

**MEDICIÓN DE TRABAJO DECENTE
EN EMPRESAS PRODUCTORAS Y EXPORTADORAS
DE CARNES BLANCAS Y
PROPUESTA PARA DIÁLOGO SOCIAL**

**Informe Final
Diciembre 2007**

Autor: Fundación Instituto de Estudios Laborales
FIEL
Patrocinio: Oficina Internacional del Trabajo para el Cono Sur
OIT - Chile

FICHA TÉCNICA

Título	Medición de Trabajo Decente en Empresas Productoras y Exportadoras de Carnes Blancas y Propuesta para Diálogo Social.
Tipo de Investigación	Investigación Cuantitativa y Cualitativa de Fuentes Primarias y Secundarias.
Organismos Responsables	Fundación Instituto de Estudios Laborales, FIEL-CUT.
Organismo Patrocinador	Oficina Internacional del Trabajo para el Cono Sur, OIT.
Sectores Contemplados	Productores avícolas Productores de cerdo
Coordinadora Proyecto	Ana Alonso, Periodista Magister en Estudios Internacionales Asesora Secretaría RRII CUT
Equipo Profesional	Pedro Cristian Paiva, Economista, Encargado Área de Estudios FIEL-CUT Gonzalo Granifo, Egresado Ingeniería Comercial, Consultor FIEL-CUT

ÍNDICE

Informe Ejecutivo	4
I. Introducción	10
II. Primera experiencia de “Trabajo Decente” en Chile	11
III. Metodología Aplicada	12
IV. Diagnóstico del Sector de Carnes Blancas en Chile.....	15
1. Antecedentes Generales: Producción y Consumo	15
2. Exportaciones de Carnes Blancas.....	20
3. Calidad.....	23
4. Inversiones.....	25
5. Empleo.....	25
6. Concentración de la Industria.....	25
7. Cadena de Producción	26
IV. Análisis de los Indicadores de “Trabajo Decente”	30
1.- Descripción de Empresa:.....	30
2.- Conformación de la dotación y tipo de contrato de trabajo	32
3.- Horario de trabajo y denuncias por exceso de jornada de trabajo:.....	33
4.- Sindicalización y práctica antisindical:	33
5.- Negociación Colectiva: Vigencia, grupos negociadores, convenios y contratos colectivos	34
6.- Salarios:	36
7.- Brecha salarial	37
8.- Seguridad en el Trabajo:	38
9.- Igualdad de Oportunidades y No Discriminación:.....	38
10.- Formación y Capacitación:.....	40
11.- Protección Social:.....	40
VI. Resumen de Resultados.....	41
VII. Conclusiones	41
VIII. Propuesta Para Diálogo Social.....	44
IX. Anexo	45
Anexo N° 1	45
Anexo N° 2	49
BIBLIOGRAFÍA.....	50

Informe Ejecutivo

El presente diagnóstico del sector de carnes blancas, fue elaborado en el marco del nuevo concepto que desde principios de los '90 se ha venido perfeccionándose, que es el de “trabajo decente” acuñado y difundido por la OIT el que ha venido consolidándose en la agenda social tanto nacional como internacional. Su desarrollo y evolución ha generado una mayor conciencia acerca de la necesidad de avanzar hacia mejores estándares laborales en todas las áreas productivas y de servicios. No obstante, aún no se genera un modelo metodológico convencional para evaluar su cumplimiento, sino más bien se han desarrollado algunas metodologías particulares adaptadas a la realidad de cada sector o territorio a estudiar.

Por esta razón, se hace necesario en Chile generar un modelo que permita medir de acuerdo a indicadores objetivos, el cumplimiento de trabajo decente en los distintos sectores productivos. Para ello, se debe desarrollar una metodología aplicable a distintas áreas. De la mano de esto, también se requiere proponer una iniciativa de diálogo social, a fin de que una vez establecido el diagnóstico en el sector a estudiar se pueda avanzar en la búsqueda de mejoras y/o soluciones conjuntas con los empleadores y la autoridad pública.

La Fundación Instituto de Estudios Laborales, FIEL, perteneciente a la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, ha desarrollado este diagnóstico con el objeto de replicarlo posteriormente en los distintos sectores productivos del país.

Se debe hacer presente que el desarrollo piloto del diagnóstico elaborado, se vio significativamente dificultado por no contar con la participación activa del empresariado del sector bajo análisis. No obstante de ello, los resultados presentados entregan una tendencia de la situación real y concreta basada en la percepción de las organizaciones sindicales presente en el sector de carnes blancas. Este hecho producido (por la no participación del empresariado del sector), entrega una clara señal de las relaciones de estos mismos con las organizaciones sindicales del sector. Lo cual precipita a priori una primera conclusión fundamental, que es la de desarrollar las confianzas, intereses y voluntades necesarias para poder interactuar de forma real y concreta en la tarea de fortalecer las distintas organizaciones tanto sindicales como empresariales del sector, para así poder converger en el objetivo final de percibir los beneficios potenciales que ellas encierran en su seno, para ambos sectores trabajadores y empresariado.

Una primera experiencia de Trabajo Decente en la cual se considero a Chile data del año 2000 en que se realiza una primera medición con referencia al período 1990-2000, el cual contemplo a un grupo de países de América Latina. Tal estudio fue realizado por Malva

Espinoza, que contó con el patrocinio de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT). En el cual se tomó como base a un conjunto limitado de componentes esenciales, en dicho trabajo Chile se ubicó en el segundo nivel más alto de trabajo decente. Esta apreciación de trabajo decente ostentada por Chile parece no del todo real, por cuanto dicho estudio realizó esta medición en un periodo del cual Chile lograba la democracia y por tanto todos los indicadores socio-económicos y laborales chilenos se encontraban extraordinariamente deprimidos.

En el sector bajo análisis existen distintas categorías de carnes blancas entre ellas: pollo, pavo, cerdo y pescado. Sin embargo, por la diferencia en el sistema de producción, éste último no es considerado en el presente estudio.

La producción nacional total de carnes alcanzó al 2006 la cifra de 1 millón 340 mil toneladas aproximadamente. De ellas, un 46% correspondió a carne de ave, un 35% a carne de cerdo y un 18% a carne de bovinos. La cantidad total de carne de ave que produjo Chile este año fue de 613.757 toneladas, cuya composición corresponde a un 84% de pollo broiler y un 15% de pavo, mientras la diferencia está dada por otras aves.

Respecto al destino de la producción, actualmente el 84,4% de la producción de aves, el 70,8% de la producción de pavos y el 60,5% de la producción de porcinos están destinadas al consumo interno, sin embargo, la industria se propone en el corto plazo, aumentar la participación en las exportaciones.

Respecto al destino de la producción, actualmente el 84,4% de la producción de aves, el 70,8% de la producción de pavos y el 60,5% de la producción de porcinos están destinadas al consumo interno, sin embargo, la industria se propone en el corto plazo, aumentar la participación en las exportaciones.

Las exportaciones de pollo y pavo en el año 2006 alcanzaron más de 170 millones de dólares. Las exportaciones de carne de ave han crecido fuertemente, con aumento promedio del 36% en valor en el periodo 2000-2006. Hoy en día se está llegando a mercados de alta exigencia como México, Unión Europea, China y Japón, entre otros y desde luego a EE.UU. que abre sus mercados para el ingreso de carnes blancas desde Chile. Desde el 3 de diciembre de 2007, el mercado estadounidense está abierto para recibir los envíos de carnes de ave y sus subproductos desde nuestro país.

Según cálculos del Minagri, en 2008 Chile debería alcanzar envíos por US\$ 14 millones, mientras que en los años siguientes las exportaciones de estos productos deberían mostrar tasas de crecimiento en torno al 35%.

Los productores de ave hasta ahora, habían buscado satisfacer principalmente las demandas del mercado interno. Hoy en día, concientes de la calidad de sus productos y apoyados por la apertura comercial de Chile, las empresas avícolas han desarrollado un proyecto exportador que ha ido tomando fuerza desde el año 2000 y que se espera siga en aumento, llegando a exportar 300 millones de dólares en el año 2010. Este proyecto exportador está orientado a satisfacer mercados internacionales con altos niveles de exigencia, elaborando productos con mayor valor agregado, para privilegiar la calidad por sobre el volumen. Similar situación ocurre con los productores de cerdo. Chile ha registrado un incremento sostenido de las exportaciones de este producto, con aumentos promedio de 38% anual en los últimos cuatro años. Hoy en día se está llegando a mercados de envergadura como es Japón, Corea del Sur, México, Canadá y UE, entre otros. Al año 2.010 se espera llegar a exportar 654 millones de dólares. Similar situación ocurre con los productores de cerdo. Chile ha registrado un incremento sostenido de las exportaciones de este producto, con aumentos promedio de 38% anual en los últimos cuatro años. Hoy en día se está llegando a mercados de envergadura como es Japón, Corea del Sur, México, Canadá y UE, entre otros.

El sector avícola nacional es una actividad que genera un alto nivel de empleo, especialmente en zonas rurales y sub-urbanas. Además del empleo directo genera gran cantidad de trabajo en distintos sectores, entre ellos transportes y servicios. El empleo total del sector avícola, sin considerar el efecto sobre el comercio y pequeños agricultores, se estima en 20.000 personas. La producción avícola nacional está geográficamente concentrada; el 95% se ubica entre las regiones Quinta y Sexta. En esta última se produce el 49%, mientras en la Metropolitana se concentra el 37% de la producción. Además se encuentra concentrada a nivel industrial, existiendo sólo siete empresas que operan en el país, siendo las empresas Agrosuper y Ariztía, las que controlan poco más de las tres cuartas partes de la producción de pollos y más del 95% de la producción de pavos.

Las siete empresas están presentes en todos los procesos de la cadena productiva, desde la crianza hasta la distribución, con lo que se puede asegurar un alto nivel de trazabilidad de los productos.

La actividad en la cadena de carne de aves se caracteriza por ser particularmente corta y muy concentrada verticalmente, con procesos productivos de cultura industrial. En cuanto a la producción de cerdos la Asociación de Productores de Cerdos en la actualidad está compuesta por productores industriales, medianos y pequeños, reuniendo a 38 empresas que suman 185 mil hembras reproductoras, lo cual representa un 90% de la producción total de cerdos del país.

De las seis empresas participantes a través de las organizaciones sindicales 5 de ellas presentan una responsabilidad limitada mientras que una las empresas Sopraval es Sociedad

Anónima. Estas se encuentran ubicadas en los Holding Agrosuper y Ariztía fundamentalmente. En tanto que las organizaciones sindicales de empresas Agrosuper se encuentran agrupados en una coordinadora que agrupa a doce sindicatos a los que se adicionan los sindicatos de empresas Ariztía y Santa Rosa respectivamente. La muestra arrojó una representación de los mismos, de aproximadamente un 60% del universo total.

Los resultados obtenidos del análisis realizado al sector de carnes blancas han arrojado niveles bajo de trabajo decente en los siguientes ítems: Prácticas antisindicales, trabajadores con contrato colectivo, brecha salarial, en la distribución de cargos directivos por género, presencia de trabajadores discapacitados, en formación y capacitación y uso de franquicia Sence. Es probable adicionar a este conjunto el indicador que dice relación con el nivel de Sindicalización existente en el sector, dado que el mismo, si bien es cierto se ubica por sobre el nivel de sindicalización a nivel nacional, no es el más representativo para ello considerándolo como lo ideal para la organización sindical del sector.

En el nivel medio bajo se agrupan los siguientes indicadores, a decir: vigencia de las negociaciones y nivel de salarios.

El nivel medio del diagnóstico se concentra en seguridad en el trabajo y la distribución de la dotación por género.

En cuanto al nivel medio alto se agrupan los indicadores de trabajadores propios, tipo de contrato, trabajadores en convenios colectivos y protección social. En este nivel último se debe de cuestionar al convenio colectivo como un real instrumento de negociación no obstante de ello, de seguro que es mejor que los grupos negociadores. Además aún esta en tela de juicio, por no contar con la información requerida para la medición real y concreta de la protección social y, fundamentalmente por el hecho de estar en un contexto en desarrollo de modificación al tema previsional y seguidamente de una posible modificación al seguro de desempleo. El nivel obtenido en este indicador sólo fue tomando como hecho fundamental de ser trabajadores propios de la empresa, por tanto su relación contractual con la misma es de dependencia y por ello se estima que están en cumplimiento de la legislación al respecto.

Finalmente, el nivel alto se encuentran los siguientes indicadores, a decir: Horario de trabajo, “sindicalización” y trabajadores involucrados en convenios colectivos.

Los resultados obtenidos en el sector productor de carnes blancas, han permitido determinar que los diversos indicadores macro sobre actividades económicas entregadas por entidades formales y competentes en la materia, tanto pública como privada, no se condicen con la realidad que presentan los sectores productivos.

Como evaluación general y al no otorgar mayor jerarquía a unos sobre otros indicadores, ya que esto no es competencia de los investigadores sino de una convención internacional al alero de la OIT; podemos decir que en promedio el índice de trabajo decente en el sector productivo de carnes blancas es de un rango: MEDIO BAJO.

Los ámbitos más fuertes que desarrollan las empresas del sector en pro de alcanzar un trabajo decente dicen relación con las condiciones de contrato de trabajo (relación contractual), higiene y seguridad en el trabajo y seguridad social.

Sin embargo, cabe destacar que la muestra analizada sólo corresponde a trabajadores sindicalizados con contrato indefinido, por lo tanto, no sabemos cuál es la real situación en materia de subcontratistas, cosa que hoy en día adquiere enorme relevancia a un año de estar vigente la nueva Ley de Subcontratación y Suministración de Personal.

En cuanto a seguridad, como ya indicamos anteriormente, se requiere un detalle más preciso de la cantidad de accidentes laborales y enfermedades provocadas por el trabajo, así como también que sean reconocidas enfermedades laborales tales como la tendinitis, lumbago y otras que hoy no son reconocidas y ciertamente son provocadas por una rutina de trabajo repetitiva y que implica fuerza física.

Existen indicadores cuyos resultados llaman la atención, tal como el caso del alto nivel de sindicalización que presenta el sector versus el mínimo grado de negociaciones colectivas existentes. Esta contradicción demuestra prácticas antisindicales al interior de las empresas en cuestión, fomentando la existencia de grupos negociadores y convenios colectivos y desincentivando la permanencia de los sindicatos al no hacer efectivos contratos colectivos de trabajo.

De lo anterior, se desprende la debilidad del sindicalismo frente al empresariado del sector, dada la alta prominencia de los grupos negociadores.

Otros puntos que se muestran débiles en los resultados generales son los indicadores referidos a igualdad de oportunidades, brecha salarial y capacitación. Respecto al primero de ellos, la falta de igualdad de oportunidades es similar a la existente en todo el país, ya sea en el sector público como privado.

Sin embargo, la brecha salarial y la falta de capacitación parecen especialmente deficientes en este sector, no respondiendo a la carga real de trabajo y productividad por trabajador, en el caso de los salarios justos ni a las necesidades de capacitación reales del trabajador, respectivamente.

Las empresas del sector pagan altísimos sueldos a sus ejecutivos y jefes de área, mientras a sus operarios les otorgan ingresos no superiores a los \$300.000.

I. Introducción

Desde principios de los '90 el concepto de “trabajo decente” acuñado y difundido por la OIT comenzó a consolidarse en la agenda social tanto nacional como internacional.

Su desarrollo y evolución ha generado una mayor conciencia acerca de la necesidad de avanzar hacia mejores estándares laborales en todas las áreas productivas y de servicios.

No obstante, aún no se genera un modelo metodológico convencional para evaluar su cumplimiento, sino más bien se han desarrollado algunas metodologías particulares adaptadas a la realidad de cada sector o territorio a estudiar.

Por esta razón, se hace necesario en Chile generar un modelo que permita medir de acuerdo a indicadores objetivos, el cumplimiento de trabajo decente en los distintos sectores productivos. Para ello, se debe desarrollar una metodología aplicable a distintas áreas.

De la mano de esto, también se requiere proponer una iniciativa de diálogo social, a fin de que una vez establecido el diagnóstico en el sector a estudiar se pueda avanzar en la búsqueda de mejoras y/o soluciones conjuntas con los empleadores y la autoridad pública.

La Fundación Instituto de Estudios Laborales, FIEL, perteneciente a la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, ha desarrollado este estudio y ha contado con el patrocinio de la OIT, a objeto de replicarlo posteriormente en los distintos sectores productivos del país.

Para ello, entiende el concepto de trabajo decente incluyendo principalmente los siguientes elementos¹

- 1) Empleos de calidad y en cantidad suficiente.
- 2) Ingresos adecuados.
- 3) Seguridad en el empleo.
- 4) Con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad.
- 5) Con respeto a los derechos de los trabajadores.
- 6) Fortalecimiento sindical y negociación colectiva.
- 7) Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social.
- 8) Con diálogo social y tripartismo.
- 9) Con protección social en el empleo y en la sociedad.

¹ Espinoza, Malva, Trabajo Decente y Protección Social”, OIT – CUT, Santiago, 2003.

- 10) En condiciones de libertad.
- 11) Con equidad para todos los miembros de la sociedad.
- 12) Con dignidad.

Integrando estos componentes, la definición que actualmente entrega la OIT al respecto es la siguiente: “El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres” (OIT).

“El trabajo decente puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos: principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales; oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad social; y diálogo social y tripartismo. Estos objetivos tienen validez para todos los trabajadores, mujeres y hombres, en la economía formal e informal, en trabajos asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casas o en la comunidad” (OIT).

Esta es la definición que se utilizará para efectos del presente estudio, así como para definir los elementos que componen el concepto de trabajo decente y los indicadores con los cuales se medirá su cumplimiento.

II. Primera experiencia de “Trabajo Decente” en Chile

La primera experiencia de medición de Trabajo Decente en la cual se consideró a Chile data del año 2000 y tiene como referencia el período 1990-2000 y contempló a un grupo de países de América Latina. Tal estudio fue realizado por Malva Espinoza y contó con el patrocinio de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT). En él se tomó como base los siguientes componentes:

- Empleo
- Ingresos
- Protección Social

De acuerdo a esta selección limitada de indicadores, Chile se ubicó entre los países con un desarrollo de “trabajo decente” de nivel “medio alto”, frente a las categorías: bajo, medio-bajo, medio medio-alto y alto.

Tal conclusión no se puede considerarse determinante, pues esta primera medición se realiza en base a un conjunto limitado de componentes esenciales y, por ello, sacar por conclusión de que Chile está en el segundo tramo más alto de “trabajo decente”; basándose tan sólo en este índice, puede entregar una realidad laboral sesgada del país. Más aún, si consideramos que el período considerado para la medición coincidió con el regreso a la democracia en Chile, en que los indicadores tomados para la medición se encontraban extraordinariamente deprimidos. Consecuentemente, debemos considerar que las estadísticas consideradas para el desempeño del empleo se tomaron del Instituto Nacional de Estadística (INE), el cual sabemos que se basa en una encuesta, que no expresa la realidad laboral en términos objetivos. Para ello debería haberse ocupado la estadística de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones en la cual puede observarse la realidad laboral de la ocupación “trabajo decente” en términos reales.

III. Metodología Aplicada

El presente estudio se basa en la definición de “Trabajo Decente” establecida en la introducción de este diagnóstico, así como en los elementos que componen el concepto de trabajo decente. Bajo este marco y según la evaluación que desarrolla la OIT a través del Panorama Laboral, en la que ésta hace una distinción entre calidad de empleo entre niveles:

Mayor
Medio Alto
Medio
Medio bajo
Bajo

Se definieron los indicadores que permitieron medir y evaluar la situación de trabajo decente en el sector, en niveles similares a los que establece la OIT.

Para la definición de estos indicadores, nos basamos en la legislación nacional, los Principios y Derechos Fundamentales de la OIT, el Código del Trabajo y en los indicadores laborales de la Iniciativa de Reporte Mundial (GRI)². Es importante señalar que al referirnos a “empresa” en estos indicadores estaremos hablando del concepto entendido en su sentido amplio como el concepto de “empresa mandante” contenido en la Ley de Subcontratación y no por cada razón social que ésta posea.

² Éstos, a nivel internacional han sido mayoritariamente reconocidos como indicadores para medir cuantitativa y cualitativamente el desempeño de las organizaciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa, la que incluye la dimensión relativa a Prácticas Laborales y Trabajo Decente.

Indicadores de Trabajo Decente Seleccionados

Factor	Descripción	Indicadores
Descripción de Empresa	Descripción general de la empresa, su rubro, instalaciones, principales productos y mercados.	Tipo de empresa (S.A., Ltda.) Categoría (Mipe, Pyme, gran empresa). Sector productivo. Actividad económica a la que pertenece. Nº total de razones sociales Nº y ubicación de instalaciones, filiales y plantas. Principales productos y producción anual. Principales mercados y % de ventas a cada uno.
Contrato de Trabajo (desglose del colectivo de trabajadores)	Existencia de contrato de trabajo a todos los trabajadores contratados en forma directa, de acuerdo a la forma estipulada por la ley nacional.	Nº total de trabajadores (incluidos contratados en forma directa, indirecta, definida e indefinida, etc.). Nº total de trabajadores contratados en forma directa y tipo de contrato (indefinido, a plazo fijo inferior a 30 días, a trato, etc.). Nº total de trabajadores contratados de forma indirecta y tipo de contrato (indefinido, plazo fijo inferior a 30 días, de temporada, a trato, etc).
Horario de Trabajo	Cumplimiento del horario de trabajo de acuerdo a lo estipulado por ley.	Nº trabajadores con derecho a horas extraordinarias. Promedio de horas extraordinarias pagadas mensualmente. Descripción de sistema de turnos Nº denuncias por exceso de jornada ordinaria o pactada.
Sindicalización	Cumplimiento y respeto por parte de la empresa del derecho a sindicalización.	Nº de sindicatos activos vigentes en la empresa y Nº de trabajadores representados por cada uno. Nº de denuncias por práctica antisindicales y sentencias en los últimos cinco años. Nº de grupos negociadores existentes en la empresa
Negociación Colectiva	Cumplimiento y respeto por parte de la empresa del derecho a negociación colectiva.	Fecha de última y próxima negociación colectiva. Nº o % de trabajadores incluidos en contrato colectivo. Nº o % de trabajadores incluidos en convenio colectivo.
Salarios	Cumplimiento de pago de sueldo digno y legal a los trabajadores	Valor promedio de salarios según estamento jerárquico. Salario promedio de la actividad. Salario promedio del país. Nº denuncias por no pago de vacaciones. % de variación en las remuneraciones últimos tres años.
Seguridad en el Trabajo	Cumplimiento de condiciones de salud y seguridad en el trabajo (incluyendo a los subcontratados).	Tasa de accidentalidad últimos tres años. Tasa de ausentismo, accidentes y daños laborales. Nº de días perdidos. Nº de víctimas mortales relacionadas con el trabajo Nº de denuncias por faltas en la materia. Nº de multas por infracciones en la materia.
Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	Respeto por parte de la empresa a la diversidad e igualdad de oportunidades.	Nº de mujeres y hombres sobre el total de trabajadores. Nº de mujeres y hombres en cargos directivos Nº de trabajadores discapacitados. Promedio de ingresos hombres y mujeres en distintos estamentos jerárquicos. Brecha entre salario más alto y más bajo en la empresa (diferencia en Nº veces)
Formación y Capacitación	Importancia y magnitud de la capacitación al interior de la empresa.	Nº y % de trabajadores capacitados al año (sobre el total de trabajadores) % Franquicia Sence utilizada
Protección Social	Cobertura y calidad de la protección social otorgada a los trabajadores.	Nº de afiliados a sistema AFP Nº de cotizantes a sistema AFP Cotizantes/Afiliados

Finalmente, a fin de reunir la información necesaria para contestar a todos o algunos de los indicadores establecidos, se conformó un equipo entre el Observatorio Laboral de FIEL y los dirigentes sindicales del sector a estudiar, cuyo número refleja una muestra representativa de los trabajadores del sector.

Una vez establecido el grupo de trabajo, se determinaron las tareas respectivas de acuerdo las siguientes funciones:

1. Revisión de fuentes secundarias.

- Documentos e informes emitidos por la empresa.
- Documentos e informes emitidos por la Dirección Del Trabajo u otros servicios públicos.
- Documentos e informes emitidos por las mutuales de seguridad.
- Información publicada en prensa.
- Etc.

2. Recopilación de datos a través de fuentes primarias.

- Entrevistas individuales y grupales.
- Talleres ampliados con grupos de trabajadores para recopilar información.
- Reuniones con ejecutivos, encargados de área o representantes de las empresas para obtener información y contrastarla con la obtenida por los medios anteriores.

3. Organización y resumen de la información de manera estadística para su posterior análisis y evaluación.

4. Análisis y Evaluación de la Información

5. Una vez obtenidos los datos para los distintos indicadores propuestos, se procedió a un proceso de análisis en dos sentidos:

a. Analizar en forma separada cada resultado y otorgarle un valor de acuerdo a las categorías establecidas por la OIT, tal como se indicaron anteriormente.

b. Una vez evaluado cada indicador por separado se procedió a evaluar el conjunto de la gestión del sector estudiado haciendo un promedio entre los distintos resultados obtenidos.

Hecho esto, se pudo definir en términos generales en qué categoría de cumplimiento de trabajo decente se encuentra el sector estudiado, cuáles son sus fortalezas y aquellos ámbitos donde existen debilidades.

Esta metodología permitirá además comparar periódicamente los avances o retrocesos que tenga el sector estudiado tanto en cada uno de sus indicadores como en términos generales.

IV. Diagnóstico del Sector de Carnes Blancas en Chile

1. Antecedentes Generales: Producción y Consumo

Antes iniciar un estudio diagnóstico acerca de la realidad laboral de las empresas productoras y exportadoras de carnes blancas, debemos comenzar obligadamente por contextualizar cuáles son las características de este mercado y de las empresas que lo componen. En la categoría de carnes blancas encontramos: pollo, pavo, cerdo y pescado. Sin embargo, por la diferencia en el sistema de producción, éste último no es considerado en el presente estudio.

Al revisar las cifras de producción y ventas del sector de carnes blancas³, se puede observar que éstas han venido aumentando positivamente durante los últimos años. De hecho, en la última década la producción ha tenido un gran crecimiento, con aumentos promedio de 7,4% anual. Tal crecimiento se fundamenta principalmente por el sector porcino, que en dicho período logró un crecimiento del orden del 9,7% anual seguido por la producción de aves con un 5,9% anual, mientras el consumo interno de ambos ha aumentado en un 54% durante los últimos diez años.

³ La que considera pollos, pavos y cerdos.

Cuadro N° 1: Producción nacional de aves y porcinos (ton. vara)

Año	Aves	Porcinos	Total
1996	344.371	184.698	529.069
1997	351.475	s/i	351.475
1998	382.289	235.014	617.303
1999	392.202	243.693	635.895
2000	437.875	261.477	699.352
2001	485.140	303.006	788.146
2002	444.162	350.721	794.883
2003	464.405	365.343	829.748
2004	535.002	372.845	907.847
2005	549.925	410.664	960.589
2006	613.757	467.866	1.081.623
Crec. Anual Prom	5,9%	9,7%	7,4%

Fuente: ODEPA - ODECO 2006.

La producción nacional total de carnes alcanzó al 2006 la cifra de 1 millón 340 mil toneladas aproximadamente. De ellas, un 46% correspondió a carne de ave, un 35% a carne de cerdo y un 18% a carne de bovinos.

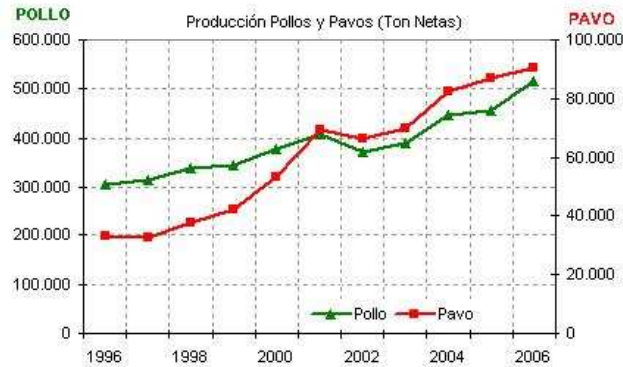
Cuadro N° 2: Producción nacional de carnes chilenas (2006)

Producto	Volumen (Ton.Vara)	(%) Total	(%) Aves Total	Valor (MMUS\$)
Pollos	517.048	38,7%	84,2%	671
Pavos	90.399	6,8%	14,7%	180
Cerdos	467.866	35,0%		764
Bovinos	237.553	17,8%		583
Ovinos	11.130	0,8%		22
Otras	13.631	1,0%	1,0%	19
Total	1.337.627	100,0%	100,0%	2.239

Fuente: INE - APA.

La cantidad total de carne de ave que produjo Chile este año fue de 613.757 toneladas, cuya composición corresponde a un 84% de pollo broiler y un 15% de pavo, mientras la diferencia está dada por otras aves.

Gráfico N°1: Serie nacional de producción de pollo y pavo (ton. neta)



Fuente: APA.

Respecto al destino de la producción, actualmente el 84,4% de la producción de aves, el 70,8% de la producción de pavos y el 60,5% de la producción de porcinos están destinadas al consumo interno, sin embargo, la industria se propone en el corto plazo, aumentar la participación en las exportaciones.

Cuadro N° 3: Destino de la producción nacional (Ton. Vara)

2006	Pollos	Pavos	Porcinos
Consumo Interno	451.732	64.201	282.933
Exportación	83.612	26.528	184.933
Participación CI	84,4%	70,8%	60,5%

Fuente: ODEPA.

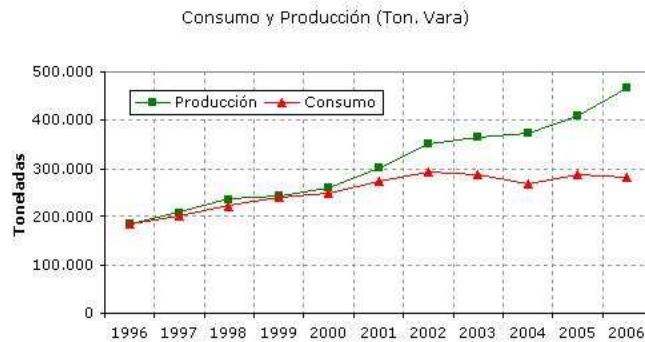
Del total de carnes consumidas a nivel nacional, la carne de pollo y pavo corresponde al 45%. De este porcentaje, el pollo constituye la carne de mayor consumo per cápita, con prácticamente 27,5 kilos anuales mientras el pavo llega a 3,9 kilos per cápita.

El gran aumento del consumo experimentado durante la última década, se debe a la mejora en la eficiencia productiva del sector, traducida en calidad de procesos y productos.

Asimismo, la producción de carnes en general en Chile ha tenido un extraordinario crecimiento desde los años 90 hasta la fecha, duplicándose desde poco más de 500 mil toneladas a más de 1 millón 340 mil toneladas en el año 2006.

Pero ha sido la producción de carnes de cerdo la que ha mostrado un desarrollo aún más dinámico con aumentos de producción anual de 9,7% para el período 1996-2006.

Gráfico N° 2: Serie de producción y consumo porcino.



Fuente: Asprocer

La producción de carnes de aves, sin embargo, ha tenido un desarrollo algo más moderado con aumentos de producción, de más de un 78% de incremento en igual período (1996-2006), obteniendo un aumento promedio de 5,9% anual.

Este crecimiento de la industria⁴ se debe principalmente a:

- a. El mercado chileno ha tenido un crecimiento explosivo de la mano de su industria y de un proyecto de desarrollo país compartido por todos los sectores.
- b. Un alto crecimiento de la demanda agregada como resultado del desarrollo del país. El consumo de carnes ha tenido una evolución que ha estado fuertemente influenciada por la evolución del PIB.
- c. En el caso de las carnes de aves, este crecimiento se debe fundamentalmente a que la industria avícola nacional invierte en tecnología, procesos productivos y capacitación, con especial preocupación por los temas relacionados con la sanidad animal e inocuidad, trazabilidad, bienestar animal y sustentabilidad medioambiental.
- d. En tanto que, el crecimiento de la carne porcina se ha debido en gran medida a los importantes aumentos de eficiencia traducidos en calidad de procesos y productos, respondiendo eficazmente a los nuevos requerimientos de los consumidores.

En cuanto al consumo interno total de carnes observamos que el mismo ha tenido una variación en el período (96-06) de un 76,7% produciéndose un crecimiento anual promedio

⁴ Se consideran aves y porcinos.

de 2,7%. Dicho crecimiento se explica fundamentalmente por el dinamismo alcanzado por el sector bajo análisis. Es así que, el sector de carnes blancas han experimentado una variación dentro del período del orden del un 65% y han alcanzado un crecimiento promedio anual de 4,5%. En tanto, los otros componentes (como son bovinos y otras carnes) han sufrido retrocesos significativos en el consumo interno de la población.

Cuadro N° 4: Consumo interno total de carnes (ton. vara), su variación y crecimiento anual promedio

Productos	1996	2006	Var (96-06)	Crec anual
Total Carnes	876.821	1.143.232	76,7%	2,7%
Aves*	334.070	519.179	64,3%	4,5%
Porcinos	183.422	282.933	64,8%	4,4%
Bovinos	340.803	326.195	-4,3%	-0,4%
Otras Carnes	18.526	14.925	-19,4%	-2,1%

Fuente: Confección propia en base a antecedentes de APA.

El consumo aparente de carnes en Chile llegó en el 2006 a los 69,6 kilos per cápita. Desde el año 1996 a 2006 el consumo se ha incrementado en 9,5 kilos por habitante, de los cuales 8,7 fueron aportados por las aves y 4,7 por los porcinos. En tanto, el consumo de otras carnes disminuyó significativamente.

Cuadro N° 5: Consumo per cápita aparente (kg.)

Productos	1996	2006
Total Carnes	60,1	69,6
Aves*	22,9	31,6
Porcinos	12,6	17,2
Bovinos	23,3	19,9
Otras Carnes	1,3	0,9

Fuente: APA.

(*): Incluye pollos, pavos y otras aves en kilos por

El consumo de carne porcina en el 2006 fue de 17,2 kilos por habitante, con un crecimiento de 36% en los últimos 10 años. Esto se ha debido en gran medida a los importantes aumentos de eficiencia traducidos en calidad de procesos y productos, respondiendo eficazmente a los nuevos requerimientos de los consumidores.

Para el año 2010 se proyecta en Chile un consumo per cápita aproximado a los 80 kilos de carnes por año, de los cuales 35 kilos corresponderían a carnes de ave. Esto permitirá que la industria continúe su liderazgo en el mercado nacional.

El sector productor de aves y cerdos, ha logrado un alto nivel de consolidación, que se refleja en un crecimiento del orden del 10% anual en la última década, basado en un proceso de modernización tecnológica, integración vertical, aumento de escalas de producción y penetración de mercados externos. Tal como en el caso de las carnes rojas, para proyectarse en el largo plazo estas industrias deben diferenciarse de sus competidores externos a través de un intenso programa de fomento a la calidad, higiene e inocuidad alimentaria.

2. Exportaciones de Carnes Blancas

Las exportaciones de pollo y pavo en el año 2006 alcanzaron más de 170 millones de dólares. Estas cantidades han tenido un aumento sostenido en la década, con excepción del año 2002 en el cual se produjo una disminución de las exportaciones debido al foco de influenza aviar que afectó al país, fenómeno detectado a mediados de ese año, los que obligaron a suspender las exportaciones temporalmente y a liquidar parte de las existencias. Adicionalmente, se produjo una importante alza en el precio de los insumos (cereales, soya) que se traspasó al precio del pollo y por tanto contrajo la demanda en esa oportunidad.

Las exportaciones de carne de ave han crecido fuertemente, con aumento promedio del 36% en valor en el periodo 2000-2006. Hoy en día se está llegando a mercados de alta exigencia como México, Unión Europea, China y Japón, entre otros y desde luego a EE.UU. que abre sus mercados para el ingreso de carnes blancas desde Chile. Desde el 3 de diciembre de 2007, el mercado estadounidense está abierto para recibir los envíos de carnes de ave y sus subproductos desde nuestro país.

Según cálculos del Minagri, en 2008 Chile debería alcanzar envíos por US\$ 14 millones, mientras que en los años siguientes las exportaciones de estos productos deberían mostrar tasas de crecimiento en torno al 35%.

Respecto al Tratado de Libre Comercio con EE.UU., la autoridad chilena señaló que "acceder a un mercado de esta magnitud representa, con toda evidencia, un gran logro para la política exportadora de Chile. Ingresar a los Estados Unidos con nuestra producción de carnes blancas es no sólo una gran oportunidad comercial para nuestra industria productiva, sino un paso más en la meta de transformar a nuestro país en una Potencia Alimentaria, abastecedora de alimentos sanos e inocuos para el mundo entero" (Ministro Rojas).

Gráfico N° 3: Serie de exportaciones de carnes de aves (Ton. Netas)

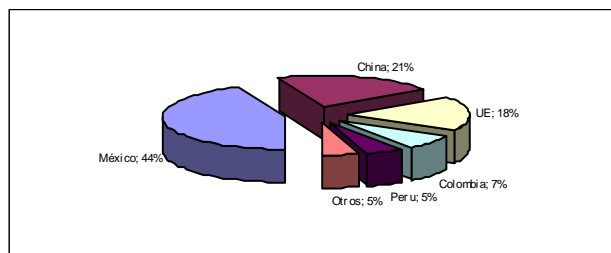


Fuente: APA.

Los productores de ave hasta ahora, habían buscado satisfacer principalmente las demandas del mercado interno. Hoy en día, concientes de la calidad de sus productos y apoyados por la apertura comercial de Chile, las empresas avícolas han desarrollado un proyecto exportador que ha ido tomando fuerza desde el año 2000 y que se espera siga en aumento, llegando a exportar 300 millones de dólares en el año 2010.

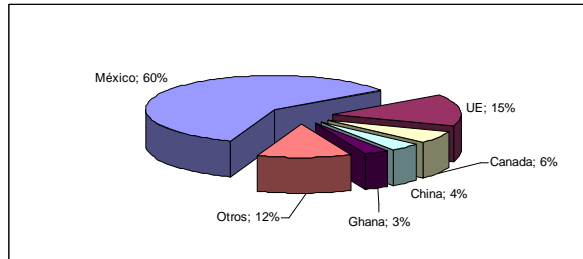
Este proyecto exportador está orientado a satisfacer mercados internacionales con altos niveles de exigencia, elaborando productos con mayor valor agregado, para privilegiar la calidad por sobre el volumen.

Gráfico N° 4: Destino exportaciones pollo (2006)



Fuente: APA.

Gráfico N° 5: Destino exportaciones pavos (2006)



Fuente: APA..

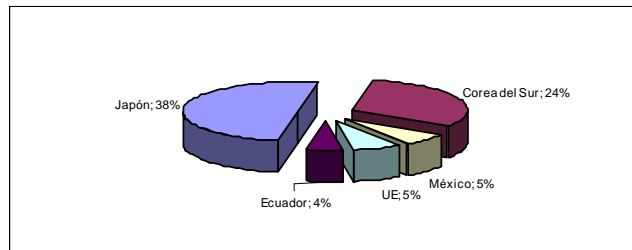
Similar situación ocurre con los productores de cerdo. Chile ha registrado un incremento sostenido de las exportaciones de este producto, con aumentos promedio de 38% anual en los últimos cuatro años. Hoy en día se está llegando a mercados de envergadura como es Japón, Corea del Sur, México, Canadá y UE, entre otros. Al año 2010 se espera llegar a exportar 654 millones de dólares.

Gráfico N° 6: Serie proyectada de exportaciones de cerdo



Fuente: Asprocer

Gráfico N° 7: Principales destinos de las exportaciones de cerdo, 2006



Fuente: Asprocer.

3. Calidad

La Asociación de Productores Avícolas ha adoptado estándares privados y sistemas oficiales entregados por los organismos competentes del Estado para asegurar y garantizar las propiedades de los productos al consumidor final, entre los cuales destacan:

Cuadro N° 6: Normas, sistemas y controles utilizados por avicultores chilenos

PABCO, Programas Oficial de Certificación del Gobierno de Chile
Buenas Prácticas
Sistema HACCP
Reducción de Patógenos
Normas ISO
Sistemas Integrales de Tranzabilidad
Vigilancia Epidemiológica
Programa de Control de Residuos de Mediamentos Veterinarios y Químicos
Control Microbiológico

Fuente: APA.

La industria porcina, en permanente expansión, realiza fuertes inversiones para mejorar la calidad de sus productos y el control de sus procesos productivos, los cuales se ajustan a las necesidades y exigencias de sus compradores. La producción se basa en estrictas normas de calidad que satisfacen los requerimientos de cada comprador.

La industria, está desarrollando la exportación de sus productos a través de nichos de mercado de alta calidad y exigencia, dado que Chile no tiene grandes volúmenes para competir con el resto del mundo. La estrategia para conseguir un espacio en el mercado internacional, es desarrollar productos de alta calidad y seguridad para los consumidores.

Para concretar los objetivos propuestos, la industria porcina, ha adoptado estándares privados y sistemas oficiales entregados por los organismos competentes de Estado, para asegurar y garantizar las propiedades de los productos al consumidor final, entre los cuales destacan:

1. PABCO: Programa Oficial de Certificación del Gobierno de Chile que garantiza que los planteles animales cumplen con los programas sanitarios exigidos internacionalmente por entidades oficiales. El organismo certificador es el Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) y es de carácter voluntario para la producción nacional, pero obligatorio para la exportación de cualquier producto pecuario.

2. Buenas Prácticas Agrícolas: Son los requerimientos voluntarios que deben cumplir las empresas, para garantizar la sanidad animal y la inocuidad alimentaria, seguridad de los trabajadores, bienestar animal y sustentabilidad en el medio ambiente. Aquellas empresas

que hayan implementado BPA en todas sus unidades productivas, son certificadas por un organismo externo.

3. HACCP: El Sistema de Análisis de Peligros y Control de Puntos Críticos, que está orientado exclusivamente a la “inocuidad alimentaria” es implementado y certificado oficialmente por el SAG en todas las plantas faenadoras habilitadas para la exportación.

4. Reducción de Patógenos: Programa realizado en conjunto con el SAG en las plantas faenadoras destinado al monitoreo y reducción progresiva de los patógenos en carne de cerdo y que cumple con los requerimientos de los países compradores.

5. Normas ISO: Sistema orientado a la gestión de la calidad. Existen empresas del sector porcino que lo han implementado o están en proceso de hacerlo.

6. Trazabilidad: Todas las empresas han implementado sistemas de trazabilidad, según el estándar definido por la industria y que es compatible con los requisitos exigidos por el SAG y los países de destino de nuestros productos.

7. Vigilancia epidemiológica: Programa desarrollado por el SAG y apoyado por la industria, que tiene como fin mantener un control preventivo y fortalecer las acciones de detección precoz y de respuesta de emergencia frente a la amenaza de enfermedades infecciosas de alto impacto económico para el rubro porcino.

8. Programa erradicación síndrome disgénico y respiratorio del cerdo: Programa oficial realizado por el SAG en conjunto con la industria, cuyo objetivo es erradicar esta enfermedad y mejorar el estándar sanitario de los planteles porcinos.

9. Acuerdo de Producción Limpia: Programa desarrollado por el Consejo Nacional de Producción Limpia, organismo dependiente del Ministerio de Economía, que consiste en un compromiso voluntario entre el sector privado y las autoridades públicas relacionadas con el quehacer ambiental, con el objeto de mejorar los estándares ambientales del sector, para lograr un mejor manejo sustentable de la producción.

10. Programa de control de residuos de medicamentos veterinarios y químicos: Programa oficial realizado por el SAG, cuyo objetivo es mantener un monitoreo permanente sobre los productos animales destinados a la exportación, respecto al contenido remanente de sustancias químicas utilizadas y no utilizadas en la producción animal, de modo de asegurar su inocuidad y seguridad para el consumo humano.

4. Inversiones

La industria avícola ha realizado inversiones en los últimos cinco años por montos superiores a los 300 millones de dólares, logrando así un alto nivel tecnológico y de eficiencia productiva.

5. Empleo

El sector avícola nacional es una actividad que genera un alto nivel de empleo, especialmente en zonas rurales y sub-urbanas. Además del empleo directo genera gran cantidad de trabajo en distintos sectores relacionados, entre ellos transportes y servicios. El empleo total del sector avícola, sin considerar el efecto sobre el comercio y pequeños agricultores, se estima en 20.000 personas.

6. Concentración de la Industria

La producción avícola nacional está geográficamente concentrada; el 95% se ubica entre las regiones Quinta y Sexta. En esta última se produce el 49%, mientras en la Metropolitana se concentra el 37% de la producción.

No obstante, la principal concentración se encuentra a nivel industrial, existiendo sólo siete empresas que operan en el país, siendo las empresas Agrosuper y Ariztía, las que controlan poco más de las tres cuartas partes de la producción de pollos y más del 95% de la producción de pavos⁵.

Las siete empresas están presentes en todos los procesos de la cadena productiva, desde la crianza hasta la distribución, con lo que se puede asegurar un alto nivel de trazabilidad de los productos.

La actividad en la cadena de carne de aves se caracteriza por ser particularmente corta⁶ y muy concentrada verticalmente, con procesos productivos de cultura industrial.

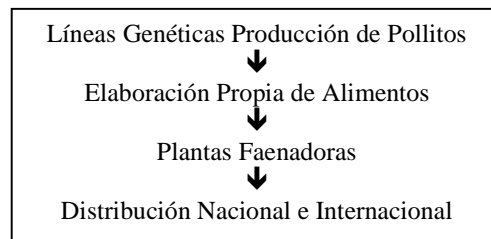
En cuanto a la producción de cerdos la Asociación de Productores de Cerdos en la actualidad está compuesta por productores industriales, medianos y pequeños, reuniendo a 38 empresas que suman 185 mil hembras reproductoras, lo cual representa un 90% de la producción total de cerdos del país.

⁵ Integrando desde la producción de alimentos balanceados; parte de la genética junto a la reproducción, cría y engorda de los animales; su procesamiento y distribución, llegando también a la venta directa al público.

⁶ Cercana o directa entre productores y consumidores.

7. Cadena de Producción

Tanto en Chile como en el mundo la industria pasó de ser un grupo de productores a convertirse en grandes empresas especializadas en carnes y huevos.



Esta cadena, conjuntamente con la del cerdo, se relaciona con la agricultura nacional básicamente en el abastecimiento de maíz y otros granos, en cuyos mercados son fijadoras de precios, en consonancia con los costos de internación del maíz importado.

El proceso Productivo del Cerdos, corresponde a una secuencia esquematizada desde la granja a la mesa, las diferentes operaciones existentes en el proceso a trabajar, que intervienen en el procesamiento de la carne de cerdo, desde que ingresa a la planta hasta que sale como hemicanal, lista para continuar al proceso de trozado o directamente a su expendio a nivel nacional o internacional.

Desde el punto de vista del mercado, son empresas eficientes (calidad y precios) con capacidad de competir internamente con productos del exterior y de conquistar mercados externos con una gama diversa de cárneos con progresivo valor agregado.

Además de Agrosuper y Ariztía, el sector avícola está representado por empresas integradas verticalmente como Super Pollo, Ariztía, Sopraval y Agrícola Don Pollo, quienes en conjunto, representan más del 97% de la producción nacional de carne de pollo y pavo. Todas ellas están agrupadas en la Asociación de Productores Avícolas de Chile A.G., APA. Fuera de esta asociación gremial se encuentra también Avícola Pablo Massoud, con su marca Pollos Santa Rosa.

Igualmente, las empresas del sector porcino están agrupadas en la Asociación de Producciones de Cerdos de Chile A.G., ASPROCER. Ambas organizaciones juegan un rol fundamental en la vinculación y representación de los respectivos sectores con autoridades gubernamentales, industriales y de comercio.

Los miembros de la cadena de carne de aves conjuntamente con la del cerdo, son importantes demandantes de productos agrícolas, principalmente maíz y otros granos, en cuyos mercados actúan como fijadores de precios en consonancia con los costos de internación del maíz importado.

Los productores de aves acostumbran a comprar sus insumos donde les resulte económicamente más favorable: el maíz argentino es de un bajo precio relativo, al igual que la soya de Brasil, Argentina o Bolivia, pero existe interés por parte de las empresas principales de la cadena por llegar a ciertos acuerdos con los agricultores chilenos (ODEPA, 2006).

Como complemento de su giro principal, la empresa Ariztía es además una de las principales empresas agrícolas del país, desarrollando actividades en más de 4 mil hectáreas propias, lo que incluye la producción de cereales y hortalizas.

Los miembros de la cadena de carne de aves han sido además muy activos en la promoción de su producto. Con el fin de colocarlo en el primer lugar del consumo nacional de carnes, han realizado durante estos años una fuerte campaña promocional proyectando una imagen de producto sano, concordante con la preocupación de la población por consumir carnes con bajo contenido graso. Recientemente, están diversificando la presentación hacia las características de fácil y rápida preparación, lo que está relacionado con los cambios de los modos de vida.

El líder del mercado de pollos es el holding Agrosuper, con Super Pollo, de propiedad del empresario Gonzalo Vial. El año 2003 este holding concentraba el 55,9% de la producción de pollo. El conglomerado incluye además la producción de vinos, salmones, cerdo, pavo, fruta y cecinas y se encuentra estructurado en diferentes empresas operativas. En el año 2003 facturó US \$703 millones, de los cuales US \$233 correspondieron a venta de pollo. El mercado interno facturó US \$216 millones y las exportaciones alcanzaron a US \$17 millones. Agrosuper tiene ventas anuales del orden de 223 mil toneladas de pollo en el país y exporta 18 mil toneladas de cortes, principalmente a México, Unión Europea y China.

Super Pollo inició sus actividades en 1960 cuando expandió el negocio de producción de huevos a la crianza y venta de pollos. Actualmente posee más de 1.500 pabellones de crianza distribuidos en las regiones V, Metropolitana y VI, además de dos plantas faenadoras cuya capacidad supera las 90.000 toneladas mensuales, con una capacidad de faena de 24.000 pollos por hora que cuentan con certificación ISO 9.001, ISO 14.000 y HACCP. La comercialización se efectúa a través de una red de distribución con 28 terminales. En 1996, Agrosuper adquirió el 40% de Sopraval, el mayor productor de pavos del país.

El segundo actor relevante en el mercado de pollos es Empresas Ariztía, conglomerado familiar, cuyo presidente es Manuel Ariztía y se encuentra conformado por distintas empresas especializadas incluyendo dos plantas procesadoras en la Región Metropolitana y una en Arica. Tiene 28.9% de participación en la producción de pollos y vende en el mercado interno cerca de 120 mil toneladas de carne de ave (20% es pavo) a través de una extensa red de distribución refrigerada y 21 terminales frigoríficos en las principales ciudades.

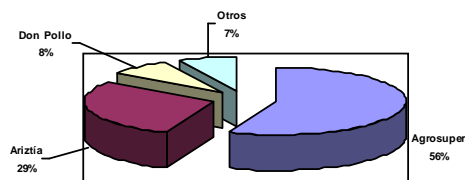
Exporta alrededor de 18 mil toneladas de carne de ave, por más de 26 millones de dólares a 31 países, siendo sus principales mercados México, la Unión Europea, Suiza y Hong Kong. En material genético exporta aves reproductoras a Centro América, Ecuador y Colombia, además de huevos fértiles a Argentina y Ecuador. Es también el segundo actor en producción de carne de pavo, concentrando el 40% de la producción total. (ODEPA, 2005).

Además de sus actividades netamente productivas, ésta es una empresa que implementa programas de filantropía en la comunidad en colaboración con la Corporación Municipal de Melipilla.

Finalmente, la empresa Agrícola Don Pollo inició sus gestiones en el año 1986, siendo la empresa avícola más nueva del país, perteneciente en un 99% a Agrícola Chorombo, controlada por Ramón Covarrubias. En sus comienzos contaba con una capacidad de faena de 120.000 aves al mes, llegando en la actualidad a producir 1.000.000 de aves al mes. Don Pollo representa aproximadamente el 8% del mercado nacional. Posee cobertura en las regiones II, V, VI, VII, VIII, XII y Región Metropolitana. (APA, 2006).

Don Pollo se transformó en el tercer productor de pollos en el ámbito nacional, luego de que sus dueños concretaran la adquisición de La Cartuja, ligada al empresario Arturo Claro y la familia Mújica.

Gráfico N° 7: Participación de los principales productores de pollo, 2006



Fuente: APA

La integración vertical, presente en las industrias avícolas chilenas, garantizan la inocuidad y calidad de los productos a través de un proceso productivo desde la granja a la mesa. Para ello tienen bajo control la crianza de aves, la producción de alimentos, la faena, el proceso de envasado, la distribución y logística con altos estándares de eficiencia.

Cuadro N° 8: Caracterización de la industria avícola nacional, 2006

	Pollos	Pavos	(%)
Producción (tons. vara)	517.048	90.399	
Producción (miles unidades)	220.833	8.732	
Exportación (tons. vara)	83.612	26.528	18,1%
Consumo (tons. vara)	451.732	64.201	84,9%

Fuente: APA

La producción de carne de ave se caracteriza por ser un proceso en que el producto terminado se obtiene en un corto período de tiempo (6-7 semanas) con gran rotación. Además existe una alta densidad de animales por metro cuadrado lo que obliga a las empresas a tener estrictos controles sanitarios, alimenticios y de manejos en general.

IV. Análisis de los Indicadores de “Trabajo Decente”

La recolección de datos a través de fuentes primaria, constituyeron una muestra que corresponde a un 59,5% de los aproximadamente 20,000 trabajadores que labora en la Industria del Sector de Carnes Blancas, lo que permite un análisis más que representativo del sector en estudio.

1.- Descripción de Empresa:

La descripción se refiere a las empresas de los sindicatos informantes (fuente primaria), la misma aborda a tres grandes empresas del sector de carnes blancas, a decir: Holding Agrosuper, Ariztía y Santa Rosa. Del Holding Agrosuper participaron las siguientes empresas: Agro - Tantehue Ltda. Rut 78.29.980-5, Agrícola Super Ltda. Rut 88.680.500-4, Agrosuper Faenadora Rosario Ltda. Rut 77.476.390-2, Faenadora Lo Miranda Ltda. Rut 78.408.440-K y Planta Faenadora Artificio S.A. Rut 82.366.700-0. De Ariztía participó la Agroindustrial El Paico Ltda. Rut 96.590.000-4 y Santa Rosa de Pablo Massoud I y Cía. Ltda. Rut 79.696.000-0.

De las siete empresas de la muestra, se constata la existencia de seis empresas de responsabilidad Limitada y de la presencia de una Sociedad Anónima.

Cada una de estas empresas está presente en todos los procesos de la cadena productiva, desde la crianza hasta la distribución, con lo que se puede asegurar un alto nivel de trazabilidad de los productos. La integración vertical, presente en las industrias avícolas chilenas, garantizan la inocuidad y calidad de los productos a través de un proceso productivo desde la granja a la mesa. Para ello tienen bajo control la crianza de aves, la producción de alimentos, la faena, el proceso de envasado, la distribución y logística con altos estándares de eficiencia.

La producción avícola nacional, está geográficamente concentrada; el 95% se ubica entre las regiones quinta y sexta: un 49% de la producción de carne de ave se da en la VI región y un 37% en la región metropolitana. Además, esta concentración se da a nivel industrial, existiendo solo 7 empresas que operan en el país.

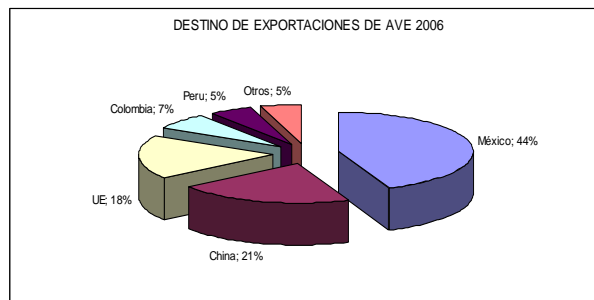
Los principales productos de las empresas informantes son de carnes de ave, compuesta mayoritariamente por pollo broiler, por pavo y cerdo.

Actualmente los principales mercados de la producción de aves está destinada al consumo interno, sin embargo, la industria se propone, en el corto plazo, aumentar la participación de las exportaciones. Las exportaciones de carne de ave han crecido fuertemente. Hoy en día

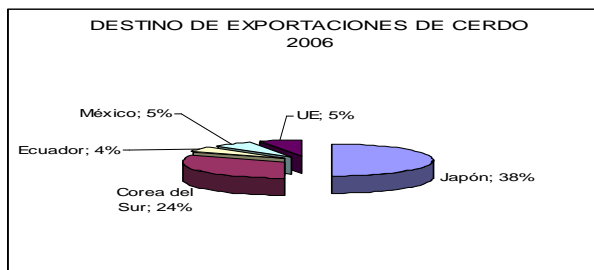
se está llegando a mercados de alta exigencia como México, la Unión Europea, China y Japón, entre otros.

Chile ha registrado un incremento sostenido de las exportaciones de carne de cerdo, con aumentos promedio de 38% anual en los últimos cuatro años. Hoy en día se está llegando a mercados de alta exigencia como es Japón, Corea del Sur, México, Canadá y UE, entre otros.

Este proyecto exportador está orientado a satisfacer mercados internacionales con altos niveles de exigencia, elaborando productos con mayor valor agregado, para privilegiar la calidad por sobre el volumen.



Fuente: APA.



Fuente: Asprocer.

La actividad económica en que se ubica este sector productivo, dada su integración vertical en que se desarrolla, se encasilla en dos, siendo la primera de ella la Agroindustria (la cual considera todo el proceso de producción de alimentos y control de crianza) y la segunda es la Industria Manufacturera (la que se concentra en la faenación, envasado, distribución y logística). Al mismo tiempo su sector productivo corresponde al de Alimentos (este considera a alimentos, bebidas y tabaco)⁷.

⁷ Categoría utilizada por el banco central.

2.- Conformación de la dotación y tipo de contrato de trabajo

Existencia de contrato de trabajo de los trabajadores contratados en forma directa, de acuerdo a lo estipulado por la ley nacional.

a. En cuanto a su relación del trabajador con la empresa (contratación directa o indirecta), la muestra está compuesta significativamente por la contratación directa de los trabajadores con una participación de un 87,3% en tanto que el comparador seleccionado de ENCLA 2000⁸ correspondiente a la rama de Industria Manufacturera no Metálica, presenta una participación de un 67,1% de trabajadores propios.

El ponderador cualitativo para este indicador estaría dado a un nivel MEDIO ALTO tanto para la dotación propia como para los contratados indirectamente. Tal nivel alcanzado se da tanto para la situación ideal como para el comparador usado.

Cuadro N°1 Dotación y Tipo de Contratos

	Agrosuper	Aritzia	Santa Rosa	Consolidado	Participación	ENCLA (Ind. Manufacturera no Metlica)
Dotación del Sector Total				20.000		
Dotación Total Muestra	9.980	1.300	620	11.900	59,5%	
Dotación Directa	8.970	800	620	10.390	87,3%	67,10%
Dotación Indirecta	1.010	500	s/i	1.510	12,7%	32,90%
Tipo de Contratos						
Contrato Definido	100		s/i	100	0,8%	7,50%
Contrato Indefinido	8.870	800	620	10.290	86,5%	83,8%
Contrato por Obra o Faena	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	7,3%
Contrato Honorario	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	1,4%
Otros	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	0,1%

Fuente: Recopilaciones de fuentes primarias (sindicatos) y ENCLA-2006.

b. En cuanto al tipo de contrato de trabajo, con que se relaciona la muestra analizada, la misma nos dice que está fundamentalmente integrada por trabajadores con contratos indefinidos, en una proporción del 86,5%, en tanto el comparador seleccionado⁹ entrega una participación de contratos indefinidos de un 83,8%; los contratos definidos tienen una participación del 0,8% de la muestra, mientras que el comparador seleccionado¹⁰ alcanza un valor de un 7,5%. Finalmente el complemento se reparte entre los contratos por obra o faena, honorarios y otros. Dichos antecedentes se muestran en el cuadro N°1.

El ponderador cualitativo para este indicador se ubicaría en un nivel MEDIO ALTO, tanto para con su comparador usado como para el caso ideal.

⁸ Dato seleccionado de ENCLA 2006. hoja 42 – Cuadro 22

⁹ ENCLA 2006. Cuadro N°8 – Hoja 28.

¹⁰ ENCLA 2006. Cuadro N°8 – Hoja 28.

3.- Horario de trabajo y denuncias por exceso de jornada de trabajo:

El cumplimiento del horario de trabajo semanal del sector está dado por 43 horas, en tanto que el comparador seleccionado¹¹ entrega 44 horas semanales.

Ponderador cualitativo que presenta este indicador está en un nivel ALTO

Cuadro N° 2: Promedio de horas semanales

Agrosuper	Ariztia	Santa Rosa	Consolidado	ENCLA
44	41	45	43	44

Fuente: Recopilación de fuentes primarias (sindicatos).

En cuanto al número de denuncia por exceso de jornada laboral, los datos informados sólo se refieren al Holding de Agrosuper verificándose 5 denuncias durante los últimos doce meses.

El ponderador cualitativo para este caso considera un nivel BAJO

Cuadro N° 3: Numero de denuncias por exceso de jornada laboral

Agrosuper	Ariztia	Santa Rosa	Consolidado
5	s/i	s/i	5

Fuente: Recopilación de fuentes primarias (sindicatos)

4.- Sindicalización y práctica antisindical:

Cumplimiento y respeto por parte de la empresa del derecho a sindicalización. En este aspecto, la información de la fuente primaria de los sindicatos nos indican que existen 18 sindicatos vigentes, en tanto el número de trabajadores representados por los mismos asciende a 2.938 el cual corresponde una tasa de sindicalización de la muestra del 28,3%. Por otro lado, el comparador seleccionado de la Dirección del Trabajo nos arroja una tasa de sindicalización a nivel nacional de 14,5%.

El ponderador para este indicador dado el comparado a nivel nacional seleccionado, tiene un nivel ALTO, sin embargo, si lo consideramos desde el punto de vista ideal, el nivel del ponderador sería BAJO.

¹¹ ENCLA 2006. Cuadro N° 2 – Hoja 65.

Cuadro N° 4: Sindicalización

	Agrosuper	Ariztia	Santa Rosa	Consolidado	Participación	Dirección del Trabajo (nivel nacional)
Sindicatos Vigentes	12	4	2	18		
N° Trab Representados	2.287	406	245	2.938	28,3%	14,46%

Fuente: Recopilación de fuentes primarias (sindicatos) y Dirección del Trabajo.

En cuanto a prácticas antisindicales, determinadas a través del número de denuncias, multas y sentencias en los últimos cinco años, las fuentes primarias nos indican que esta práctica se concentra mayoritariamente en el Holding Agrosuper. El consolidado de dichos datos nos muestra que el número de denuncias asciende a 75, la multas cursadas por este motivo es de 67 y las sentencias por este motivo es de 12.

Cuadro N° 5: Práctica antisindical

	Agrosuper	Ariztia	Santa Rosa	Consolidado
Denuncias	71	3	1	75
Multas	66	1	s/i	67
Sentencias	11	1	s/i	12

Fuente: Recopilación de fuentes primarias (sindicatos).

El ponderador cualitativo para este indicador desde el punto de vista ideal, tendrá un nivel BAJO.

La situación del Holding Agrosuper se resume en el cuadro N° 6. Tales datos, son entregados por la Dirección del Trabajo y tal como se observa, el número de denuncias en el periodo (2001-2007) asciende a 172, estando éstas en distintas fases, como lo indica en la glosa.

Cuadro N° 6: Resumen “Agrosuper” de situación práctica antisindical

COD ESTADO	1	2	3	5	8	11	12	
AÑO/GLOSA	Aplicada	Notificada	Pagadas	Reconsideración Finalizada	Reclamada Judicialmente	Pagada en TGR	Ejecutoriada	TOTAL
2001						1		1
2002	0	0	0	0	0	0	0	0
2003	0	0	5	0	0	12	0	17
2004	0	0	6	0	0	9	1	16
2005	0	0	33	2	8	7	1	56
2006	0	0	32	2	10	1	6	65
2007	1	4	5	1	1	0	0	18
TOTAL	1	4	81	5	19	29	8	172

Fuente: Dirección del Trabajo

5.- Negociación Colectiva: Vigencia, grupos negociadores, convenios y contratos colectivos

Respecto al cumplimiento y respeto por parte de la empresa del derecho a negociación colectiva:

En este sentido existen en la muestra 121 Instrumentos Negociadores (IN), en contraste al nivel nacional que se verifican 485 IN. El indicador a analizar sería el de grupos negociadores sobre el total de instrumentos; en este caso la muestra arroja una participación del 87,1%, en tanto a nivel nacional el mismo arroja una participación del 22,4%, Esto quiere decir, que la muestra analizada esta fuertemente integrada por estos grupos negociadores.

El ponderado cualitativo para este indicador considerando su comparador posee un nivel BAJO, en igual caso si se considera en el contexto ideal.

Cuadro N° 7: Grupos negociadores, instrumentos y trabajadores involucrados

	Agrosuper	Ariztia	Santa Rosa	Consolidado	Participación	Dirección del Trabajo - 2006 (nivel nacional)	%
N° Grupo Negociadores	107	14	s/i	121	87,1%	485	22,4%
Total Instrumentos	119	18	2	139		2.165	
N° Trab Involucrados	8.970	800	620	10.390	87,3%	197.271	34,7%

Fuente: Recopilación de fuentes primarias (sindicatos) y Dirección del Trabajo.

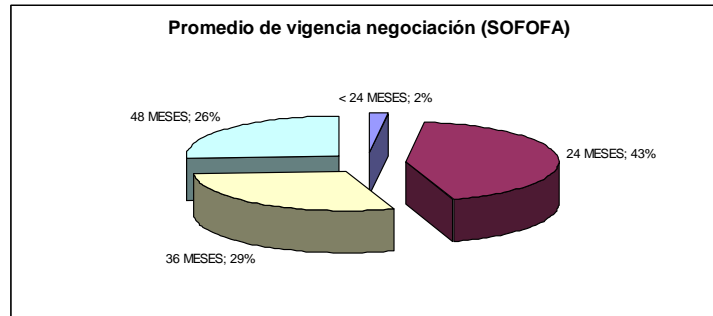
En lo que dice relación con el número de trabajadores involucrados en estos procesos, la muestra arroja un número de 10.390 trabajadores, lo que a nivel nacional es de 197.271 trabajadores. El índice de estos indicadores esta dado por el N° trabajadores involucrados sobre el total de trabajadores, en tal caso la muestra arroja una tasa del orden del 87,3% lo que a nivel nacional sólo se estima en un 34,7%. Los datos del comparador provienen de las fuentes secundarias, en este caso de la Dirección del Trabajo. Los mismos se pueden observar en cuadro N° 7, siguiente.

El ponderado cualitativo para este indicador considerando su comparador posee un nivel ALTO, en igual caso si se considera en el contexto ideal.

En cuanto a la vigencia de las negociaciones, el consolidado de la muestra nos indica que el periodo de vigencia promedio de las negociaciones asciende a 45,3 meses, en tanto, que el comparador obtenido de SOFOFA indica que dicho promedio de los últimos cinco años para la actividad económica correspondiente, es de 32,1 meses, como se muestra en gráfica N° 1. El indicador arrojado por la muestra nos indican que está muy por encima del comparador de la industria.

El ponderador cualitativo de este indicador se encuentra en un nivel MEDIO BAJO, dado el comparador de la industria utilizado.

Gráfico N° 1: Vigencias de las negociaciones¹²



Fuente: SOFOFA.

Cuadro N° 8: Vigencia de negociación y trabajadores involucrados según tipo de contrato

	Agrosuper	Ariztia	Santa Rosa	Consolidado	Participación	Dirección del Trabajo
Periodo Vigencia Negociación	41	48	47	45,3	32,1	
N° Trab c/Contrato Colectivo	395	406	265	1.066	10,3%	14,46%
N° Trab c/Convenio Colectivo	4.822	372	s/i	5.194	50,0%	34,82%

Fuente: Recopilación de fuentes primarias (sindicatos) y Dirección del Trabajo.

En tanto, que el número de trabajadores involucrados en contratos colectivos de la muestra asciende a 1.066 lo que corresponde a una tasa del total de la muestra de un 10,3%, en contraste con el comparador de la Dirección del Trabajo que arroja una tasa del 14,5%. Con respecto, al número de trabajadores involucrados en convenio colectivo éste es de 5.194, la muestra arroja una tasa del orden del 50%, en contraste con el comparador de la DT que indica 34,8%.

El ponderador cualitativo para estos indicadores tiene un nivel BAJO, esto se determina tanto para el comparador usado como para el caso ideal.

6.- Salarios:

La fuente primaria informó de un número significativo de funciones con sus respectivos salarios y rango. Las mismas fueron homogenizadas en base a las categorías que utiliza, la fuente secundaria seleccionada para el efecto, en este caso, se usó el Instituto Nacional de Estadística (INE)¹³. Para realizar el análisis se calculó el promedio de cada una de las funciones informada por la fuente primaria (sindical) y se comparó con las respectivas categorías informadas por INE, en su Informe Anual 2006. Ello entregó los siguientes resultados, tal como se puede observar en cuadro N° 9 siguiente.

¹² Datos extraídos de Encuesta de Remuneraciones y Materias Laborales, Diciembre 2005.

¹³ Los datos utilizados para el comparador de remuneraciones se obtuvieron del Informe Anual 2006. Remuneración y Costos Medios del INE.

Cuadro N° 9: Cumplimiento de pago de sueldo digno y legal a los trabajadores.

	Minimo	Maximo	INE				
	Encuesta		INE	Rem Medias Mens Nominales - Ind Manufactureras (Dic_2006)	Rem Medias Mens Nominales (Dic_2006) Nacional	Rem Medias Mens Nominales - Grandes Empresas (Dic_2006)	Promedio Encuesta
Asistente	\$ 176.000	\$ 194.000	\$ 190.130				\$ 185.000
Operadores no calificados	\$ 221.000	\$ 262.000	\$ 276.757				\$ 241.500
Operadores calificados	\$ 300.000	\$ 390.000	\$ 295.871				\$ 345.000
Administrativos	\$ 400.000	\$ 700.000	\$ 353.260	\$ 306.407	\$ 311.819	\$ 360.095	\$ 550.000
Jefes de Línea	\$ 470.000	\$ 500.000	\$ 474.304				\$ 485.000
Supervisor	\$ 620.000	\$ 885.000	\$ 869.419				\$ 752.500
Jefe de Área	\$ 1.000.000	\$ 1.950.000	\$ 869.419				\$ 1.475.000
Promedio Gerentes	\$ 5.166.667	\$ 5.500.000	\$ 1.583.800				\$ 5.333.333
Brecha	29,4	28,4	8,3				28,8
Brecha CASEN 2006, Considera Ing Autónomo			13,1				

Fuente: Recopilaciones de fuentes primarias (sindicatos) y INE.

Para el caso de categorías de: Asistentes, Operarios no calificados y Supervisores, los datos comparados indican que las remuneraciones de los informantes primarios están por debajo de los niveles informado por INE, ellos se ubican en 2,8%, 14,6% y 15,5% respectivamente. Para el caso de las demás categoría indicadas, vale decir, los de: Operadores calificados, Administrativos, Jefes de línea, Jefe de área y Gerencia; sus remuneraciones promedios se ubican por sobre los niveles entregados por INE, ello se cuantificó en el orden de 14,2%, 35,8%, 2,2%, 41,1% y 70,3% respectivamente.

El análisis realizado por categoría ha indicado que aquellas funciones que concentran el mayor número de mano de obra, se ubican por bajo el promedio de remuneración a nivel nacional y principalmente ello se verifica para las categorías de Operadores no calificados y Asistentes en el orden de un 15% promedio. Para el caso de las categoría que se ubican por sobre el promedio nacional, constatamos diferenciales considerables en las categorías Gerencial, Jefes de áreas, Administrativos y Operadores calificados.

El ponderador para los asistentes y operadores no calificados es BAJO y los operadores calificados se estima un ponderador MEDIO. En general, el nivel promedio alcanzado por este indicador, usando para ello el comparador seleccionado es de MEDIO BAJO.

7.- Brecha salarial

La brecha salarial que se da entre las fuentes primarias (sindical) y secundarias (INE y Casen-2006), es extraordinariamente fuerte, independientemente de la fuente secundaria que se utilice para su comparación. Ella se estimó para la fuente primaria en 28,8 veces el diferencial de la remuneración, para el caso del comparador obtenido del INE se verifica un diferencial del orden de 8,3 veces y para el caso de CASEN – 2006, en ella el diferencial alcanza a 13,1 veces. Vale decir, no importando el comparador utilizado para el caso la brecha para el Sector de Carnes Blancas más que triplica las brechas que se dan a nivel

nacional. Por tanto, la distribución del ingreso al interior de la Industria o del Sector analizado se hace mucho más negativa que a nivel nacional.

El ponderador cualitativo para este indicador posee un nivel BAJO

8.- Seguridad en el Trabajo:

En cuanto al indicador referente a cumplimiento de condiciones de salud y seguridad en el trabajo (incluyendo a los subcontratados), tal como se muestra en el cuadro N° 10 siguiente se han verificado 311 accidentes anuales en el sector lo que representa una tasa de accidentabilidad de la muestra de un 5,5% anual, de los trabajadores y el comparador seleccionado de la Asociación Chilena de Seguridad, de grandes empresas se verifica una tasa del orden de 5,4% de los trabajadores y a nivel nacional (ACHS) la tasa de accidentabilidad esta en el orden del 6,9% anual.

El ponderador cualitativo de este indicador alcanza un nivel MEDIO

Cuadro N° 10: Numero de accidentes y tasa de accidentabilidad.

	Agrosuper	Aritzia	Santa Rosa	Consolidado	Tasa accidentabilidad	ACHS 2004 Grande Emp
N° Accidentes Anual	191,3	120	sí	311		
Tasa Accidentalidad Anual Muestra	1,9%	9%	sí		5,5%	6,90%
Tasa Accidentalidad Anual Gran Emp					5,40%	
Tasa Accidentalidad Anual (ACHS)					6,90%	

Fuente: Asociación Chilena de Seguridad. Anuario 2004. Hoja 18-21.

9.- Igualdad de Oportunidades y No Discriminación:

Respeto por parte de la empresa a la diversidad e igualdad de oportunidades:

El cuadro N° 11 a continuación, muestra la distribución de los trabajadores por sexo, utilizando como comparador lo entregado por ENCLA¹⁴ en sus ramas de Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; la que engloba la base del proceso realizado por el sector de carnes blancas y la rama de la Industria manufacturera no metálica, que se encarga de la elaboración final de dicho sector. Según estos datos, las fuentes primarias (sindical) indicaron que la distribución de trabajadores por sexo corresponde a un 15,8% a mujeres y el complemento, vale decir, el 84,2% lo conforman hombres. Mientras que el comparador de la Industria manufacturera no metálica nos indica que tal distribución se conforma de 24,9% de mujeres y de un 75,1% de hombres, vale decir, según esta rama de la actividad económica dicho indicador nos muestra que en el sector de carnes blancas la participación

¹⁴ ENCLA 2006, según rama de actividad económica, en este caso se considero tomar las ramas de Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; dado que el sector en análisis se encuentra encasillado en ambas ramas. Los datos se ubican en ENCLA 2006, Hoja 23 y cuadro N° 7.

por género es menor que en la industria. En tanto, si consideramos la rama de la Agricultura podemos observar que la distribución por género es algo más homogénea.

El ponderador cualitativo de género analizada según actividad económica nos indica un nivel para la agricultura de MEDIO y para el caso de la Industria de BAJO

Cuadro N° 11: Distribución de trabajadores por sexo según rama de actividad económica

DOTACIÓN	Agrosuper	Ariztia	Santa Rosa	Consolidado	Participación	ENCLA (Ind Man no Metalica)	ENCLA (Agr., Gan. Caza y Silvic.)
Mujeres	1.688	80	80	1.848	15,8%	24,90%	14,50%
Hombres	8.092	1.220	540	9.852	84,2%	75,10%	85,50%

Fuente: Datos propios de fuente primaria (sindicatos) y ENCLA-2006.

Para el análisis de la distribución de trabajadores según sexo en cargos directivos, la fuente primaria nos indica que del total de cargos directivos registrado en la muestra, sólo un 9,2% son ocupados por el sexo femenino, en tanto que nuestro comparador usado del personal civil del gobierno central según estamento y sexo, participación femenina en los cargos directivos profesionales es de un 41%.

Por tanto el ponderador cualitativo de este indicador tiene un nivel BAJO.

Cuadro N° 12: Distribución muestral de trabajadores según sexo en cargos directivos.

DOTACIÓN CARGOS DIRECTIVOS	Agrosuper	Ariztia	Santa Rosa	Consolidado	Participación	Personal civil gobierno central
Mujeres	4	2	3	9	9,2%	41,00%
Hombres	47	30	12	89	90,8%	

Fuente: Datos propios de fuente primaria (sindicatos).

Respecto de la presencia de trabajadores discapacitado en el sector de carnes blancas, la fuente primaria (sindical) indicó que en el total del sector, sólo es posible identificar a 4 trabajadores discapacitados (física y/o movilidad), en tanto que el comparador usado para este caso de CASEN 2006¹⁵ nos indica que el número absoluto de discapacitados físicamente y/o por movilidad asciende a 346.892 el cual representa a 31% del total de discapacitados en Chile. Al 2006, la tasa de ocupación de los discapacitados a nivel nacional asciende a un 5,4%. Por tanto, el sector de carnes blancas, se ubica muy por debajo de los estándares a nivel nacional.

El ponderador cualitativo para este indicador presenta un nivel BAJO.

¹⁵ Resultado CASEN Discapacidad 2006, Hoja 8.

Cuadro N° 13: Presencia de trabajadores discapacitados

	Agrosuper	Ariztia	Santa Rosa	Consolidado	Participación	Nivel Nacional (Discapacidad física y/o movilidad)
N° Trab Discapacitados	4	s/i	s/i	4	0,03%	5,40%

Fuente: Datos propios de fuente primaria (sindicatos).

10.- Formación y Capacitación:

Este indicador informado por la fuente primaria, nos dice que el 25% de los trabajadores del sector de carnes blancas son integrados a un proceso de formación o capacitación, sin embargo, el comparador utilizado para este caso del sector de Alimentos¹⁶ nos indica que en el sector Industrial la participación de los trabajadores capacitados alcanza a un 43,7% y para ello sólo es usado un 45,3% de la franquicia SENCE. Este indicador nos dice que el sector de carnes blancas se ubica por muy por debajo del potencial de capacitación de sus trabajadores, mientras el nivel de uso de la franquicia SENCE se estima en un 26%.

El ponderador cualitativo tiene un nivel BAJO en el caso de la capacitación al igual que respecto del uso de la franquicia tributaria utilizada.

Cuadro N° 14: Importancia y magnitud de la capacitación al interior de la empresa.

	Agrosuper	Ariztia	Santa Rosa	Consolidado	Participación	SOFOFA
N° Trab Capacitados	300	1.000	1.300	2.600	25,0%	43,70%
% Franquicia SENCE utilizada por Empresas (2005)						45,30%

Fuente: Datos de fuente primaria (sindical), Encuesta de rem y materias laborales SOFOFA-2006

11.- Protección Social:

Respecto a la cobertura y calidad de la protección social otorgada a los trabajadores, este indicador si bien es cierto, legalmente estaríamos en presencia de una alta cobertura y “calidad” en protección social por el alto número de trabajadores propios que ostenta el sector, no estamos claro de esta situación en el caso de los trabajadores contratados indirectamente.

El ponderador cualitativo de este indicador tendría un nivel de MEDIO ALTO

¹⁶ Encuesta de remuneraciones y materias laborales diciembre 2005. SOFOFA. Hoja 12. Gráfico 27 y 30.

VI. Resumen de Resultados

En el apartado siguiente se presenta el resumen de aquellos indicadores usados para determinar el nivel que alcanza en la actualidad, el sector de carnes blancas de “trabajo decente”.

Cuadro N° 15: Resumen de los Indicadores Seleccionado de Trabajo Decente

Categoría	Nivel
Contrato de trabajo	
Dotación directa	Medio Alto
Relación contractual	Medio Alto
Horario de trabajo	Alto
Denuncias por exceso Jornada Laboral	
Sindicalización	Alto
Práctica antisindicales	Bajo
Negociación colectiva	
Grupos negociadores	Bajo
Trabajadores involucrados	Alto
Trabajadores con Contrato Colectivos	Bajo
Trabajadores en Convenio Colectivo	Medio Alto
Vigencia Negociación	Medio Bajo
Salarios	Medio Bajo
Brecha salarial	Bajo
Seguridad en el trabajo	Medio
Igualdad de oportunidad y no discriminación	
Dotación genero	Medio
Distribución de cargos directivos por genero	Bajo
Trabajadores discapacitados	Bajo
Formación y capacitación	Bajo
Uso franquicia Sence	Bajo
Protección social	Medio Alto

Fuente: Confección propia.

VII. Conclusiones

Los resultados obtenidos en el sector productor de carnes blancas, han permitido determinar que los diversos indicadores macro sobre actividades económicas entregadas por entidades formales y competentes en la materia, tanto pública como privada, no se condicen con la realidad que presentan los sectores productivos.

Esta situación revela la necesidad de detallar en forma más acuciosa los datos, tanto por actividad económica como por sus respectivos sectores productivos. De esta forma, indicadores como índice de subcontratación, tipo de contrato y seguridad en el trabajo, podrán ser medidos con mayor precisión no presentando los sesgos que quedan a la vista en el presente documento.

La confiabilidad de estos datos es de gran relevancia, ya que permitirá conocer con certeza aquellos ámbitos donde el sector tiene sus principales fortalezas y desafíos a abordar. Una mirada tan sesgada como la que se obtiene a través de este estudio sirve sólo como orientación de una tendencia en el sector pero no es conclusiva en las distintas materias abordadas a través de los indicadores utilizados.

Esto influirá también de manera significativa en la definición de un plan de trabajo en materia de diálogo social, al momento de identificar cuáles son las prioridades y los ámbitos que requieren mayor tiempo para ser mejorados.

Por otro lado, la medición que hace la OIT (en el marco de patrocinante) a nivel regional, entre países, sobre trabajo decente difiere significativamente de los resultados obtenidos en el sector analizado y creemos que esta situación se repite en todas las actividades económicas y sus respectivos sectores al interior del país. Lo anterior, debido a que la OIT hace una comparación con los países de la región de América Latina, en la cual Chile presenta amplias ventajas económicas, sociales y de desarrollo, lo que no implica necesariamente que la realidad interna presente un nivel deseado de trabajo decente.

Asimismo, creemos que si bien los resultados obtenidos en este estudio respecto al sector productor de carnes blancas, son similares a los de las demás actividades económicas del país y de sus sectores productivos, no siendo éste una excepción sino más bien, sigue la tendencia de un sistema y mercado de trabajo que tiene un cierto funcionamiento y que presenta debilidades a nivel nacional, ya sea por las falencias de la legislación vigente o por la falta de voluntad empresarial para aplicar estándares más altos o, simplemente, por falta de recursos para una mayor fiscalización. Sea cual fuese la razón, responder a ello no es materia de este estudio.

Como evaluación general y al no otorgar mayor jerarquía a unos sobre otros indicadores, ya que esto no es competencia de los investigadores sino de una convención internacional al alero de la OIT; podemos decir que en promedio el índice de trabajo decente en el sector productivo de carnes blancas es de un rango: MEDIO BAJO.

Los ámbitos más fuertes que desarrollan las empresas del sector en pro de alcanzar un trabajo decente dicen relación con las condiciones de contrato de trabajo (relación contractual), higiene y seguridad en el trabajo y seguridad social.

Sin embargo, cabe destacar que la muestra analizada sólo corresponde a trabajadores sindicalizados con contrato indefinido, por lo tanto, no sabemos cuál es la real situación en materia de subcontratistas, cosa que hoy en día adquiere enorme relevancia a un año de estar vigente la nueva Ley de Subcontratación y Suministración de Personal.

En cuanto a seguridad, como ya indicamos anteriormente, se requiere un detalle más preciso de la cantidad de accidentes laborales y enfermedades provocadas por el trabajo, así como también que sean reconocidas enfermedades laborales tales como la tendinitis, lumbago y otras que hoy no son reconocidas y ciertamente son provocadas por una rutina de trabajo repetitiva y que implica fuerza física.

Existen indicadores cuyos resultados llaman la atención, tal como el caso del alto nivel de sindicalización que presenta el sector versus el mínimo grado de negociaciones colectivas existentes. Esta contradicción demuestra prácticas antisindicales al interior de las empresas en cuestión, fomentando la existencia de grupos negociadores y convenios colectivos y desincentivando la permanencia de los sindicatos al no hacer efectivos contratos colectivos de trabajo.

Se sabe, por experiencias en el ámbito internacional, que una negociación colectiva participativa y equitativa colabora en el logro de relaciones laborales armoniosas y estables, y por lo mismo, permite enfrentar adecuadamente y desde una perspectiva más creativa e integrada los requerimientos que impone un contexto económico caracterizado por un proceso creciente de globalización y que exige mayores grados de competitividad. Una relación laboral entendida en este sentido tendrá efectos positivos sobre un proceso cuyos desafíos principales son el logro de mayores incrementos en la productividad y mayor capacidad de adaptación tecnológica.

Sin embargo, a la hora analizar las características de la negociación colectiva en nuestro país, nos encontramos con algunos fenómenos que llaman a reflexionar sobre el sentido que está asumiendo y sobre el papel que cumple en el sistema de relaciones laborales. Las posibilidades de que esta herramienta aporte decisivamente en los objetivos generales de desarrollo económico y social dependerá en parte de que ella sea percibida efectivamente como participativa y equitativa. De lo contrario, las relaciones laborales aumentarán la distancia con el proceso de crecimiento al no incorporar en todos los trabajadores al desarrollo económico y social chileno.

De lo anterior, se desprende la debilidad del sindicalismo frente al empresariado del sector, dada la alta prominencia de los grupos negociadores.

Otros puntos que se muestran débiles en los resultados generales son los indicadores referidos a igualdad de oportunidades, brecha salarial y capacitación. Respecto al primero de ellos, la falta de igualdad de oportunidades es similar a la existente en todo el país, ya sea en el sector público como privado.

Sin embargo, la brecha salarial y la falta de capacitación parecen especialmente deficientes en este sector, no respondiendo a la carga real de trabajo y productividad por trabajador, en el caso de los salarios justos ni a las necesidades de capacitación reales del trabajador, respectivamente.

Las empresas del sector pagan altísimos sueldos a sus ejecutivos y jefes de área, mientras a sus operarios les otorgan ingresos no superiores a los \$300.000.

VIII. Propuesta Para Diálogo Social

Uno de los objetivos de este estudio consiste en proponer un plan de acción para el desarrollo de un diálogo social entre empresas y trabajadores, mediado por la OIT, quien financia esta investigación.

Por esta razón, y frente a los resultados obtenidos se propone comenzar con la formación de una Mesa de Trabajo que se reúna periódicamente y en la que participen representantes de los trabajadores, los empleadores y de la OIT, a través de sus Especialistas principales en Relaciones con los Trabajadores y con los Empleadores.

De parte de los trabajadores, los representantes podrían ser elegidos al interior de la Coordinadora de Sindicatos de Agrosuper, de los sindicatos de Ariztía y de los sindicatos de Pollos Santa Rosa.

Asimismo, por parte de los empresarios podrían participar a quién designe la empresa o bien, los ejecutivos de la Asociación de Productores Avícolas, APA, cumpliendo la función de puente informativo y de retroalimentación entre la mesa y las empresas.

El primer objetivo de esta mesa debería ser la planificación de una ruta de trabajo, donde se consideren los ámbitos a bordar desde aquellos más prioritarios y factibles de solucionar al mediano o corto plazo, dejando los ámbitos de negociación más compleja para el final.

De esta forma y de acuerdo a los resultados, los investigadores proponen abordar las temáticas en las siguientes etapas:

I ETAPA: 1 año

- Capacitación
- Higiene y Seguridad
- Catastro de Subcontratación

II ETAPA: 1 año

- Prácticas antisindicales
- Eliminación de grupos negociadores
- Igualdad de oportunidades
- Brecha salarial

Del trabajo conjunto de esta mesa, podría realizarse una publicación final, acompañada de un reporte de trabajo decente actualizado durante los años 2008 y 2009, conteniendo los cambios realizados al interior de las empresas y comparativo con este primer diagnóstico.

Esto permitiría medir los avances logrados, gracias al diálogo social.

IX. Anexo

Anexo Nº 1

Antecedentes Generales

Análisis sobre la generación de empleo en periodo 1990-2006 y seguro de desempleo para el 2006. Desde el punto de vista de la generación de empleo podemos afirmar que desde el noventa hasta hoy, los datos muestran un saldo positivo. Ello esta de acuerdo a los datos de ocupados entregado por INE, en efecto, estas cifras muestran que al año 1990 los ocupados en Chile, en términos absolutos era de 4.525,52 (en miles de personas) y, al año 2006, alcanzaban a 6.186,68 (en miles de personas) con un saldo a favor de 1.885,46 (en miles de personas) nuevos empleos.

No obstante, de lo alentadora de estas cifras no podemos definir realmente del nivel de calidad del empleo y para ello podemos usar los datos de los cotizantes existentes en las Administradoras de Fondos Previsionales, los cuales entregan datos real (con RUT, nombre, etc.) de la ocupación en Chile y ellos nos indican que los ocupados en el año 1990 en términos absolutos (considerando como tales a dependientes e independientes) alcanzaban a

1.961,55 (en miles de personas) y, al año 2006, finalizaban con 3.474,84 (en miles de personas) lo que entrega un resultado de 1.513,3 (en miles de personas) nuevos empleos.

En el caso del análisis de género realizado por INE, informa la creación de 962,32 (en miles de personas) nuevos empleo para los hombres y de 923,14 (en miles de personas) para las mujeres, dato que fundamenta la feminización de la fuerza laboral. En tanto, los datos entregado de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), indican que la creación de nuevos empleos en el periodo analizado alcanza a 829,56 para los hombres y de 683,8 en el caso de las mujeres.

Cuadro N° 1: Ocupados, desocupados, fuerza de trabajo total y tasas de desocupación, período 1990-2006.

	Total	Ocupados		Desocupados			Fuerza Trabajo		Tasa de desocupados (%)		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres		
1990	4.525,52	3.167,88	1.357,64	363,05	224,84	138,21	4.888,57	7,4%	4,6%	2,8%	
1991	4.630,66	3.258,62	1.372,04	353,22	210,69	142,53	4.983,88	7,1%	4,2%	2,9%	
1992	4.877,43	3.377,66	1.499,77	322,36	175,90	146,46	5.199,79	6,2%	3,4%	2,8%	
1993	5.109,28	3.509,65	1.599,63	349,68	195,34	154,34	5.458,96	6,4%	3,6%	2,8%	
1994	5.122,75	3.511,51	1.611,24	431,06	245,35	185,71	5.553,81	7,8%	4,4%	3,3%	
1995	5.174,40	3.551,89	1.622,51	363,82	206,07	157,75	5.538,22	6,6%	3,7%	2,8%	
1996	5.298,68	3.609,01	1.689,67	301,98	180,93	121,05	5.600,66	5,4%	3,2%	2,2%	
1997	5.380,20	3.631,70	1.748,50	303,63	180,84	122,79	5.683,83	5,3%	3,2%	2,2%	
1998	5.467,45	3.644,36	1.823,09	431,15	279,58	151,57	5.898,59	7,3%	4,7%	2,6%	
1999	5.482,80	3.647,15	1.835,65	561,03	345,92	215,11	6.043,83	9,3%	5,7%	3,6%	
2000	5.501,46	3.666,87	1.834,58	536,94	347,13	189,81	6.038,40	8,9%	5,7%	3,1%	
2001	5.641,64	3.754,54	1.887,11	533,72	350,53	183,20	6.175,37	8,6%	5,7%	3,0%	
2002	5.735,42	3.810,14	1.925,28	546,28	353,37	192,92	6.281,71	8,7%	5,6%	3,1%	
2003	5.936,41	3.890,83	2.045,58	548,11	348,33	199,78	6.484,52	8,5%	5,4%	3,1%	
2004	6.186,68	3.990,10	2.196,58	602,67	351,10	251,57	6.789,35	8,9%	5,2%	3,7%	
2005	6.273,62	4.034,50	2.239,12	541,11	315,42	225,69	6.814,73	7,9%	4,6%	3,3%	
2006	6.410,98	4.130,20	2.280,78	409,94	239,31	170,62	6.820,92	6,0%	3,5%	2,5%	

Fuente: INE, Encuesta de Empleo. Octubre a diciembre de cada año.

Cuadro N° 2: Cotizantes por tipo sexo

TIPO - SEXO	Generacion Empleo		
	1990	2006	1990-2006
DEPENDIENTES	1.913.625	3.416.856	1.503.231
Masculino	1.306.490	2.131.736	825.246
Femenino	607.077	1.285.120	678.043
Sin Información	58	0	-58
INDEPENDIENTES	47.922	57.983	10.061
Masculino	30.401	34.712	4.311
Femenino	17.521	23.271	5.750
Sin Información	0	0	0
TOTAL	1.961.547	3.474.839	1.513.292
Masculino	1.336.891	2.166.448	829.557
Femenino	624.598	1.308.391	683.793
Sin Información	58	0	-58

Notas : (1) Cifras a diciembre de cada año.

(2) Corresponde al número de afiliados que cotizaron durante diciembre de cada año, por remuneraciones devengadas el mes anterior.

Ingreso adecuados: Evolución de las remuneraciones en periodo 1990-2006.

El crecimiento nominal de las remuneraciones imponible tuvo un comportamiento positivo durante el período considerado (9,9%) promedio anual en el periodo considerado. El mayor dinamismo se dio entre el 90 – 95 mostrando un promedio nominal de 19,5%, para decaer sostenidamente en los periodos 96 – 00 en un 7,6% y llegar en el periodo 01 – 06 a un 3,9%. Las remuneraciones imponibles sin embargo en el primer periodo 90 – 95 crecieron muy por el sobre del crecimiento del PIB, seguidamente se logro un crecimiento decreciente en el periodo inmediato y, terminando para el periodo 01 – 06 por debajo del crecimiento del país.

Cuadro N° 3: Ingreso imponible promedio (Pesos a diciembre de cada año) y Producto interno bruto (anual mill pesos de 2003).

Años	TOTAL	(%)	PIB (Millones de pesos de 2003)	(%)
dic-90	82.649		25.175.047	
dic-91	104.535	26,5%	27.150.013	7,8%
dic-92	124.984	19,6%	30.421.795	12,1%
dic-93	152.167	21,7%	32.550.074	7,0%
dic-94	174.919	15,0%	34.432.084	5,8%
dic-95	200.769	14,8%	38.024.048	10,4%
dic-96	223.842	11,5%	40.831.593	7,4%
dic-97	248.642	11,1%	43.526.542	6,6%
dic-98	261.187	5,0%	44.944.336	3,3%
dic-99	271.262	3,9%	44.616.344	-0,7%
dic-00	288.792	6,5%	46.605.195	4,5%
dic-01	299.728	3,8%	48.165.621	3,3%
dic-02	305.770	2,0%	49.209.326	2,2%
dic-03	316.806	3,6%	51.156.415	4,0%
dic-04	341.298	7,7%	54.217.377	6,0%
dic-05	347.534	1,8%	57.315.532	5,7%
dic-06	363.030	4,5%	59.588.817	4,0%
Prom 90-95		19,5%		8,6%
Prom 96-00		7,6%		4,2%
Prom 01-06		3,9%		4,2%

(1) Corresponde al ingreso imponible de los afiliados que cotizaron en diciembre de cada año.

Si se observan los datos desagregados por año nos encontramos que los años en que se lograron los mejores crecimientos de las remuneraciones nominales coinciden con altas tasas de crecimiento del producto nominal y se evidencia, a partir de 1998, la crisis y su impacto en PIB han arrastrado sistemáticamente hacia abajo tanto al empleo como a las

remuneraciones, afectando a este último factor en mayor medida con excepción de los años 2000 y 2004 y alcanzando su menor crecimiento al 2005 en un 1,8%.

Seguro Desempleo

Las estadísticas de dicho seguro, indican que al año 2006 en promedio, el número de afiliado total al sistema fue de 4.360.742, los que se descomponen en: afiliados promedios antiguos (4.320.012), afiliación voluntaria (937), afiliación obligatoria de (59.044) y retirados promedios en el año (15.008).

Los cotizantes al sistema, promedio 2006 ascendieron a 2.276.051 los que corresponde a un 52% del total de afiliados al sistema, los cotizantes según género se descomponen en un 65% hombres, 30% mujeres y 5% sin información.

Los cotizantes se descomponen según su relación contractual (tipo de contrato), los antecedentes al respecto indican que, existe un 53% de los cotizantes están con contrato indefinido y 47% su relación contractual es a través de contrato fijo, para una obra, servicio o trabajo determinado.

Las Solicitudes de prestaciones por cesantía efectivamente pagadas en promedio para el año 2006, distribuidas según tipo de contrato y sexo.

Las prestaciones promedios efectivamente pagadas por el sistema al año 2006 ascendieron a 67.345, la que fueron integrada en un 73,5% por hombres y por un 26,5% mujeres.

Estas prestaciones se encuentran integradas según su relación contractual por un 24% contrato indefinido y un 76% por contrato fijo, para una obra, servicio o trabajo determinado.

Las remuneraciones imponibles promedio al año 2006 de los cotizantes por tipo de contrato y sexo.

Estas se ubican en promedio en el orden de los \$298.206 mensuales para el total de los cotizantes al sistema de seguro de desempleo. En tanto si descomponemos tal información, podemos indicar que para el caso de los hombres ese promedio anual es de \$318.604 mensual y para la mujer es de \$267.737 mensuales; ello entrega un diferencial del orden de \$51.000 mensuales a favor de los hombres lo que representa aproximadamente un 16%.

Las remuneraciones imponibles promedio del año 2006, se descomponen según tipo de contrato y para el caso de los indefinidos la remuneración imponible promedio en el año 2006 ascendió a \$350.603 mensuales, dicha relación contractual entrega una brecha absoluta según sexo del orden de \$61.000 mensuales, vale decir, de un 16,3% y, finalmente para el caso, de los contratos a plazo fijo, para una obra, servicio o trabajo determinado su remuneración imponible promedio para el año 2006 fue de \$238.134 mensuales, correspondiéndoles a los hombres como promedio \$259.634 mensuales y para el caso de la

mujer \$200.172 mensuales; la brecha en este tipo de contrato asciende a \$59.500 mensuales los que da un 23% por debajo de la remuneraciones de los hombres.

Los antecedentes generales integrados a este informe entregan antecedentes a tener en cuenta para el análisis del “Trabajo Decente” en Chile, Dados que las estadísticas reales informadas tanto por AFP y el seguro de cesantía entregan datos extraordinariamente exactos sobre el total de ocupados de la fuerza de trabajo en Chile y su evolución en general.

Anexo N° 2

Ausentismo, días perdidos y víctimas mortales

La tasa de ausentismo observada de fuentes secundarias se ubica por sobre lo indicado por SOFOFA la que considera a la industria en general, con una tasa de de ausentismo del orden del 5,2% en contraste con ACHS que indica una tasa de ausentismo del orden del 6,0% para la agricultura y de un 13,2% para la industria manufacturera.

En cuanto a los días perdidos en término anuales de la fuente primaria (sindical) es de 1.370 días, lo que entrega un promedio por trabajador de orden de 13,2 días anuales en contraste con la SOFOFA que el indicador da una pérdida de 12,5 días

Cuadro N° 4: Ausentismo, días perdidos y víctimas mortales

	Agrosuper	Ariztia	Santa Rosa	Consolidado	Participación	SOFOFA	A.CH.S (Agricultura)	A.CH.S (Ind Manufacturera)
Tasa Ausentismo	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	5,20%	6%	13,2%
N° Días Perdidos	1.370	s/i	s/i	1.370	13,2%	12,48		
Víctimas Mortales	4	s/i	s/i	4				

Fuente: Fuente primaria, Sociedad de Fomentos Fabril (SOFOFA) y Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Anuario 2004. Hoja 18-21.

BIBLIOGRAFÍA

- Asociación de Productores Avícolas (APA)
- Asociación Gremial de Productores de Cerdos de Chile. (ASPROCER)
- Servicio de Información para la Agricultura Familiar Campesina.
- Odecu: Estudio sobre empresas productoras de Pollo. Organización de Consumidores y Usuarios de Chile. Área Técnica. Cuaderno de Investigación N° 30. Lejos del Trabajo Decente: El empleo desprotegido en Chile. Departamento de Estudios Dirección del Trabajo. Santiago, Noviembre de 2006
- Comportamiento Empresarial, caso: AGROSUPER Y ARIZTÍA: Las dos más grandes productoras y exportadoras de carnes blancas de Chile
- Evolución y Proyecciones de la cadena de carnes de aves (pollo y pavo). FIA, Ministerio de Agricultura Facultad de Agronomía – Universidad Católica de Chile en colaboración con Consultarías Profesionales Agraria Ltda.
- Panorama Laboral 2005. OIT.
- Impacto de los TLC en la Industria Avícola y Porcina Nacional, 2006.
- Evolución y perspectivas producción pecuaria, período 2000-2005 y primer semestre 2006, INE.
- Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2006.
- “TLC con EEUU y Trabajo Decente en la Agroexportación”. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales con mención en Sociología de la Modernización. Santiago 2004.
- DOC. SFF
- Ministerio del Trabajo
- Servicio de Aduanas
- Texto capacitación. Eje para la acción sindical. “Trabajo Decente y Protección Social”. Malva Espinoza. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2003.
- Estadísticas sindicalización y contratos de la Dirección del Trabajo, Chile.
- Casen – 2006.
- ENCLA – 2006
- Anuario Asociación Chilena de Seguridad, 2004
- Encuesta de remuneraciones y materias laborales. Diciembre 2005. SOFOFA. Septiembre 2006.
- Remuneraciones y costos medios. Informe anual 2006. Instituto Nacional de Estadística. INE.
- Informe empresas Holding Agrosuper sexta región. Dirección del Trabajo. Agosto 2007.

- Estadística de la Administradoras de Fondo de Pensiones AFP y del Seguro de Desempleo. www.safp.cl
- Cuestionarios informado por sindicatos informantes, Noviembre 2007.