispuesta a satisfacer los requerimientos de las empresas. La composición de buena parte de esta fuerza de trabajo proviene de comunidades con alta ruralidad y muy “descampesinizadas”, donde difícilmente existen otras alternativas laborales.

De este modo, el estudio de casos permite especificar que, en sus diversas fases productivas, el rubro utiliza un contingente de personal permanente (contratado indefinidamente y de manera directa) al que adiciona la dotación de trabajadores temporales contratados directamente. En las plantas de proceso es donde los temporales tienen fuerte presencia, alcanzando casi el 50% versus el 26,9% de los centros de cultivo.

A menudo, los puestos temporales o eventuales de trabajo en sectores productivos como el de los choritos tienen como correlato bajos salarios, dificultades para constituir sindicatos con posibilidades de negociación colectiva, discontinuidad en la obtención de beneficios de salud y previsionales, etc. Las dos primeras circunstancias pudieron ser constatadas en este estudio.

⁹¹ Según el Censo Nacional Pesquero alcanzarían 75%; y según el estudio de casos de empresas, a 88%.

⁹² Por ejemplo, datos censales indican que ello ocurre en el 94% de la acuicultura empresarial y en el 72% de la industria de transformación de más de diez trabajadores.

El fenómeno de externalización del empleo en el sector ocurre, principalmente, bajo la modalidad de subcontratación de obras o servicios, ejecutadas de manera ocasional o permanente en las instalaciones de la empresa principal. La magnitud de trabajadores involucrados no es muy significativa. Los datos censales los cuantifican en 191 personas, y el estudio de casos arrojó una cifra de 374 trabajadores. En general, no tienen mayor vínculo con la jerarquía de la empresa principal, ni con sus trabajadores propios ya que reciben las instrucciones de qué hacer y cómo hacerlo de su empleador contratista, quien previamente acuerda las cláusulas de la prestación con la empresa principal.

Estándares laborales en remuneraciones y jornada

Las empresas de choritos de la región de Los Lagos tienen un sistema de **remuneraciones** en lo formal bastante homogéneo, que está basado, en general⁹³, en cuatro componentes o ítems fundamentales: sueldo base, bono o incentivo de producción, horas extraordinarias y gratificación. Sin embargo, la ponderación de cada componente varía entre empresas.

Estos cuatro conceptos principales pueden ser complementados con otros bonos que completan el salario bruto final de los trabajadores. No obstante, el salario base es el que tiene la participación más relevante en el cálculo de la remuneración sectorial, al representar, en promedio, un 70% de lo que reciben los trabajadores.

El estudio de casos permite concluir que quienes se ocupan en líneas de producción están concentrados, principalmente, en el tramo remuneracional de \$165.000 a \$247.500, vale decir, entre uno y 1,5 Ingresos Mínimos Mensuales, correspondiendo en cada caso a 43,4% y a 48,5%, respectivamente, del total de trabajadores ocupados en una y otra fase de la cadena productiva. En los centros de cultivo no hay trabajadores que ganen menos del monto señalado, sin embargo en las plantas de proceso sí hay un 9,2% ubicado en tramos salariales de \$165.000 y menos.

Por su parte, los datos censales arrojan como resultado, para el año 2007, remuneraciones brutas promedio para los trabajadores productivos de entre \$160.000 y \$170.000 (acuicultura de menor escala e industria de transformación de menos de 10 trabajadores) a \$190.000 (acuicultura empresarial e industria de transformación de más de 10 trabajadores), levemente superior al IMM de la época (\$144.000).

⁹³ En ocasiones, alguno de ellos no está presente.

A primera vista, es posible concluir que las remuneraciones promedio imponibles de los trabajadores de la industria de choritos son bajas. Puede argumentarse que la cadena productiva agrega poco valor al recurso chorito, en tanto sale al mercado de destino con reducida transformación. O, dicho de otro modo, que los trabajadores cumplen su actividad realizando, en general, operaciones manuales con ayuda de herramientas simples, dado lo cual no requieren niveles de calificación o aprendizaje sofisticados. Independientemente de la validez o no de estos argumentos, lo que permite constatar el análisis de los datos censales –y que es notorio en las industrias de transformación de más de diez trabajadores– es que existe una pirámide salarial que refleja fuertes inequidades entre el personal operativo y el personal directivo o administrativo. Por ejemplo, mientras el 70,8% de los trabajadores ocupados en actividades productivas no especializadas perciben algo más que 1 IMM, un 2,6% de directivos, propietarios o socios y vendedores llega a 13 y 14 IMM.

Pero, para determinar si efectivamente los salarios del sector son bajos, habría que procurar comparar estos datos con otros que den luz sobre aquello, cuestión dificultada porque las escasas fuentes existentes en el país que recogen información sobre la situación de remuneraciones de los trabajadores utilizan distintos marcos conceptuales y diseños metodológicos.

Teniendo en cuenta esta importante salvedad, la siguiente es una mirada global a las cifras sobre montos de remuneraciones promedio de trabajadores que se desempeñan en sectores económicos homólogos, sin profundizar en los criterios en los cuales están basados los cálculos.

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 muestra⁹⁴. En los dos sectores a cuyas características y condiciones podrían ser asimilados los trabajadores del sector –pesca e industria–, los montos de las remuneraciones imponibles correspondieron (julio de 2008⁹⁵) a \$490.626 y \$501.523, respectivamente. Hay que advertir, sin embargo, que esta información incluye trabajadores de todos los estamentos ocupacionales: profesionales, gerentes, administrativos, personal de producción, etc. (ACHS, 2010). Los datos regionales del mismo informe indican que en Los Lagos, y para una muestra de 1.418 empresas afiliadas, el monto promedio de remuneraciones imponibles es \$456.525.

⁹⁴ En julio de 2008, la masa afiliada alcanzó a 1.957.891 trabajadores, pertenecientes a 38.134 empresas a nivel país. La muestra fue de 31.008 empresas, con un total de 1.561.717 trabajadores.

⁹⁵ Fecha en que fue aplicada la encuesta a los casos de estudio.

Por su parte, un informe de empleo y salarios de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales señala que, el año 2007, el 76% de los ocupados en empresas exportadoras obtuvo una remuneración promedio mensual de \$434.556. En el cálculo fue considerado un total de 7.916 empresas; y el salario promedio mensual, estimado sobre la base de las declaraciones de los empleadores al Servicio de Impuestos Internos (SII), tomando el total de los salarios y honorarios pagados en el año, dividido por el número de trabajadores y por los doce meses del año (Direcon, 2009).

La Encuesta Casen 2006 indica que el ingreso autónomo promedio⁹⁶ de la región de Los Lagos es de \$524.282, menor al ingreso autónomo promedio nacional (\$613.206) (Mideplan, 2006).

Finalmente, el estudio sobre remuneraciones de trabajadores de la salmonicultura (principal actividad de la acuicultura) realizado por la Dirección del Trabajo en el año 2008 (Díaz, 2009) pesquía, en un análisis de libros de remuneraciones, los salarios percibidos por ocupados en plantas de proceso de salmón de la región de Los Lagos⁹⁷. Arrojó como resultado que los trabajadores se concentraban y distribuían en tres estratos de montos salariales imposables: 30,4% percibió entre \$200.000 y menos de \$300.00; 31,4% entre \$300.000 y menos de \$400.000; 38,1% obtuvo remuneraciones que superan los \$400.000.

En cuanto a las **jornadas de trabajo**, las distintas empresas en sus centros de cultivo y plantas de proceso informan utilizar la denominada jornada ordinaria, que se extiende hasta 45 horas a la semana, distribuidas en cinco o seis días. El alargue de la jornada por medio de horas extraordinarias, si bien aparece como situación frecuente en muchas de ellas, no implicaría un elevado número de horas laborales en el conjunto mensual ejecutado por los trabajadores/as, ni recargo fuera de lo legal en la jornada específica de cada uno/a, expresándose asimismo, en un aporte porcentual relativamente reducido al cálculo final de las remuneraciones promedio imposables. De este modo no existirían indicios de incumplimiento normativo.

⁹⁶ Corresponde a los ingresos provenientes del trabajo, tanto aquellos realizados en dinero como en especies.

⁹⁷ Abarcó doce unidades productivas, siete de empresas principales líderes en la exportación y cinco de maquiladoras que venden sus servicios de producción a las principales elegidas. En conjunto involucró un total de 2.868 trabajadores que el mes seleccionado para el análisis (mayo de 2008), laboraron todos los días. Por una decisión metodológica fue excluido un total de 1.861 trabajadores que presentaron ausencias el mes elegido.

Nudos críticos en materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales

El estudio de casos de empresas seleccionadas permite visualizar algunos nudos críticos en materia de condiciones de trabajo, a los que vale la pena poner atención de modo de contribuir a revertir esta situación.

Uno de ellos se refiere a **higiene y seguridad**, materia extraordinariamente sensible, pues alude de manera directa a la vida de los trabajadores. Un eje central de preocupación empresarial debieran ser las distintas acciones y procedimientos preventivos que eviten accidentes laborales y enfermedades profesionales.

En el estudio de casos, aunque la mayoría de las empresas informó cumplir con las exigencias formales de poseer instrumentos preventivos⁹⁸, así como también con el mandato legal de dar a conocer a los trabajadores los riesgos, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, a nivel práctico –y con pocas excepciones– expresan cierta confusión en los conceptos, cuando responden a la solicitud de profundizar sobre los grupos de factores de riesgo y exigencias específicas⁹⁹ a las cuales están expuestos los trabajadores de los centros de cultivo y de las industrias y que pueden derivar en daños para la salud.

Sin ser concluyente, ello da alguna pista en el sentido de que la imprecisión de la información podría implicar fragilidad en el diseño y en la ejecución de una buena gestión preventiva en materia de accidentes laborales y enfermedades profesionales. A esta situación hay que sumar la constatación de que los planes de contingencia ante accidentes laborales que manejan las empresas, cuando señalan tenerlos, no son robustos.

Las estadísticas levantadas permiten indicar que 274 trabajadores de las empresas encuestadas como casos de estudio (6,6% del total de contratados directamente), presentaron en los últimos seis meses licencias por accidentes y enfermedades derivadas del trabajo¹⁰⁰. El dato más fuerte, sin embargo, es que en el último año calendario en dos de las 24 empresas fueron consignados sendos accidentes con resultado de muerte para trabajadores, lo cual es extraordinariamente grave.

⁹⁸ Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.

⁹⁹ Referidas al puesto de trabajo y al lugar de trabajo.

¹⁰⁰ Incluye accidentes de trayecto.

Otro nudo crítico es el de la relativa ausencia de **organizaciones sindicales** y de **instrumentos colectivos**. Sólo en siete empresas que constituyeron casos de estudio hay sindicatos con pocos socios y en seis de ellas hay instrumento colectivo. En las industrias del sector hay un contingente importante de trabajadores temporales, cuyas posibilidades de integrar los sindicatos en la práctica están disminuidas. Según información proporcionada por las empresas, el resto preferiría la opción de negociar individualmente o aceptar las condiciones laborales que se les ofrecen.

Las dificultades para revertir esta situación son muchas, parte de las cuales tienen que ver con un escenario económico y sociocultural poco receptivo a la iniciativa de constituir referentes sindicales, así como otras relacionadas con factores normativos e institucionales, que condicionan o limitan su difusión.

Hay que recordar que Chile sólo en el año 1999 ratificó los Convenios N° 87 y N° 98 de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación y sobre derechos de sindicación y negociación colectiva, respectivamente, y lo hizo en un marco de apertura de las relaciones exteriores políticas y comerciales.

Según la fuente citada más adelante, ello por una parte habría respondido al énfasis que las naciones del mundo pusieron en la agenda social internacional, vinculada con los procesos de integración; y, por otra parte, porque su aprobación contribuía a mejorar la posición del país en las relaciones económicas con regiones tan importantes como la Unión Europea, que, a la fecha, había resuelto otorgar beneficios arancelarios preferentes a aquellos países que los habían ratificado y que en sus disposiciones internas incorporaban sus contenidos y los aplicaban (El Mercurio, 22 noviembre 1998). En efecto, con posterioridad (2003), el país firmó el Acuerdo de Asociación Económica con la Unión Europea.

Respecto de otras materias, fue detectado incumplimiento de normas. Menos de un tercio de las empresas encuestadas como casos de estudio tiene constituido **Comité Bipartito de Capacitación**, pese a que esta área ha sido calificada como herramienta central para elevar lo que se da en llamar “capital humano” y, gracias a ello, la productividad del trabajo. Aun cuando en el sector el desarrollo de la actividad productiva no requiere altos grados de especialización, y desde las empresas se desarrollan acciones intencionadas para capacitar a los trabajadores, la ausencia de la orgánica del comité restringe sus alcances.

En cuanto a los **salarios**, el estudio de casos permite indicar que la mayoría de los trabajadores obtienen ingresos brutos superiores al mínimo legal; no obstante, un 2,7% de ocupados en

plantas de proceso obtiene remuneraciones inferiores. Si bien ello podría, eventualmente, explicarse entre otros motivos por la existencia de menores de 18 años que perciben un ingreso mínimo especial, por la ejecución de jornadas de trabajo parciales, etc., podría también constituir un incumplimiento a la norma sobre salario mínimo.

Percibir un ingreso mínimo, o un monto menor, significaría que el único concepto presente en la remuneración es el sueldo base, sin componentes adicionales (gratificación, horas extraordinarias, bono de producción), pues con la promulgación de la Ley N° 20.281¹⁰¹, salario mínimo y sueldo base se corresponden.

Si fuera comprobado incumplimiento de la norma en el pago del salario mínimo, habría que considerar como elemento agravante que varias de las unidades localizadas en la Isla de Chiloé utilizan el subsidio estatal (Ley N° 19.853), que bonifica la contratación de mano de obra local, devolviéndoles por cada trabajador el 17% de la remuneración imponible con un tope.

Inequidades y brechas entre géneros

Una de las diferencias más importante en la forma de inserción laboral de hombres y mujeres está vinculada, justamente, a la actividad reproductiva. La procreación y crianza de los hijos determina inequidades que perjudican a las mujeres, y sobre todo a aquellas de estratos socioeconómicos de menores ingresos. Las familias que pueden afrontar el costo de contratar servicios de cuidado tienen más posibilidades de conciliar vida familiar y trabajo; por el contrario, aquellas de bajos ingresos no pueden hacerlo, lo cual redundo, frecuentemente, en que la mujer no se inserta en el mercado laboral o tiene una inserción intermitente y una trayectoria laboral precaria y deficiente, produciéndose un verdadero círculo vicioso.

Al respecto, en materia de **derecho a sala cuna** –si bien son pocas las empresas encuestadas que tienen la obligación legal de entregar este beneficio, y de ellas un número importante da cumplimiento a la norma– fue posible constatar que un grupo de cinco empresas calificadas para otorgarlo entregan bono compensatorio, argumentando motivos no ajustados a la ley. Por su parte, según informan algunas empresas, un grupo pequeño de trabajadoras aparecen excluidas del ejercicio de este derecho por “no demandarlo” o “preferir soluciones personales”, situación no coherente con lo estipulado en la ley. Es posible constatar, entonces,

¹⁰¹ Publicada el 21 de julio de 2008, y en vigencia desde el 21 de enero de 2009.

que los servicios e infraestructura de cuidado infantil para las trabajadoras asalariadas de este sector no siempre están garantizados y que, a pesar de lo expreso de la ley, el acatamiento de las empresas no es completo.

Como dato central en este sentido, el estudio de casos de empresas muestra que, aproximadamente, un 40% del personal es masculino y un 60% femenino. Si los datos son vistos diferenciando la fase productiva, es dable constatar que mientras en las plantas de proceso hay una fuerte feminización de la mano de obra (65,3% de trabajadoras), en los centros de cultivo la situación es inversa, siendo los hombres la mayoría (82,5%).

El Código del Trabajo chileno prohíbe todos los actos de discriminación, vale decir, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

El sector, más que presentar situaciones de vulneración flagrante por parte de las empresas, replica fenómenos que ocurren a nivel de la sociedad: fuerte segmentación de puestos de trabajo y funciones según sexo, y brechas salariales entre hombres y mujeres. Estos fenómenos, que tienen profundas raíces culturales, no son privativos de nuestro país ni de nuestro mercado laboral, ya que cruzan de manera similar a muchas otras realidades. Lo importante es visibilizar las falencias para avanzar en equidad, promover igualdad de oportunidades y de derechos. Para ello el diseño y la aplicación de políticas pertinentes desde las propias empresas y desde los sindicatos (y obviamente desde el Estado), es un desafío central para el cambio.

Las funciones productivas en la industria del chorito son bastante segmentadas y especializadas según condición de género. Mientras los hombres tienen presencia en las distintas fases productivas, desempeñando una variedad de cargos, muchas de las cuales tienen carácter especializado, las mujeres están concentradas en plantas de proceso, ejecutando, principalmente, labores productivas no especializadas que requieren motricidad fina, delicadeza, prolijidad, meticulosidad, todas habilidades adquiridas debido a los procesos de socialización.

Esta segmentación –confirmada también en otros estudios– incuba una serie de desigualdades en la forma de inserción laboral de hombres y mujeres. A menudo los hombres son los que logran mayor estabilidad en el empleo, tienen mayores ingresos, y hasta pueden llegar a desempeñar puestos de mayor jerarquía.

El estudio de casos permitió confirmar que, desde el punto de vista de las modalidades de contratación, un mayor porcentaje de trabajadores (59,7%) que de trabajadoras (46,8%) posee contrato indefinido; y más mujeres que hombres tienen contratos temporales (53% versus 40,2%). De este modo, más trabajadoras que trabajadores de las empresas encuestadas experimentan una condición laboral flexible en sus puestos de trabajo y, consecuentemente, enfrentan limitaciones en su acceso a algunos derechos laborales (por ejemplo, indemnización por años de servicio, previsión, protección a la maternidad, libertad sindical, etc.).

Al analizar la información sobre salarios según el sexo, para el conjunto de trabajadores, sin especificar la fase productiva en la que están ocupados, fue posible constatar que la proporción de mujeres que perciben remuneraciones brutas inferiores es mayor a la proporción de hombres, y que mientras los hombres tienen presencia en todos los tramos considerados, las mujeres tienden a concentrarse en aquellos de menor ingreso.

Por ejemplo, en el rango salarial de entre \$165.000 y \$247.500, donde aparece una mayor frecuencia de trabajadores (47,9%), la lectura por sexo indica que solo el 36,5% de los hombres y el 55,6% de las mujeres tiene dicha remuneración; o sea, existe una diferencia entre sexos de 19 puntos porcentuales en perjuicio de las mujeres. De este modo, sumados a ese tramo los dos inferiores (\$165.000 y menos), es posible concluir que 42,5% de los hombres y 65% de las mujeres tienen ingresos menores de \$247.500, ampliándose la brecha a 22,5 puntos porcentuales. O sea, las mujeres perciben, como producto de su ocupación, un ingreso bruto promedio inferior al de sus pares hombres, el que además tiene mucha cercanía con el piso salarial correspondiente al salario mínimo legal.

Conforme las remuneraciones son más elevadas, la brecha hombre-mujer en perjuicio de las mujeres aumenta. Esta discriminación salarial incide negativamente no solo en las posibilidades de muchas mujeres de obtener ingresos razonables, sino también, seguramente, en aumentar la participación femenina en el mercado de trabajo¹⁰².

¹⁰² Así lo señala una encuesta reciente que pregunta acerca de los factores más efectivos para facilitar el trabajo en caso de que las entrevistadas decidieran trabajar: mejorar el sueldo ofrecido marca la primera prioridad (48%) (Comunidad Mujer-Datavoz-OIT, 2008).

La relevancia del estudio para la Dirección del Trabajo

El presente estudio aporta una mirada inédita sobre las condiciones de trabajo en la industria del chorito en la región de Los Lagos, actividad que se ha ido consolidando económicamente, mostrando a lo largo de los últimos años una fuerte expansión y proyecciones al alza.

Este aporte al conocimiento es una contribución que la Dirección del Trabajo hace a los actores laborales (representantes de empresas y trabajadores), la academia y centros de estudio, tanto como a los organismos públicos diseñadores de políticas.

Internamente, el estudio facilitará al Servicio el despliegue de acciones hacia el sector y relativas a la difusión de las normas, prevención de conductas infractoras, así como para contribuir a fomentar prácticas laborales virtuosas, mejorar estándares laborales, promover el diálogo social entre actores y acompañar estos procesos cuando la situación lo amerite.

Tener en vista los compromisos ratificados por el Estado chileno en distintos acuerdos y convenios internacionales que, entre otras materias, promueven el cumplimiento de las leyes laborales, reviste especial centralidad en las empresas de rubros de exportación que, como las del chorito, ponen al país en la vitrina global.

Aqua. Directorio de Pesca y Acuicultura. Varios años. www.aqua.com

Aqua. www.aqua.cl/noticias

Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Comportamiento del empleo y remuneraciones en empresas afiliadas a la ACHS, 2010.

Bagnara, Manuel y Maltrain, Gastón. Descripción del sector mitilicultor en la región de Los Lagos, Chile: evolución y proyecciones. Corfo Los Lagos, 2008.

Comunidad Mujer-Datavoz-OIT. Informe Encuesta Barómetro Mujer y Trabajo, 2008.

Consejo de Innovación. Estudios de competitividad en *clusters* de la economía chilena. Elaborado por *The Boston Consulting Group*, 2007.

Corfo. Programa Territorial Integrado Industria de Mitilidos. Elaborado por Muñoz, J. y Aros, J., 2008.

Díaz, Estrella. Operarios y operarias de plantas de proceso industria del salmón: estudio de remuneraciones región de Los Lagos. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Aporte al debate laboral N° 22, 2009.

Díaz, Estrella y Mella, Paola. Inequidades y brechas de género en el empleo. Informe de resultados. Sexta Encuesta Laboral 2008. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios, 2009.

Dirección del Trabajo. Compendio de series estadísticas, 1990-2009.

Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales (Direcon). Empleo y salarios en las empresas exportadoras chilenas, 2009.

Dirección General de Territorio Marítimo (Directemar). Reglamento Ambiental para la Acuicultura. TM-074, 2009 actualizado a 2010.

El Mercurio. 22 noviembre 1998.

Fishing Partners Ltda. Estado de situación y perspectivas de la industria del chorito. Elaborado por Plaza, H., Ortúzar, Y., González, M. y Aros, J., 2005.

Fundación para la Superación de la Pobreza. Cartillas de información territorial región de Los Lagos. Dirección de Investigación e Intervención Social, 2008.

García, Ximena. Mitílidos. Punto de inflexión. Aqua, 2009.

García de León, Guadalupe. Estrategias corporativas y reconfiguración de las cadenas de proveeduría del vestido hacia Estados Unidos: el caso de la firma Levi Strauss & Co. Estudios Fronterizos, Vol. 10, Núm. 20. Universidad Autónoma de Baja California. México, 2009.

INE. Ingresos de hogares y personas 2009. 2010.

INE. Censo Nacional Pesquero y Acuicultor, 2008-2009.

Mideplan. Encuesta Casen, 2006.

Pizarro Mandiola, Luis. Informe final consultoría sobre innovación tecnológica PTI industria mitílidos, 2008.

ProChile. Estudio de mercado mejillones en conserva España, 2009.

Sernapesca. Anuario Estadístico de Pesca. Varios años desde 1998 a 2009.

Vera, Waldo. Identificación y estudio de *cluster* exportadores regionales. Región de Los Lagos. Prochile, 2004.



Agustinas 1253, Santiago de Chile

Teléfono: (56-2) 674 9300

www.direcciondeltrabajo.cl

