



Metodología para medir remuneración de trabajadores bananeros y brechas entre remuneración actual y salarios dignos aplicables

Parte I: Autoevaluación

Enero 2019

Introducción

Esta metodología fue desarrollada como parte del proyecto titulado "Próximos Pasos en la Sostenibilidad: Midiendo Impacto y Evaluando Salarios Dignos" auspiciado por IDH, la [Iniciativa de Comercio Sostenible](#) y otras entidades privadas, y ejecutado por [Rainforest Alliance](#) del 2016 al 2019. Estas organizaciones colaboraron con la [Coalición Global de Salario Digno](#) (GLWC) para desarrollar dos estudios de referencia (benchmarks) de salarios dignos en Costa Rica y Belice. Estos estudios de referencia se desarrollaron utilizando la [Metodología Anker para la Estimación de un Salario Digno](#) y cubrieron regiones particularmente dedicadas a la producción de banano en ambos países.

Más allá de los estudios de referencia de salarios dignos, siete fincas piloto se ofrecieron como voluntarias para comprender mejor 1) cómo se calculan sus salarios, bonificaciones y beneficios, y 2) cómo esta remuneración total se compara con los salarios dignos recomendados en cada país, y así prepararse para abordar posibles brechas. Esta investigación permitió comprender la complejidad de los modelos de compensación y desarrollar una metodología para medir la remuneración y las brechas con los salarios dignos para trabajadores bananeros en Costa Rica y Belice. Dicha metodología podría ser adaptada y utilizada en otros sectores y regiones.

La primera parte de la metodología es una autoevaluación a través de una matriz, en la cual la empresa puede determinar la remuneración total (compensación) de sus trabajadores y su desempeño con respecto a los salarios dignos. Esta Matriz Salarial de Análisis de Brechas en Salarios Dignos ("matriz") recopila datos para entablar conversaciones con actores clave en la cadena de valor, con el fin de abordar posibles brechas.

IDH seguirá trabajando con sus socios para mejorar la matriz y la metodología para hacerlas aplicables a más sectores y permitir a las empresas realizar una autoevaluación rápida sobre la brecha salarial. Durante 2019, Rainforest Alliance y sus contrapartes desarrollarán la segunda parte de la metodología, la cual incluye una guía para auditores. Esta guía incluirá el protocolo de evaluación, por medio de revisión documental y entrevistas tanto con la administración como con los trabajadores.

Objetivo

Este documento guiará a los usuarios de la matriz Salarial de Análisis de Brechas en Salarios Dignos en el proceso de recolección de datos, utilización de la herramienta e interpretación de los resultados. Haga clic aquí para la matriz.

Glosario

Salario: pago en efectivo (o salario) recibido por un trabajador para un periodo específico, usualmente quincenal o mensual.

Pago a destajo: puestos de trabajo en los que los pagos (o salarios) se realizan con base en la cantidad de unidades producidas/trabajadas durante un periodo específico.

Bonificaciones: pagos adicionales en efectivo otorgados a los trabajadores por concepto de desempeño en rendimiento y calidad diaria. Bonificaciones que no dependen directamente del trabajador son excluidas.

Beneficios en especie: beneficios no monetarios como alimentación, transporte y vivienda, que reducen la cantidad de ingresos en efectivo que los trabajadores necesitan para un nivel de vida digno. La Metodología Anker para la Estimación de un Salario Digno incluye reglas sobre cómo valorar los beneficios en especie para garantizar que su valor sea justo y razonable.

Remuneración (o compensación): suma total del salario, las bonificaciones y los beneficios en especie otorgados a un trabajador en un periodo específico.

Prorrato: Ajuste del salario a un período fijo (48 horas por semana en este caso). Por lo tanto, si un trabajador gana un salario pero trabaja un promedio de 60 horas por semana, el salario se prorratea a una semana de 48 horas.

Salario digno: Remuneración o compensación por una semana laboral estándar de 48 horas suficiente para pagar un nivel de vida decente para el trabajador y su familia. Los elementos de un nivel de vida digno incluyen alimentos, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, vestimenta y otras necesidades esenciales, incluida la provisión para eventos inesperados ([Coalición Global de Salario Digno](#)).

Principios Básicos

Los cálculos de la remuneración (salarios, bonificaciones y beneficios) y brechas a través de esta herramienta parten de los siguientes principios básicos:

- 1.** Trabajadores reciben su salario en diversas formas. Existen trabajadores con un salario fijo (diario, semanal, quincenal o mensual) y trabajadores que reciben su salario a través de pagos a destajo (por unidades terminadas). Para estos últimos, el salario final depende de la cantidad de unidades trabajadas y, en ocasiones, de otros factores (por ejemplo, el número de trabajadores en su equipo o el precio por unidad terminada). Para estos trabajadores, su salario se calcula con base en el promedio de unidades trabajadas durante un periodo promedio diario y semanal. Este cálculo se puede ajustar para diferentes temporadas del año (por ejemplo, temporadas de producción alta y baja).
- 2.** Los salarios promedio mensuales de los trabajadores se calculan con base en una jornada de trabajo de 48 horas por semana y 26 días al mes, la cual es la jornada laboral que la Metodología Anker para la Estimación de un Salario Digno estipula. La remuneración y las brechas entre ésta y el salario digno se calculan entonces sobre una base prorrateada para dicha jornada laboral, excluyendo horas extra. Esta práctica también es común para evaluar cumplimiento con salarios mínimos.
- 3.** Si menos de 48 horas por semana son trabajadas debido a la naturaleza misma del puesto (por ejemplo, en puestos de alto riego o intensidad), la matriz compara el salario promedio real sin prorrateo contra el salario digno. El razonamiento es que los trabajadores que trabajan menos de 48 horas solo ganan su salario real y no ganan más (por ejemplo, sería irreal prorratear los salarios para un periodo de 48 horas para trabajadores en puestos de alto riesgo que nunca trabajarán 48 horas semanales).
- 4.** Los salarios promedio mensuales que no igualen o superen el salario mínimo estipulado por ley son ajustados al fin de mes para por lo menos cumplir con los requerimientos de salario mínimo (por ejemplo, en puestos con pagos a destajo cuando el salario por el trabajo realizado no supera el salario mínimo).
- 5.** Al salario se agregan bonificaciones por desempeño y calidad y que dependen directamente del trabajador, como se estipula en el glosario.
- 6.** Se consideran como válidos para ser incorporados en el análisis aquellos beneficios en especie que representen menores gastos para los trabajadores para poder mantener una vida digna (por ejemplo, servicios de alimentación altamente subsidiados o donados, servicio de transporte desde el hogar al sitio de trabajo y viceversa, paquetes de útiles y uniformes escolares, servicios médicos privados, y vivienda familiar). Beneficios como actividades recreacionales o construcciones para reuniones no son válidos porque no representan un menor gasto para el trabajador. El valor de los beneficios en especie se estima según los valores de referencia establecidos en el estudio de referencia (benchmark) de salario digno (ver detalle en la sección a continuación). Por ende, la valoración completa de los beneficios en especie puede realizarse sólo cuando esté disponible el estudio de referencia de salario digno para la región en cuestión. El valor de los beneficios en especie no puede representar más de un 30% de la remuneración recibida.

Datos Necesarios

Los siguientes datos son necesarios para el uso de la Matriz Salarial de Análisis de Brechas en Salarios Dignos. Algunos datos dependen de la naturaleza misma del negocio o sector al cual pertenezca la empresa y la zona donde se ubica; otros dependen de las políticas de la empresa; y otros deben extraerse del estudio de referencia (benchmark) de salario digno para la zona donde opere la empresa. Asegúrese de tener estos datos a mano a la hora de entrar la información en la matriz.

INFORMACIÓN SOBRE LA NATURALEZA DEL NEGOCIO:

1. Determinar si el negocio posee un nivel de producción constante o si existen picos de producción a lo largo de un año (temporadas altas y bajas de producción).
2. Si hubiese variaciones en los niveles de producción durante el año, identificar la cantidad de meses al año con producción promedio, picos altos y picos bajos.
3. Determinar si el negocio tiene una estructura de pagos a destajo o por periodos laborados, o una mezcla de estos.

DATOS DE LA EMPRESA:

1. Nombre de la empresa o finca donde se utilizará la matriz.
2. Listado actualizado de todos los tipos/categorías de puestos de trabajo, incluyendo puestos de campo, administrativos, gerenciales y misceláneos.
3. Cantidad total de hombres y mujeres que ocupan cada tipo de puesto (promediados a lo largo del año).
4. Tipo de unidad contra la cual se realizan los pagos. Por ejemplo, las unidades para puestos con esquemas de pago a destajo pueden ser: hectáreas, metros lineales, volumen de producción (cajas, kilogramos) y otros. Para otros puestos, la unidad de pago puede ser por hora, día, semana, quincena o por mes.
5. Monto pagado en moneda local por unidad trabajada para cada tipo de puesto. Estos datos deben ser valores basados en salarios brutos pagados por unidad.
6. Promedio de unidades que se trabajan en un día para cada tipo de puesto (para periodos de producción alta, baja y promedio, si aplica).




7. Promedio de horas por día trabajadas para cada tipo de puesto (para periodos de producción alta, baja y promedio, si aplica).
8. Promedio de horas por semana trabajadas para cada tipo de puesto (para periodos de producción alta, baja y promedio, si aplica).
9. Monto promedio de bonificación mensual otorgada para cada tipo de puesto, si existen bonificaciones por desempeño o calidad que dependan directamente del trabajador.
10. Número de trabajadores que reciben (o tiene acceso a) bonificaciones y beneficios en especie.



DATOS DEL ESTUDIO DE REFERENCIA DE SALARIO DIGNO DE LA GLWC:

1. Valor del salario mínimo bruto mensual por ley.
2. Valor de referencia del salario digno bruto mensual.
3. Valor de referencia del costo de alimentación diaria por persona.
4. Valor de referencia por concepto de compra de útiles escolares por mes por persona.
5. Valor de referencia por pago de servicios médicos privados por mes por persona.
6. Valor de referencia para el alquiler de vivienda familiar digna en la zona, mantenimiento de esta y servicios públicos (por ejemplo, agua, electricidad, gas) en la zona.

Tenga en cuenta que sin el valor de referencia del salario digno, la parte de la Matriz que se refiere a los salarios y beneficios en efectivo todavía se puede completar y comparar con el salario mínimo local. La valoración de los beneficios en especie se debe completar con los datos del estudio de referencia de salario digno.

DATOS SOBRE LOS BENEFICIOS EN ESPECIAL:

Posibles beneficios	Datos necesarios	Observaciones
	<p>¿Provee su empresa servicios de alimentación subsidiada o donada a los trabajadores?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Costo para el trabajador de las comidas diarias provistas. 2. Listado de tipos de puesto que tienen acceso a este beneficio. 	<p>Si el valor pagado por los trabajadores por las comidas diarias es cercano o mayor al valor de referencia de preparar dichos alimentos en casa según el estudio de referencia de salario digno para la zona, dicho beneficio no se factoriza en los cálculos. Si el valor pagado por los trabajadores es significativamente menor al valor de referencia o cuando la alimentación es totalmente donada, se incluye en el análisis el valor de referencia del costo de alimentación mensual por persona (valor de referencia multiplicado por 26 días).</p>
	<p>¿Provee su empresa servicios de transporte donado o subsidiado a los trabajadores?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Monto pagado por la empresa por servicio de transporte por trabajador por mes. 2. Listado de tipos de puesto que tienen acceso a este beneficio. 	<p>Como los estudios de referencia de salario digno no estipulan un monto específico para transporte del hogar al puesto de trabajo y viceversa, no existe un valor explícito de referencia para este beneficio por lo que se toma el monto real promedio pagado por la empresa para brindar este servicio a cada trabajador mensualmente.</p>
	<p>¿Dona su empresa paquetes de útiles escolares a los hijos de sus trabajadores?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Monto pagado por la empresa por cada paquete de útiles escolares. 2. Cantidad promedio de paquetes escolares donados a cada trabajador. 3. Listado de tipos de puesto que tienen acceso a este beneficio. 	<p>Si el monto pagado por la empresa por concepto de compra de útiles escolares es menor al valor de referencia según el estudio de referencia de salario digno para la zona, se incorpora en el análisis el monto real pagado por la empresa (dividido entre 12 meses). Si el monto pagado por la empresa es mayor al valor de referencia según el estudio de referencia de salario digno, se debe constatar que los útiles comprados están acordes con las listas oficiales recomendadas por las autoridades pertinentes (por ejemplo, ministerios de educación). Si lo comprado por la empresa es compatible con la lista oficial recomendada, se incluye en los cálculos el monto real pagado por la empresa (dividido entre 12 meses). Si no es así y la empresa está donando materiales de más, se incluye el valor de referencia según el estudio de referencia de salario digno para la zona.</p>

Posibles beneficios	Datos necesarios	Observaciones
	<p>¿Provee su empresa servicios de atención médica donados a los trabajadores?</p>	<p>Si la respuesta a todas estas preguntas es sí, entonces se factoriza en los cálculos el monto de referencia asociado con gastos por servicios médicos privados según el estudio de referencia de salario digno para la zona.</p>
	<p>¿El servicio médico provisto por la empresa cubre todos los gastos de consulta médica que no son cubiertos por entes públicos de salud?</p>	
	<p>¿Los trabajadores reciben medicamentos gratis en la empresa evitando compras en farmacias privadas?</p>	
	<p>¿Todos en la familia del trabajador reciben este servicio médico?</p>	
	<p>1. Listado de tipos de puesto que tienen acceso a este beneficio.</p>	
	<p>¿Provee su empresa vivienda familiar a sus trabajadores?</p>	<p>No se incluyen en el análisis viviendas de solteros o habitaciones compartidas entre trabajadores. La razón es que, para tales casos, se asume que el trabajador debe pagar también por la vivienda de su familia en otro sitio (aunque se le provea su propia vivienda). Por ende, solo se incluyen viviendas familiares provistas por la empresa que cumplen con estándares de vivienda digna. Se incluyen en la Matriz el valor de referencias por concepto de alquiler de una vivienda digna en la zona. Si la empresa cubre los costos asociados con mantenimiento y servicios públicos, entonces se le deben sumar al valor de referencia de alquiler, los valores de referencia por concepto de mantenimiento y servicios públicos que apliquen.</p>
	<p>¿Cumplen las viviendas con los requisitos para viviendas dignas?</p>	
	<p>¿Paga la empresa los gastos de mantenimiento de las viviendas familiares?</p>	
	<p>¿Paga la empresa los gastos de servicios públicos como agua, electricidad y gas de las viviendas familiares?</p>	
	<p>1. Cantidad de trabajadores en cada tipo de puesto que reciben vivienda familiar.</p>	

Con esta información a mano, los usuarios podrán entrar los datos en las casillas correspondientes de la Matriz para obtener su nivel de desempeño con respecto a posibles brechas entre los salarios actuales y el valor de referencia para un salario digno en la zona donde opera. En el Anexo 1 se indican las columnas o casillas donde cada dato debe ser incluido, según el formato genérico de la Matriz Salarial de Análisis de Brechas en Salarios Dignos.

Resultados

La Matriz Salarial de Análisis de Brechas en Salarios Dignos permite identificar los siguientes resultados para su respectivo análisis y consecuente planificación de acciones que permitan disminuir o eliminar posibles brechas.

1. Remuneración (compensación) total promedio de los trabajadores.
2. Diferencia porcentual entre los salarios actuales y el valor de referencia de salario digno para cada tipo de puesto considerando sólo remuneración total en efectivo (salario más bonificaciones si las hubiera).
3. Diferencia porcentual entre los salarios actuales y el valor de referencia de salario digno considerando remuneración total en efectivo más los beneficios en especie que apliquen.
4. Chequeo del total de beneficios en especie otorgados por tipo de puesto como porcentaje de la remuneración promedio para ese tipo de puesto (no pueden representar más de un 30% de la remuneración recibida).
5. Promedio ponderado de brechas según cantidad de trabajadores por tipo de puesto (sólo con ingresos en efectivo).
6. Promedio ponderado de brechas considerando beneficios en especie según cantidad de trabajadores por tipo de puesto, incluyendo sólo beneficios en especie disponibles para todos los trabajadores.

Tenga en cuenta que se utiliza el promedio ponderado porque es probable que algunas categorías de puestos (por ejemplo, trabajadores de campo) sean mucho más comunes que otras (por ejemplo, trabajadores de oficina). Basado en lo anterior, la Matriz incluye la siguiente tabla de resultados para todos los puestos y para sólo los puestos no administrativos/gerenciales:

Empresa	Resultados
	Rango de brechas / excedentes (sin beneficios en especie)
	Rango de brechas / excedentes (con beneficios en especie)
	Promedio total de brechas / excedentes ponderados (sin beneficios en especie)
	Promedio total de brechas / excedentes ponderados (con beneficios en especie)
	Número de categorías de trabajo que muestran brechas negativas (sin beneficios en especie)
	Rango de brechas negativas (sin beneficios en especie)
	Número de categorías de trabajo que muestran brechas negativas (con beneficios en especie)
	Rango de brechas negativas (con beneficios en especie)

Anexo 1. Guía para incluir los datos en la Matriz Salarial de Análisis de Brechas en Salarios Dignos

INFORMACIÓN SOBRE LA NATURALEZA DEL NEGOCIO:

- Determinar si el negocio posee un nivel de producción constante o si existen picos de producción a lo largo de un año (temporadas altas y bajas de producción).

Columnas G a N coloreadas en verde son para los cálculos en la temporada de producción alta.

Columnas O a V coloreadas en celeste son para los cálculos en la temporada de producción baja.

- Si hubiese variaciones en los niveles de producción durante el año, identificar la cantidad de meses al año con producción promedio, picos altos y picos bajos.

La cantidad de meses de producción alta se inserta en la columna N y la cantidad de meses de temporada baja se inserta en la columna V.

- Determinar si el negocio tiene una estructura de pagos a destajo o por periodos laborados, o una combinación de estos.

Las unidades contra las cuales se realizan los pagos se incluyen en la columna F para puestos con pagos a destajo. Para puestos con salarios fijos mensuales, la unidad "mes" se incluye también en la columna F.

DATOS DE LA EMPRESA:

1. Nombre de la empresa o finca donde se utilizará la Matriz.

Insertar en celda A1.

2. Listado al día de todos los tipos/categorías de puestos de trabajo, incluyendo puestos de campo, administrativos, gerenciales y misceláneos.

Insertar listado en columna A.

3. Cantidad total de hombres y mujeres que ocupan cada tipo de puesto.

Insertar en columnas C y D, respectivamente.

4. Tipo de unidad contra la cual se realizan los pagos. Por ejemplo, las unidades para puestos con esquemas de pago a destajo pueden ser: hectáreas, metros lineales, volumen de producción (cajas, kilogramos) u otros. Para otros puestos, la unidad de pago puede ser por hora, día, semana, quincena o por mes.

Insertar en columna F.

5. Monto pagado en moneda local por unidad trabajada para cada tipo de puesto. Estos datos deben ser valores basados en salarios brutos pagados por unidad.

Insertar valores para cada puesto de trabajo en la columna E.

6. Promedio de unidades que se trabajan en un día para cada tipo de puesto.

Insertar valores en las columnas G y O para temporada de producción alta y baja, respectivamente.

7. Promedio de horas por día trabajadas para cada tipo de puesto.

Insertar valores en las columnas H y P para temporada de producción alta y baja, respectivamente.

8. Promedio de horas por semana trabajadas para cada tipo de puesto.

Insertar valores en las columnas I y Q para temporada de producción alta y baja, respectivamente.

9. Monto promedio de bonificación mensual otorgada para cada tipo de puesto, si existen bonificaciones por desempeño o calidad que dependan directamente del trabajador.

Insertar valores para cada puesto de trabajo en columna AF.




10. Número de trabajadores que reciben (o tiene acceso a) bonificaciones y beneficios en especie.


Si las bonificaciones y beneficios es especie no son recibidos por todos los trabajadores en una categoría de puesto específica, se recomienda anotar la cantidad de trabajadores que los reciben en la columna de observaciones al final de la Matriz para cada tipo de bonificación o beneficio.

DATOS DEL ESTUDIO DE REFERENCIA DE SALARIO DIGNO DE LA GLWC:

1. Valor del salario mínimo bruto mensual por ley.
Insertar en celda F41.
2. Valor de referencia del salario digno bruto y neto mensual.
Insertar en las celdas F43 y F44, respectivamente.
3. Valor de referencia del costo de alimentación diaria por persona.
Insertar en celda AL4.
4. Valor de referencia por concepto de compra de útiles escolares por mes por persona.
Insertar en celda AN4.
5. Valor de referencia por pago de servicios médicos privados por mes por persona.
Insertar en celda AO4.
6. Valor de referencia para el alquiler de vivienda familiar digna en la zona, mantenimiento y servicios públicos (por ejemplo, agua, electricidad, gas) en la zona.
Insertar en la celda AU4 (sumar al valor de referencia por alquiler de vivienda sólo aquellos valores de servicios públicos que la empresa provea).

DATOS SOBRE LOS BENEFICIOS EN ESPECIE:

Posibles beneficios	Datos necesarios	Observaciones
	<p>¿Provee su empresa servicios de alimentación subsidiada o donada a trabajadores?</p> <ol style="list-style-type: none"> Costo para el trabajador de las comidas diarias provistas. Listado de tipos de puesto que tienen acceso a este beneficio. 	<p>Si el valor pagado por los trabajadores es significativamente menor al valor de referencia o cuando la alimentación es totalmente donada, insertar el valor de referencia del costo de alimentación mensual por persona (valor de referencia multiplicado por 26 días) en la columna AL para todos los puestos en los que aplique este beneficio.</p>
	<p>¿Provee su empresa servicios de transporte donado o subsidiado a los trabajadores?</p> <ol style="list-style-type: none"> Monto pagado por la empresa por servicio de transporte por trabajador por mes. Listado de tipos de puesto que tienen acceso a este beneficio. 	<p>Incluir el monto real promedio pagado por la empresa para brindar este servicio a cada trabajador mensualmente en la columna AM para las categorías de puestos que reciban dicho beneficio.</p>
	<p>¿Dona su empresa paquetes de útiles escolares a los hijos de sus trabajadores?</p> <ol style="list-style-type: none"> Monto pagado por la empresa por cada paquete de útiles escolares. Cantidad promedio de paquetes escolares donados a cada trabajador. Listado de tipos de puesto que tienen acceso a este beneficio. 	<p>Si el monto pagado por la empresa por concepto de compra de útiles escolares es menor al valor de referencia según el estudio de referencia de salario digno para la zona, incluir el monto real pagado por la empresa (dividido entre 12 meses) en la columna AN para las categorías de puesto que apliquen. Si el monto pagado por la empresa es mayor al valor de referencia según el estudio de referencia de salario digno, se debe constatar que los útiles comprados están acordes con las listas oficiales recomendadas por las autoridades pertinentes (por ejemplo, ministerios de educación). Si lo comprado por la empresa es compatible con la lista oficial recomendada, se incluye en la columna AN el monto real pagado por la empresa (dividido entre 12 meses). Si no es así y la empresa está donando materiales de más, se incluye el valor de referencia según el estudio de referencia de salario digno para la zona.</p>

Posibles beneficios	Datos necesarios	Observaciones
	<p>¿Provee su empresa servicios de atención médica donados a los trabajadores?</p> <p>¿El servicio médico provisto por la empresa cubre todos los gastos de consulta médica que no son cubiertos por entes públicos de salud?</p> <p>¿Los trabajadores reciben medicamentos gratis en la empresa evitando compras en farmacias privadas?</p> <p>¿Todos en la familia del trabajador reciben este servicio médico?</p> <p>1. Listado de tipos de puesto que tienen acceso a este beneficio.</p>	<p>Incluir el monto de referencia asociado con gastos por servicios médicos privados según el estudio de referencia en la columna AO. Asegúrese de incluir el valor de referencia para el trabajador o para la familia entera según corresponda el servicio brindado por la empresa.</p>
	<p>¿Provee su empresa vivienda familiar a sus trabajadores?</p> <p>¿Cumplen las viviendas con los requisitos para viviendas dignas?</p> <p>¿Paga la empresa los gastos de mantenimiento de las viviendas familiares?</p> <p>¿Paga la empresa los gastos de servicios públicos como agua, electricidad y gas de las viviendas familiares?</p> <p>1. Cantidad de trabajadores en cada tipo de puesto que reciben vivienda familiar.</p>	<p>Incluir la cantidad de trabajadores por categoría que recibe este beneficio en la columna AT. Incluir el valor de referencia por concepto de pago de alquiler en la columna AU para todos los puestos en los que aplique. Si la empresa cubre los costos asociados con mantenimiento y/o servicios públicos, entonces se deben sumar al valor de referencia de alquiler y reflejarlos en la columna AU.</p>



Joining forces with 