



**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

LA LABOR DEL TRABAJADOR ACUICOLA

Memoria para optar al grado académico de
Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

CARLA ANTONIETA BARAHONA PORZIO

DANIEL ANDRES LEAL ARANCIBIA

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

Santiago, Chile
Octubre de 2007

AGRADECIMIENTOS

Los autores queremos expresar nuestra más sincera gratitud a nuestros padres y a quienes no siéndolo, han actuado como si lo fueran, ya que con su cariño y apoyo incondicional, con su paciencia y sabiduría nos han ayudado en la realización de esta obra; a Evelyn y Mauricio que estuvieron siempre a nuestro lado durante este camino entregando su amor y el aliento necesario para seguir adelante; a Josefina y Magdalena, que han sido de Carla su mayor inspiración; y a nuestros hermanos, grandes compañeros y testigos de este logro.

Así también damos las gracias a las personas que nos han orientado y que han aportado información necesaria para la realización de esta obra, pues su ayuda ha sido invaluable.

Finalmente queremos agradecer a todos aquellos que directa o indirectamente contribuyeron con esta tarea, ya sea con sus actos o con sus oraciones, expresando sus mejores deseos para con nosotros.

TABLA DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS	II
TABLA DE CONTENIDOS.....	III
RESUMEN.....	VIII
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I	
ACTIVIDAD ACUÍCOLA.....	4
i.- Concepto.....	4
ii.- Evolución Histórica de la Actividad Acuícola en Chile.....	5
iii.- Desarrollo de la Industria del Salmón	7
1.- Zonas de Desarrollo.....	7
2.- Principales especies cultivadas.	8
3.- Fases de producción.....	9
iv.- Importancia de esta industria en nuestro país.....	12
1. Aporte al Desarrollo Económico.....	13
2. Aporte al Desarrollo Social.....	17
3. Aporte al Desarrollo Laboral.....	20

CAPITULO II

LA LABOR DEL TRABAJADOR ACUÍCOLA.....	23
i. Jornada Laboral del Trabajador Acuícola.....	24
1.- Distribución entre días de trabajo y días de descanso.....	25
2.- Extensión horaria.....	27
3.- Existencia de turnos.....	28
4.- Sistema de rotación.....	29
5.- Trabajo nocturno.....	30
6.- Programación de pausas.....	32
ii. Sistema de Remuneraciones en la Industria del Salmón.....	35
iii. Tipos de contratación.....	44
iv. Protección al trabajador.....	46
1. Trabajo femenino.....	49
2. Protección a la maternidad.....	52
3. Riesgos inherentes a las labores del trabajador acuícola.....	58
4. Higiene y Seguridad Industrial.....	64
5. Accidentes laborales y enfermedades profesionales.....	70
v. Sindicalización.....	82
vi. Subcontratación.....	85
vii. Infraccionalidad en la industria del salmón.....	90

CAPITULO III

DIÁLOGO SOCIAL	93
-----------------------------	----

CAPITULO IV

ESTATUTO JURIDICO APLICABLE AL TRABAJADOR ACUICOLA	101
---	-----

i.-	Generalidades.....	101
ii.-	La Constitución Política de la República como fuente primordial de un estatuto jurídico laboral.....	103
iii.	Código del Trabajo y las instituciones que conforman el estatuto jurídico laboral.....	106
	1. El contrato individual de trabajo.....	106
	2.- La jornada de trabajo.....	111
	3.- Las horas extraordinarias.....	116
	4.- Remuneración.....	118
	5.- El feriado legal.....	119
	6.- La protección del trabajador.....	120
iv.-	Otras normas que conforman el estatuto jurídico del trabajador acuícola.....	125
v.-	El trabajador acuícola y el contrato de trabajador embarcado o gente de mar.....	131

CAPITULO V

CREACION DE UN ESTATUTO JURÍDICO ESPECIAL PARA ESTA ACTIVIDAD LABORAL135

- i.- ¿Por qué debieran existir normas especiales que regulen esta materia? 136
- ii.- Elementos que se deben regular de manera específica 137
 - 1.- Adecuada definición de “trabajador acuícola” 138
 - 2.- Extensión de la aplicación de esta normativa. 138
 - 3.- Capacidad para contratar..... 138
 - 4.- Menciones especiales del contrato. 139
 - 5.- Remuneraciones..... 140
 - 6.- Normas sobre limitación de jornada, excepciones..... 141
 - 7.- Condiciones de alojamiento. 143
 - 8.- Aplicación Ley de la silla. 144
 - 9.- Rotación de los puestos de trabajo. 148
 - 10.- Pausas programadas..... 148
 - 11.- Problemas médicos..... 150
 - 12.- Capacitación. 152
 - 13.- Ropa de trabajo. 153
 - 14.- Agua potable..... 154
 - 15.- Acceso a servicios higiénicos. 154
 - 16.- Actividad de buzos..... 155

CONCLUSIONES157

BIBLIOGRAFÍA.....163

ANEXOS.....169

RESUMEN

El propósito de esta memoria ha sido el de realizar un análisis de las condiciones laborales de los trabajadores acuícolas, particularmente de los que pertenecen a la industria salmonera, verificar sus falencias y proponer las soluciones más adecuadas al respecto. Para estos efectos se ha efectuado una caracterización de la industria acuícola para poder conocer el desarrollo e importancia que tiene en nuestro país. Junto a ello se ha analizado de manera específica la labor del trabajador acuícola, desglosando los principales elementos de la actividad y examinando la situación que se presenta en la práctica respecto de cada uno de ellos.

Además hemos dedicado un capítulo al Diálogo Social que se ha generado en torno a esta industria, que se ha desarrollado en pro de los trabajadores y, consecuentemente, de la industria.

Para el análisis jurídico se ha realizado un estudio de la normativa vigente que es aplicable a la labor del trabajador acuícola, y con ello se han generado algunas propuestas para mejorar la calidad de las condiciones de trabajo de quienes se desempeñan en dicha industria, sugiriendo diversos cambios a la legislación acordes con la realidad presentada por ésta, para poder configurar un estatuto jurídico especial para sus trabajadores.

INTRODUCCION

En los últimos años se ha visto, en nuestro país, un incremento sostenido en las actividades relacionadas con el cultivo y producción de recursos hidrobiológicos, favorecido por lo extenso de nuestra costas y por la gran cantidad de lagos y ríos que posibilitan la expansión de las industrias dedicadas a dichos cultivos.

Esta actividad, conocida como “acuicultura”, comprende en Chile el cultivo de especies hidrobiológicas tales como ostiones, ostras, truchas, entre otras, siendo la más importante el cultivo del salmón, que se lleva a cabo en las regiones de Los Lagos y de Aysén. Es por esta razón por lo que nos centraremos principalmente en esta industria y, particularmente, en sus trabajadores.

La acuicultura ha reportado grandes beneficios a la economía nacional y ha sido generadora de un gran número de puestos de trabajo. Sin embargo, esta industria posee características muy particulares (como por ejemplo su desarrollo en zonas australes con condiciones climáticas adversas, trabajos en ambientes fríos y húmedos, muchas veces alejados de centros poblados, entre otras), que la diferencian de las demás actividades económicas del país. Pese a

ello, no existe una normativa especial en la legislación nacional que ampare y proteja los derechos de los trabajadores que pertenecen a ella.

Es por esto que, para conocer la realidad de los trabajadores del rubro acuícola, en particular los dedicados al cultivo del salmón, haremos una caracterización de la industria, señalando en qué consiste, como ha sido su evolución histórica en nuestro país, cuáles son sus fases de producción, cuál es su importancia para la economía nacional y el aporte social y laboral que ha significado. Además analizaremos las características de la labor del trabajador acuícola y de la actitud que tiene la industria en relación con éste.

El análisis jurídico de este trabajo tendrá por finalidad determinar si existe un régimen jurídico especial en nuestra legislación que pueda aplicarse al trabajador acuícola y a sus empleadores o si, simplemente, son regidos únicamente por las normas generales que al respecto establece el Código del Trabajo. Este estudio nos permitirá, finalmente determinar si las normas existentes en la actualidad son suficientes para regular adecuadamente la actividad o si, por el contrario, es necesario regularla de manera especial, proponiendo un nuevo estatuto jurídico laboral para los trabajadores de la industria acuícola.

Es preciso señalar que al referirnos a la Décima Región o la Región de los Lagos, debe entenderse incluida dentro de ésta la recientemente creada Región de los Ríos, pues todos los estudios que existen sobre la materia fueron realizados con anterioridad a la entrada en vigencia de la nueva división territorial de nuestro país.

CAPITULO I

ACTIVIDAD ACUÍCOLA

i.- Concepto

Para entender en qué ámbito se desarrolla la labor del trabajador acuícola se hace necesario saber que la acuicultura es “aquella actividad que tiene por objeto la producción de recursos hidrobiológicos organizada por el hombre”¹.

Se trata de una actividad económica que se realiza en ambientes físicos controlados, cuyo objetivo primordial consiste en reemplazar o mejorar las condiciones naturales en los que se reproducen los recursos hidrobiológicos, como el salmón, la trucha, los ostiones, entre otros.

El objetivo de esta actividad o industria es satisfacer la constantemente creciente demanda alimenticia mundial sobre estos recursos, los que se ven

¹ Artículo 2 N° 3 Ley N° 18.892, Ley General de Pesca y Auicultura.

afectados por la pesca industrial, la que ha provocado que nos veamos enfrentados, en un futuro no muy lejano, a una demanda de recursos hidrobiológicos muy superior a la disponibilidad que de ellos exista.

Dentro de esta actividad se encuentra la denominada Salmonicultura, que se define como la “rama de la acuicultura enfocada en la producción de peces de la familia *salmonidae*”², esto es, la actividad dedicada al cultivo y producción del salmón.

ii.- Evolución Histórica de la Actividad Acuícola en Chile.

Esta actividad tiene sus inicios ya a fines del siglo XIX. A pesar de que las primeras tentativas por cultivar salmónes, principalmente, no dieron resultados, debido a las adversidades climáticas y los problemas de transporte existentes en esa época, que causaron la muerte de las especies; fueron el germen de esta industria que a lo largo de los años se ha desarrollado considerablemente.

En el año 1850 comenzó la introducción de las primeras especies exóticas en nuestro país, pero fue recién en el año 1905 que las primeras ovas de salmón, traídas desde Hamburgo hasta Argentina y transportadas

² WIKIMEDIA FOUNDATION, INC. Enciclopedia libre: salmonicultura. [En línea] <<http://es.wikipedia.org/wiki/Salmonicultura>> [consulta: 22 de agosto de 2007]

posteriormente a nuestro país, lograron desarrollarse, dando inicio a la actividad salmonicultora en la ciudad de Los Andes (V Región).

En el año 1921 se introducen en nuestro país las primeras unidades de salmón plateado, gracias a la intervención del Instituto de Fomento Pesquero. Pero no fue hasta 1974 en que se inicia la intervención del sector privado con el cultivo de trucha arcoiris, intervención que se fue consolidando con la construcción, en 1976, de las primeras jaulas de cultivo.

El Estado da un paso importante en el desarrollo y fomento de esta actividad con la creación, en 1978, de la Subsecretaría de Pesca y el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA), lo que dio paso al nacimiento de numerosas empresas dedicadas exclusivamente al desarrollo de la salmonicultura.

A principios de los años 80, un grupo de empresarios dio inicio al cultivo del salmón en nuestro país, llegando a existir, en el año 1985, treinta y seis centros de cultivo, produciendo una cantidad de 1200 toneladas de salmón al año. La producción de la industria llegó a tener su auge al año siguiente, durante el cual se llegó a duplicar la producción de este producto.

Un hito muy importante se produce en el año 1990, cuando se obtuvieron las primeras ovas de salmón de origen nacional.

Como veremos más adelante, el crecimiento de esta industria ha sido sostenido, viéndose mermado solamente debido a la crisis económica mundial iniciada en el año 1998. Sin embargo, la industria acuícola logró sobrellevar dicha crisis y continuar aumentando sus índices de producción, logrando convertirse en una de las más importantes exportadoras de productos de nuestro país, principalmente de salmón.

iii.- Desarrollo de la Industria del Salmón

1.- Zonas de Desarrollo

En nuestro país la salmonicultura se concentra principalmente en sectores costeros y canales interiores, así como en ambientes dulceacuícolas como ríos y lagos, desarrollándose de forma casi exclusiva en las Regiones Décima y Undécima, siendo más preponderante en la primera de ellas.

2.- Principales especies cultivadas.

Dentro de la producción comercial de salmones, las principales especies que se cultivan y exportan por nuestro país, son las siguientes:

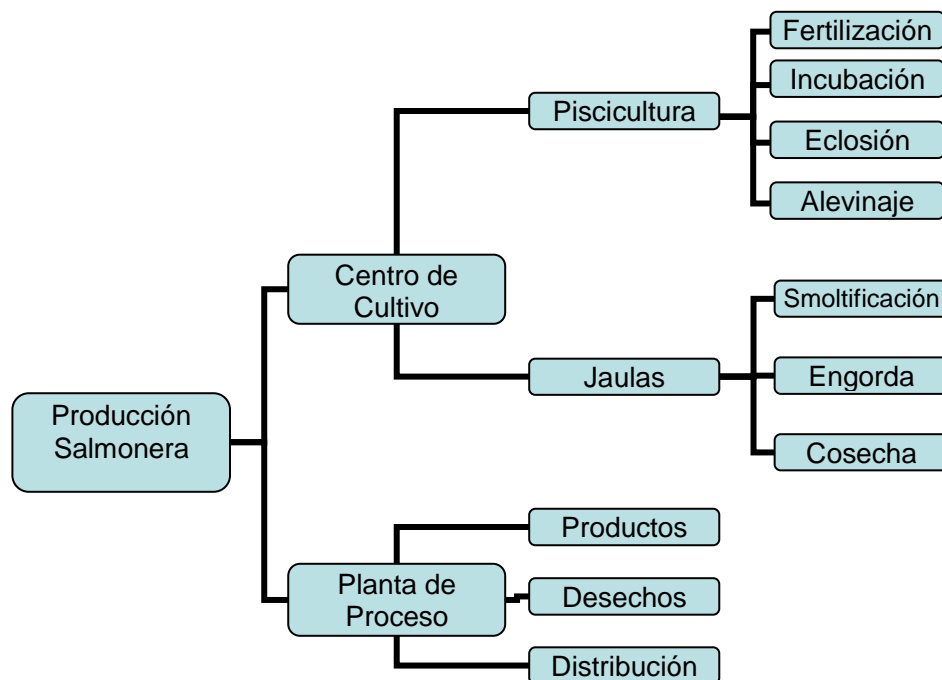
a) Salmón Atlántico: se produce y comercializa con un mayor valor agregado, distinguiéndose entre sus presentaciones el filete fresco, ahumado entero, rebanadas y al vacío, porciones individuales, bloques de pescado, etc. Se exporta principalmente a Estados Unidos y a una parte importante de América Latina, mientras que los productos con mayor elaboración se destinan al Japón y a Europa.

b) Salmón Coho o plateado: se produce y comercializa como pescado entero limpio y eviscerado, congelado, filetes congelados y filetes en salmuera. Se exporta principalmente fresco a Estados Unidos y al Japón como filete, entero y en salmuera.

c) Salmón rey: se produce y comercializa congelado y entero, principalmente al Japón y a Estados Unidos.

3.- Fases de producción

El proceso productivo de la industria salmonera se realiza a través de diversas etapas, las que se grafican de la siguiente manera:



A continuación, se explicarán brevemente cada una de estas etapas con el fin de enmarcar y entender a cabalidad la actividad que llevan a cabo los trabajadores del rubro acuícola y, más específicamente, de los pertenecientes a la industria del salmón.

1) Centro de Cultivo: como el salmón es una especie cuya reproducción y crecimiento presenta características únicas, por vivir en el mar e

internarse en ríos con el fin de reproducirse, su cultivo en cautiverio se divide en diversas etapas que deben recrear las condiciones necesarias para su reproducción y crecimiento, tal como serían si se produjese en su hábitat natural o silvestre.

1.a) Piscicultura: corresponde a la etapa de reproducción del salmón, que se inicia durante el otoño, llevándose a cabo en ambientes controlados de agua dulce, mediante la recolección de las ovas de la hembra las que una vez fertilizadas dan origen a lo que se conoce como “desove” (etapa de “Fertilización”); las que, ya fecundadas, se incuban (etapa de “Incubación”); hasta la obtención de alevines (etapa de “Eclosión”); período que concluye con el inicio de la alimentación de los alevines, los que finalmente se transforman en salmones jóvenes (etapa de “Alevinaje”).

1.b) Las Jaulas: esta etapa se lleva a cabo en el mar, para lo cual las industrias disponen de estructuras denominadas balsas jaulas, construidas para resistir la inclemencias climáticas características del sur del país, zona donde se desarrolla principalmente esta actividad. Durante esta etapa, los salmones jóvenes pierden sus marcas distintivas, denominadas “*parr*”, adquiriendo su color característico verde y plateado (etapa de “Smoltificación”); dando inicio a su alimentación con dietas

especiales para obtener el peso y tamaño adecuados de acuerdo a su especie y los requerimientos de mercado (etapa de “Engorda”); y, luego de aproximadamente un año, se procede al retiro de las mallas de las balsas para extraer los ejemplares que luego serán procesados (etapa de “Cosecha”).

2) Planta de Proceso: es el lugar donde se procesa el salmón con el fin de proceder a su comercialización y distribución.

2.a) Elaboración del Producto: durante esta etapa se procede a dar al producto las características requeridas por los compradores en cuanto a corte, conservación, empaque, elaboración de productos con valor agregado, etc.

2.b) Tratamiento de desechos: los residuos orgánicos resultantes de la etapa de producción son procesados para la obtención de aceite y harina de pescado, los que posteriormente también son comercializados.

2.c) Distribución: corresponde a la etapa final de la producción del salmón, mediante la cual se ponen los productos en el mercado y a disposición de los consumidores para su comercialización.

iv.- Importancia de esta industria en nuestro país

La acuicultura ha adquirido un rol fundamental en el desarrollo económico, tanto a nivel nacional, como en el exterior, ya que constituye una buena alternativa para satisfacer la creciente demanda por recursos hidrobiológicos para el consumo humano, la que, como ya se expuso, sobrepasa de manera considerable la disponibilidad de tales recursos debido a la explotación indiscriminada que de ellos se hace a través de la pesca industrial.

En este sentido, la acuicultura y, particularmente la industria del salmón, ha llegado a ser un pilar fundamental de la economía nacional, introduciendo en el mercado productos alimenticios cuya excelencia ha sido reconocida a nivel mundial, convirtiéndose en un fuerte motor para impulsar inversiones, tanto de capitales nacionales como extranjeros, generando la consiguiente creación de empresas y, con ellas, el surgimiento de un número importante de puestos de trabajo, favoreciendo el empleo y la capacitación; ha llegado a ser uno de los principales productos de exportación de nuestro país, situándose dentro de las cuatro industrias más grandes a nivel nacional en dicho rubro (junto a la gran minería del Cobre, la madera y la fruta). Además de ello, la industria del salmón ha sido uno de los más importantes inversores en lo que a investigación y desarrollo se refiere, registrando “un importante crecimiento en los montos

implicados, al pasar de \$13 mil millones en el 2003 a más de \$ 34 mil millones en el 2006”³.

Como queda de manifiesto, la salmonicultura ha tenido una incidencia considerable en diversos ámbitos de la vida nacional, pero más específicamente, de las regiones donde esta industria se desarrolla (Regiones Décima y Undécima). Es por lo anterior que a continuación se analizarán las áreas en que su contribución ha sido más significativa.

1. Aporte al Desarrollo Económico

La industria salmonícola inició su auge en el período posterior al año 1986, mostrando un crecimiento sostenido en cifras de producción y ventas desde entonces, sólo mermado por la ya mencionada crisis económica que se produjo durante el año 1998. Esta situación se ha visto favorecida por las ventajas comparativas que Chile tiene para el desarrollo de esta actividad, a saber:

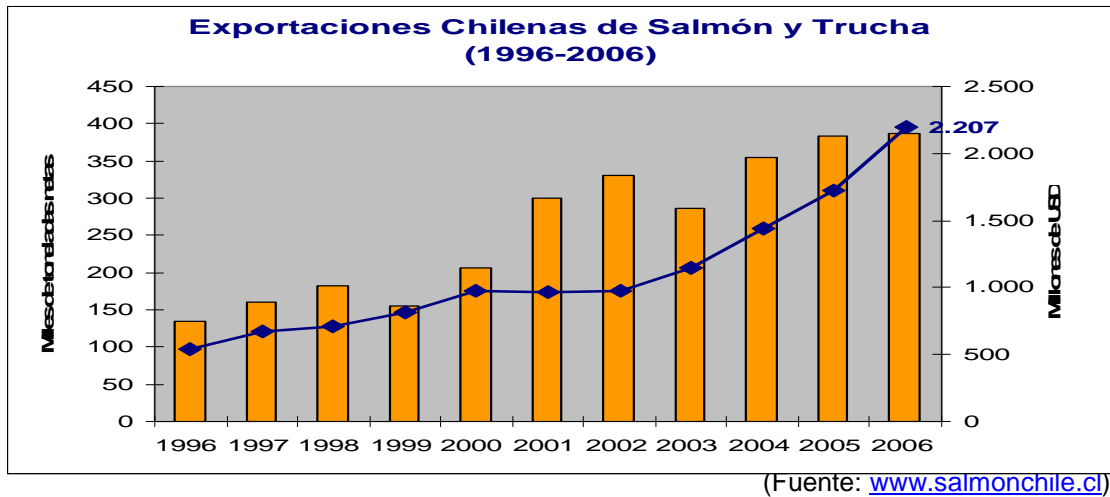
a) Extensión del territorio marítimo.

³ Pérez Mallea, C, “Apostando a una Carta Ganadora”. Revista electrónica AQUA [en línea] <http://www.aqua.cl/zona_u/financiamiento/Fondos%20Gubernamentales%20I+D+I%20_I%20P arte_.pdf> [consulta: 22 de agosto de 2007]

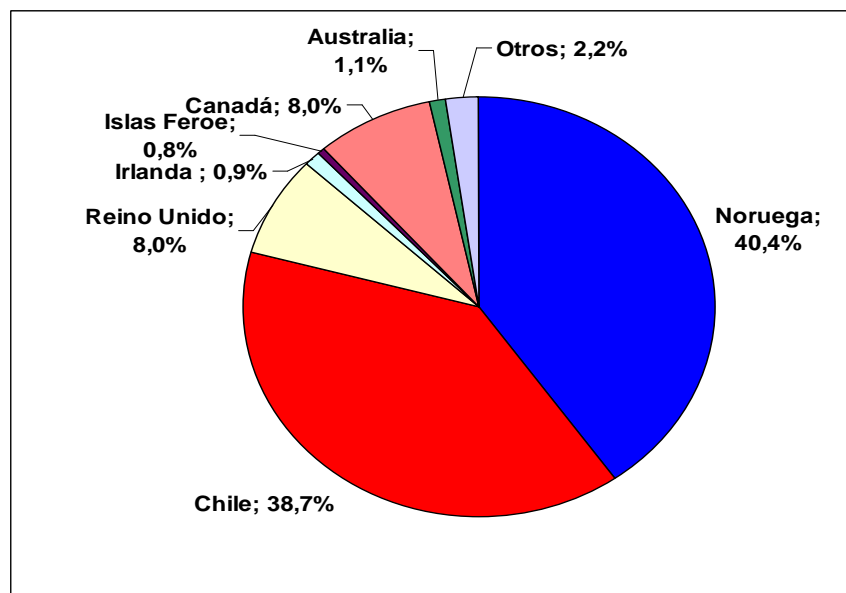
- b) Calidad de las aguas nacionales que, por la corriente de Humboldt y las áreas de afloramiento, las hacen altamente productivas y capaces de desarrollar una gran cantidad de especies marinas.
- c) Su localización costera (abaratando costos).
- d) El bajo costo de la mano de obra, ya que en la industria del salmón la incidencia del precio de la mano de obra en los costos de producción del salmón es bajísima.

Tales condiciones han favorecido el crecimiento de esta industria, la que ha tenido en la última década una expansión de 22% anual, teniendo en 1996 exportaciones que alcanzaban a US\$ 538.000.000 (quinientos treinta y ocho millones de dólares) para un total de 135.000 (ciento treinta y cinco mil) toneladas; cifra que al año 2006 alcanzó la suma de US\$ 2.207.000.000 (dos mil doscientos siete millones de dólares), para un total de 387.000 (trescientos ochenta y siete mil) toneladas⁴.

⁴ Salmón Chile A.G. "Perfil de la industria del salmón", julio de 2007,



Estas cifras han posicionado a la industria nacional como la segunda productora de salmón a nivel mundial, alcanzando un 38,7% del mercado global durante el año 2006, siendo sólo superado por Noruega, cuya producción alcanzó al 40,4% en el mismo período⁵.



(Fuente: www.salmonchile.cl)

⁵ Idem.

Los productos salmonícolas son exportados a un gran número de mercados internacionales, siendo los más importantes: el estadounidense, alcanzando en el año 2006 exportaciones que llegaron casi a los US\$ 900.000.000 (novecientos millones de dólares); el japonés, con exportaciones cercanas a los US\$ 800.000.000 (ochocientos millones de dólares); el de la Unión Europea, llegando a los US\$ 300.000.000 (trescientos millones de dólares); y el latinoamericano, con cifras superiores a los US\$ 100.000.000 (cien millones de dólares), entre otros⁶.

En el ámbito nacional, la industria salmonera está situada como el tercer rubro más exportador de nuestro país, siendo superado sólo por la gran minería del cobre y por las exportaciones frutícolas, elevándose sus exportaciones por sobre los niveles de ventas presentados por la industria maderera y vitivinícola. Cabe destacar que dentro de las exportaciones de productos alimenticios efectuadas por Chile, como ya se expuso, el salmón sólo es superado por el total de las ventas del sector frutícola, esto es, considerando todos los productos que dicho sector elabora y no la venta de cada uno de ellos individualmente considerados. Tal es nivel alcanzado por el salmón, que representa el 4% del total de las exportaciones de nuestro país; y sobre el 50% de las exportaciones de la industria pesquera.

⁶ Idem.

El aporte de la industria salmonera a la economía local es también sobresaliente, como lo demuestran los índices de crecimiento que han tenido las regiones donde esta actividad se concentra. Es así como en el período comprendido entre los años 2000 a 2006, el PIB de las regiones Décima y Undécima creció por sobre la media nacional, liderando el crecimiento económico a nivel nacional. Es así como, en promedio, nuestro país tuvo un crecimiento económico, durante este período, de un 28%; mientras que en la décima Región llegó a un 39,1% y en la Undécima a un 40,8%⁷. La influencia de la industria salmonera en estas cifras es sumamente considerable, ya que, a modo de ejemplo, del total de exportaciones de la Décima Región en el año 2005, el 73% de ellas correspondió a productos de dicha actividad. En resumen, el desarrollo que han experimentados estas dos regiones en particular, se puede atribuir en mayor medida a la presencia de las industrias salmoneras en ellas.

2. Aporte al Desarrollo Social

De lo ya expuesto, queda de manifiesto que a nivel macroeconómico esta industria representa grandes ingresos y beneficios para nuestro país. Sin embargo, la presencia de las industrias salmoneras en determinadas regiones o localidades produce profundos cambios en el entorno social de éstas. Esto se

⁷ Antecedentes aparecidos en el periódico El Mercurio de fecha 07 de abril de 2007, basado en datos del Instituto Nacional de Estadísticas. Ver Anexos N° 1 y 2.

debe en gran medida a los beneficios económicos que trae aparejada esta actividad, que se ve reflejado en un mejoramiento de la calidad de vida de la población allegada a sus industrias. Junto con ello, existe por parte de las empresas salmoneras la preocupación constante por realizar inversiones destinadas a otorgar a la comunidad mejoras relativas a educación, infraestructura, cultura, etc. Estas inversiones se han materializado en: donación de veinte bibliotecas escolares; construcción de salas cuna y jardines infantiles, que reciben diariamente y de manera gratuita a niños menores de 6 años; se ha impulsado la creación de orquestas infantiles; construcción de paraderos de locomoción colectiva ubicados en lugares estratégicos de la zona de Aysén, entre otros.

Todo esto ha llevado a que la percepción de la comunidad allegada a la industria del salmón sea altamente favorable, como lo demuestra el estudio sobre la “Percepción de la Industria Salmonera en la Región Sur Austral”, realizado por la Universidad de Los Lagos durante el año 2004, el que arrojó como resultado que el 81,5% de los entrevistados tiene una opinión favorable de ésta, trabaje o no en ella; en el caso de los jóvenes este porcentaje aumenta a un 86%; en tanto que sólo un 5,2% de los entrevistados tiene una opinión negativa. Lo que más valoraron los entrevistados fue la capacidad de estas empresas para generar empleo, el aporte al desarrollo económico y el rol activo que éstas tienen en la comuna.

Una encuesta realizada por la empresa Adimark – GFK, en conjunto con la Corporación para el Desarrollo de Puerto Montt, aplicada a un universo de 447 personas, demostró que un 63,7% evalúa con notas 6 ó 7 a las empresas salmoneras, en tanto que sólo un 15,6% las evaluaba con notas de 1 a 4.

Dichos resultados obedecen en gran medida, a nuestro parecer, al desarrollo generado en estas regiones por la industria del salmón, el que permite notar una disminución en la pobreza e indigencia y en un aumento de los ingresos familiares, que a su vez son superiores a los índices evidenciados por el resto del país. Así lo demuestra la Encuesta de de Caracterización Socioeconómica (CASEN), que en sus últimas ediciones ha arrojado las siguientes variaciones:

	Pobreza	Indigencia	Ingreso Autónomo De los Hogares
Décima Región	- 8%	- 2%	+ 22,5%
Undécima Región	- 4,9%	+ 0,1%	+ 3,4%
País	- 5%	- 1,4%	+ 12,7%

(Cuadro elaborados con datos obtenidos en las Encuestas CASEN de los años 2003 y 2006)

En cuanto al mejoramiento de la calidad de vida experimentado por la población perteneciente a las regiones en que se concentra la actividad salmonícola, los datos obtenidos por la Encuesta CASEN demuestran que dicha

industria es generadora de importantes avances en distintas áreas vitales para la comunidad, los que han sido sostenidos a lo largo del tiempo.

3. Aporte al Desarrollo Laboral

El impulso económico que ha brindado la industria salmonera no sólo se traduce en positivas cifras macroeconómicas, sino que también la ha posicionado como uno de los principales generadores de empleo en nuestro país, sobretodo en las zonas en la que esta actividad se lleva a cabo. De todas las actividades exportadoras desarrolladas en Chile, es la que genera la mayor cantidad de puestos de trabajo, llegando a estimarse en una suma superior a las 53.000 plazas, 38.000 de ellas en empleos directos, debiendo agregarle 15.000 puestos de trabajo de empleo indirecto.

De acuerdo a un estudio elaborado por Pro Chile en el año 2006, por cada US\$ 1.000.000 (un millón de dólares) en exportaciones de esta industria, se generan 17 puestos de trabajo, cantidad considerable, más aún si comparamos dicha cifra con la de los empleos generados por la gran minería del Cobre, que sólo crea 3,8 puestos de trabajo por el mismo monto en exportaciones.

Es importante recalcar que la industria salmonera, junto con ser generadora de puestos de trabajo, se constituye, gracias a ello, en un eficiente freno para el desempleo. Según cifras manejadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) la desocupación a nivel nacional durante el año 2006 alcanzó a un 7,8%, mientras que en igual período, en la Décima Región este indicador alcanzó sólo un 4,5%, nivel de desocupación que se ha mantenido muy por debajo de la media nacional en el tiempo. Cabe señalar que durante el trimestre móvil abril-junio de 2006, la tasa de desocupación en dicha región alcanzó a un 6,1%, y en la Undécima Región llegó al 4,1%; mientras que en el año 2007, la desocupación sólo llegó a un 4,6% y un 3,9%, respectivamente, en igual período.

Un tema que reviste suma importancia en el ámbito laboral es la capacitación, definida como “proceso educativo mediante el cual se traspasan contenidos teórico – prácticos, apoyándose en distintas metodologías de enseñanza”⁸. Ésta permite que las personas se puedan desenvolver en labores determinadas de manera eficiente y segura.

Si trasladamos este concepto a la actividad salmoniculora es posible señalar que por tratarse de labores específicas y que requieren, en muchos

⁸ Guernica Consultores S.A, “Resumen Ejecutivo Estudio: Caracterización del Impacto de la Capacitación a partir de los datos de la Encuesta CASEN 2000 y 2003”, Julio de 2005. [en línea] <<http://empresas.sence.cl/documentos/estudios/INFORME.pdf>> [consulta: 22 de agosto de 2007]

casos, un conocimiento exacto de la tarea que se realiza, se hace absolutamente necesario contar con programas de capacitación adecuados que evitarán un actuar errado en el trabajo previniendo así la pérdida del recurso hidrobiológico y, mirado desde el punto de vista del trabajador, la ocurrencia de accidentes e incluso su muerte.

En cuanto a cifras de capacitación, Salmón Chile A.G. calcula que en los últimos 5 años se ha capacitado a más de 10.000 trabajadores, sólo por el Instituto Tecnológico del Salmón, a través de diversos programas impulsados por cada una de las empresas del rubro, dependiendo de sus necesidades operativas.

CAPITULO II

LA LABOR DEL TRABAJADOR ACUÍCOLA

La industria del salmón, como ya se ha expuesto, presenta características particulares que la diferencia sustancialmente del resto de las actividades económicas llevadas a cabo en nuestro país. Debido a dichas peculiaridades, la labor que desempeñan los trabajadores acuícolas y, en particular, los de la industria del salmón, es muy distinta a la de la gran mayoría de trabajos que se realizan en Chile, no sólo por las faenas específicas que se desempeñan, sino también por los espacios físicos en que se desarrollan, muchas veces sometidos a condiciones desfavorables debido a las inclemencias climáticas y a largos períodos de soledad, alejados de familiares y seres queridos, entre otras.

Es por estas razones que en la práctica las industrias salmoneras han implementado esquemas de trabajo que se adaptan a sus procesos productivos, lo que se traduce en la aplicación de diversos sistemas en cuanto a: jornada de trabajo, remuneraciones y protección a los trabajadores.

A continuación se analizarán detalladamente cada uno de los elementos que constituyen la labor del trabajador acuícola.

i. **Jornada Laboral del Trabajador Acuícola.**

En la legislación nacional, la jornada de trabajo se encuentra definida como “el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato” por el artículo 21 del Código del Trabajo. El mismo cuerpo legal señala cual debe ser la extensión de la jornada, las excepciones aplicables a la duración de ella y establece regímenes especiales para determinadas industrias o actividades, sobre los que nos referiremos al analizar el estatuto jurídico aplicable al trabajador acuícola.

Como elemento esencial de la labor del trabajador de la industria del salmón, debemos señalar que la jornada de trabajo presenta una serie de aspectos clave que la diferencian de otras actividades. Antes de analizar cada uno de ellos, es menester indicar que estos aspectos varían de empresa a empresa, por lo que no son aplicados de manera uniforme. Estos son:

1.- Distribución entre días de trabajo y días de descanso.

En cuanto a su distribución, en la jornada de trabajo de la industria salmonera se presentan diversos sistemas dependiendo de dos factores fundamentales que las empresas deben afrontar. Principalmente, ésta va a depender del lugar geográfico en el que se emplazan los centros de cultivo, ya que en muchos casos éstos se encuentran ubicados en lugares apartados de sitios poblados y a los que es difícil acceder. Como ya se ha visto, estos centros se encuentran ubicados en la zona sur de nuestro país y, mientras más austral es su localización, mayor es su aislamiento y más se dificulta el acceso a ellos.

Junto a las dificultades de acceso que tienen los centros de cultivo, otro factor que determina la distribución de los días de trabajo por los días de descanso, es la escasez de mano de obra existente en los lugares más apartados, particularmente en localidades de la Undécima Región. Para suplir esta carencia, las empresas deben llevar a su personal desde centros poblados lejanos y deben proporcionarle hospedaje, el que normalmente se brinda en albergues ubicados en los propios centros de cultivo o, en algunos casos, en viviendas de particulares.

Así, encontramos que, dependiendo de la mayor o menor concurrencia de estos factores, las empresas varían su distribución de las jornadas de trabajo

y las de descanso. De esta manera, en los centros de cultivo más cercanos a centros urbanos o de fácil acceso y que cuentan con mano de obra, el trabajo se distribuye de manera regular, con jornadas diurnas de lunes a sábado. Por otro lado, las empresas que cuentan con centros de cultivo más alejados, con mayores dificultades de acceso o en los cuales deben albergar a sus trabajadores, se emplea una distribución de jornadas bisemanal o de jornada excepcional, de acuerdo a lo establecido en los artículos 39 y 38 del Código del Trabajo, respectivamente.

En un estudio realizado por la Dirección Nacional del Trabajo, titulado “Cultivando el Mar. Para la Calidad de las Condiciones de Trabajo”, llevado a cabo el año 2000, se analizó a un número de 57 empresas dedicadas al cultivo y procesamiento de salmón, según el cual “en un 15% de los establecimientos visitados se utilizaba el sistema de jornada bisemanal o jornada excepcional. En la Región de Los Lagos se trataba de sistema bisemanal y en Aysén de sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos”⁹. Estos datos reflejan que, efectivamente, el factor geográfico es fundamental al momento de determinar la distribución de jornadas, debido a que la Región de Aysén es la más aislada y de más difícil acceso a nivel nacional.

⁹ Carrasco, C., Echeverría, M., Riquelme, V., Vega, P. “Aporte al debate N° 13, Cultivando el Mar. Para la calidad de las condiciones de trabajo”. Santiago, Chile, 2000.

En lo que a las plantas de proceso se refiere, también podemos encontrar una variada distribución de jornadas. De acuerdo a lo señalado en el estudio ya mencionado, se observaron 28 de estas plantas, encontrando que en la mayoría de ellas la jornada se distribuía en 6 días a la semana, en algunas en 5 días, en dos de estos establecimientos en 7 y una de ellas tenía jornada bisemanal.

2.- Extensión horaria.

De acuerdo al estudio “Cultivando el Mar”, en las empresas salmoneras generalmente los trabajadores realizan horas extraordinarias. Según los datos de este estudio, en la tercera parte de las empresas que fueron observadas la jornada tenía una duración de entre 10 y 11,6 horas diarias; y sólo en un porcentaje marginal duraba entre 8 y 9,6 horas.

Estas jornadas se hacen regularmente más extensas en períodos de cosecha de los cultivos o de niveles de producción altos, donde alcanzan con regularidad las 12 horas diarias, lo que se debe a las características del recurso con el que se trabaja, que ya han sido analizadas, el cual es altamente perecible y, por lo tanto, en períodos de mayor producción se hace estrictamente necesario trabajar un tiempo mayor al habitual para evitar la pérdida de salmones.

3.- Existencia de turnos.

En el estudio “Cultivando el Mar” se analizaron también los diversos sistemas de trabajo a que están sometidos sus trabajadores. En dicho estudio se concluyó que en un 48% de los centros de cultivo estudiados, todo el personal prestaba servicios en jornada diurna, la que, en la mayoría de los casos, se distribuía en 6 días a la semana; en el 31% de ellas, un grupo de sus trabajadores cumplían labores sólo en el día y otro grupo lo hacía en sistema de turnos; en tanto que el porcentaje restante aplicaba sólo el sistema de turnos.

En las empresas que emplean el régimen de turnos, el 30% aplicaba turnos fijos y el 48% de ellas había implementado un sistema de rotación de turnos una vez a la semana, mientras que el resto rotaba quincenalmente o una vez al mes.¹⁰

La existencia de estos turnos en algunas empresas, se debe a que se realiza el cultivo nocturno del salmón para acelerar su ciclo de crecimiento. En esta industria, lo normal es que el ciclo de cultivo se realice durante el día, ya que la alimentación del salmón se lleva a cabo durante las horas en que hay luz natural. Sin embargo, en algunos centros de cultivo se ha comenzado a emplear luz artificial y alimentación nocturna de los peces para que éstos

¹⁰ Idem.

alcancen su tamaño comercial con mayor celeridad, permitiendo una mayor productividad.

En lo que respecta a las plantas de proceso, de las 28 que fueron observadas en este estudio, en la mitad de ellas se utilizaba el sistema de turnos.

4.- Sistema de rotación.

El tema de la rotación de puestos no es menor, ya que el trabajo repetitivo en ciertas labores puede generar mayores riesgos de que se desarrolle una enfermedad profesional, por lo que el prever esta situación e implementar un sistema de rotación es no sólo una actitud responsable de parte del empleador para con sus trabajadores, sino que también le genera una baja en la tasa de ausentismo laboral, lo que redundará en una mayor producción y, por lo tanto, mayores ingresos.

La posibilidad de verse expuestos los trabajadores a riesgos posturales y a esfuerzos inadecuados se presenta en la mayoría de las labores en la salmonicultura, pero principalmente en aquellos puestos de trabajo que requieren de mayor intervención manual, en el procesamiento de los productos marinos y en la actividad de alimentación manual de los salmones.

En la Región de Los Lagos encontramos que, respecto de la rotación de puestos de trabajo, un 73% de los puestos es rotatorio, un 24% es fijo y un 3% es mixto (fijo y rotatorio).¹¹

Sin embargo, en el estudio se pudo observar que las razones que llevan a las empresas a establecer puestos rotatorios son:

1. Por necesidades de la parte operativa.
2. Falta de personal.
3. Emergencias.
4. En menor medida, por razones ergonómicas o por evitar la rutina.

Como se puede apreciar, la utilización del sistema de turnos tiene más bien un propósito productivo que el de disminuir los riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores.

5.- Trabajo nocturno

En este punto se hace necesario precisar por qué en algunas empresas de la industria del salmón nos encontramos ante casos en que los trabajadores deben realizar labores nocturnas. Lo anterior se produce por la aplicación de la

¹¹ Dirección del Trabajo. Proyecto de Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo del Sector Pesquero. Santiago, Chile [200-]

técnica productiva del fotoperíodo, cuyo objetivo principal es acortar el ciclo productivo en ambas fases de cultivo, en agua dulce y salada, evitando además la maduración sexual temprana que genera la baja en el crecimiento de los peces, ya que, de ser así, se produce una merma de la producción.

Ahora bien, claramente para aplicar esta técnica es necesario contar con las personas necesarias para realizar las labores tendientes a lograr su éxito y es aquí donde debemos indicar cuáles son las implicancias del trabajo nocturno para los trabajadores.

De acuerdo a un estudio realizado por los doctores españoles Eduard Estivill y Apolinar Rodríguez, el trabajo nocturno genera diversas consecuencias fisiológicas, entre ellas: insomnio, irritabilidad, angustia, depresión, trastornos digestivos y ataques de pánico. Pero además plantea un problema social, ya que quien se desempeña en labores nocturnas vive su vida al revés, lo que evidentemente irá en desmedro de sus relaciones de familia.

Respecto de los trastornos señalados, los doctores Estivill y Rodríguez indicaron que la principal causa de ellos radicaría en que el sueño de día sería poco reparador “ya que durante el día los parámetros biológicos tienen unas

constantes naturales diferentes a las de la noche, en que el organismo se prepara para descansar”¹².

“Los trabajadores de edades más avanzadas que el resto son más vulnerables a los trastornos y tienen más riesgo de envejecimiento prematuro y aumento de la morbilidad”,¹³

Como vemos, la relevancia del horario en que se realiza el trabajo no es menor, si a eso le sumamos las condiciones típicas del trabajo en la industria salmonera, los riesgos de los trabajadores que se desempeñan en tales labores aumentan al no tener el descanso correspondiente, no referido necesariamente a horas de sueño, sino a la calidad del mismo, lo que podría redundar en la ocurrencia de accidentes durante la realización de las labores que se les asignen.

6.- Programación de pausas

Para analizar este aspecto haremos referencia a tres escenarios que muestran una realidad distinta respecto de estas pausas, el primero de ellos es el de los centros de cultivo en los que no existe una diferenciación clara entre

¹² Doménech, Almudena. “Trabajo nocturno acorta la vida, merma salud y rompe matrimonios”, [en línea] La NaciónCl. 04 de octubre, 2006. <http://www.lanacion.cl/prontus_noticias/site/artic/20061003/pags/20061003212648.html> [consulta: 22 de agosto de 2007]

¹³ Idem

tiempo trabajado y tiempo de descanso dada la naturaleza de las labores que allí se desempeñan. En otro aspecto encontramos las plantas de proceso, en ellas la situación es muy distinta a la que se percibe en los cultivos, por cuanto la única pausa que en muchos casos encontramos es la destinada a colación, la que frecuentemente tiene una duración de 60 minutos, pero también casos en que su duración se restringe al mínimo legal, es decir, 30 minutos. Es importante referirse también a la situación de los buzos, ya que, más que de pausas, debemos hablar de “descanso post buceo” el que hará en muchos casos la diferencia entre la vida y la muerte del buzo. Lamentablemente, sobre el 50% de las empresas visitadas para la confección del estudio “Cultivando el Mar” no cumplían con este período de descanso y encomendaban a los buzos otro tipo de labores en las balsas.

Desde nuestro punto de vista el problema no dice relación con el tiempo otorgado para la colación de los trabajadores, ya que aún otorgándose el mínimo permitido, la norma que lo establece estaría siendo cumplida por las empresas. La situación conflictiva se presenta respecto de las pausas dentro de la jornada, refiriéndose a algunos momentos de descanso necesarios para evitar todas las complicaciones que el trabajo repetitivo y en ambientes húmedos y fríos puede acarrear a los trabajadores. En relación a este punto debemos decir que el estudio ya mencionado nos indica que en el 41% de las empresas estudiadas existían pausas programadas dentro de la jornada, siendo

la modalidad más frecuente aquella que tiene una duración de 10 minutos aplicándose generalmente a todos los puestos.

Como se puede apreciar, en un alto porcentaje de las empresas sólo existe la pausa correspondiente a la colación y solo en un porcentaje muy reducido de ellas existen pausas programadas respecto de algunos trabajadores, principalmente los que se desempeñan en puestos de trabajo determinados. En estos casos las pausas se destinan principalmente a la realización de ejercicios físicos por parte de los trabajadores, cuya finalidad es evitar los perjuicios que ocasiona el trabajo repetitivo durante largas horas de labor.

De manera estrechamente ligada a este tema, encontramos la situación que viven, en general, los trabajadores respecto de las autorizaciones para salir a los servicios higiénicos, ya que en la mayoría de los centros de cultivo y plantas de proceso no se trata de un acceso fluido, sino más bien está restringido y no es para nada sencillo. Lo anterior es consecuencia del riesgo que implica para cada empresa el contagio de los salmónidos por diversas infecciones que podrían producirse al ir libremente los trabajadores al baño. No se trata en este caso de una prohibición antojadiza, sino más bien un resguardo sanitario que es necesario tomar para cumplir con los altos estándares de calidad que requiere el salmón para ser exportado. Es por esto que existen

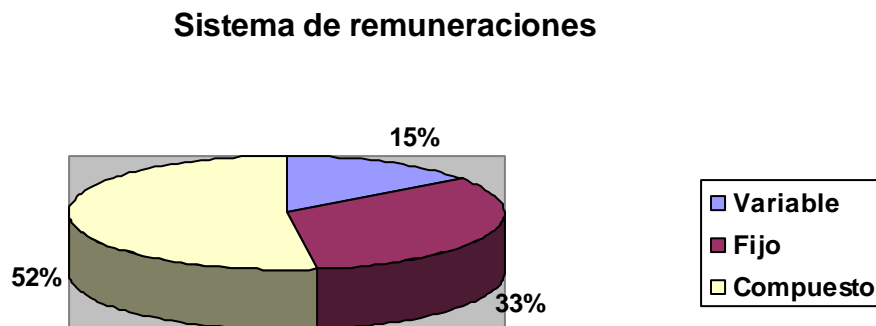
procesos muy estrictos de desinfección que se deben cumplir cada vez que un trabajador sale de su puesto de trabajo como, por ejemplo, el cambio completo de su uniforme.

ii. **Sistema de Remuneraciones en la Industria del Salmón**

El Código del Trabajo, en su artículo 41, define a la remuneración como “las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”. Esta contraprestación es un elemento esencial del contrato de trabajo, pues el empleador se obliga a otorgarla a cambio de los servicios prestados por el trabajador.

A simple vista no es fácil encontrar la relación entre la salud del trabajador y el sistema de remuneraciones que se aplique a su respecto, pero al entender la forma en que se realiza el trabajo en esta industria se puede concluir que efectivamente los mismos trabajadores se exponen a sufrir accidentes y enfermedades profesionales, ya que, en la mayoría de los casos, el nivel de productividad que alcancen tendrá directa relación con los ingresos que perciba, lo que podría provocar que los trabajadores se vean expuestos a sí mismos a sufrir enfermedades o accidentes laborales, principalmente, por sobreesfuerzo.

Para comenzar, debemos indicar que las remuneraciones en la industria salmonera se constituyen o conforman principalmente según los sistemas que se aprecian en el siguiente gráfico¹⁴:



Estas empresas, por lo menos en el aspecto formal, cuentan con un sistema de remuneraciones bastante homogéneo, en el que podemos encontrar como componentes fundamentales los siguientes:

- 1) Sueldo base
- 2) Bono de producción.
- 3) Horas extraordinarias.
- 4) Gratificación.

¹⁴ Carrasco, C., Echeverría, M., Riquelme, V., Vega, P. "Aporte al debate N° 13, Cultivando el Mar. Para la calidad de las condiciones de trabajo". Santiago, Chile, 2000.

A pesar de que estos elementos se encuentran en todos los sistemas de remuneraciones, la ponderación de ellos varía de una empresa a otra, ya que el equilibrio entre la parte variable y la fija será mayor o menor de acuerdo a la ponderación que se le de a cada elemento.

Por ejemplo, en el “Estudio de Remuneraciones en Plantas Salmoneras de la Décima Región”, elaborado por la Dirección del Trabajo, se visitaron siete empresas que, de acuerdo a su criterio, eran las más representativas de la industria del salmón, ya que se trata de “unidades líderes en la producción y procesamiento de salmón para la exportación y en el aporte a los montos de divisas retornados”.¹⁵ En él encontramos las siguientes conclusiones respecto de la composición y monto de las remuneraciones:

Conceptos	Empresas							
	1	2.1	2.2	3	4	5	6	7
Total Imponible	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Sueldo Base	48.2	61.3	60.8	47.5	58.8	50.1	36.3	35.4
Bono Producción	26.6	16.2	16.4	30.7	3.7	20.6	42.3	43.5
Horas Extraordinarias	2.5	2.0	2.8	0.7	7.7	10.3	3.3	0.2
Gratificación	18.4	16.8	17.8	18.7	24.0	19.0	16.1	17.6

Fuente: Estudio de Remuneraciones Plantas Salmoneras Décima Región.

¹⁵ Díaz Andrade, E. “Aporte al Debate N° 15, Estudio de Remuneraciones en Plantas Salmoneras de la Décima Región”, Departamento de Estudios Dirección del Trabajo, Santiago, Chile. 2004.

Como se aprecia en el cuadro anterior, en el caso del sueldo base, su incidencia en cada empresa es bastante heterogénea, ya que en algunas alcanza aproximadamente al 60% (empresas 2.1, 2.2 y 4) dándole preponderancia a la parte fija de la remuneración; mientras que en otras sólo llega al 35% (6 y 7) donde es preponderante la parte variable; encontrando en una situación intermedia a aquellas en que el porcentaje de sueldo base alcanza aproximadamente al 50% (1, 3 y 5) y en que, por lo tanto, existe un equilibrio entre la parte fija y la variable.

Respecto del bono de producción, éste es utilizado en todos los puestos de trabajo de la línea de producción de las plantas de proceso, el que principalmente dependerá de los volúmenes de producción, pero en varias empresas también van más allá relacionándolo con la calidad del procesamiento. Esto dependerá, en gran medida, de los objetivos de la empresa y de los puestos de trabajo de que se trate, ya que existen ciertos puestos donde se necesita velocidad en el proceso y, por lo tanto, se estimula el más alto número de unidades de producto por unidad de tiempo premiándose en definitiva la rapidez individual. Por otro lado, se premiará el buen desempeño grupal en los casos en que se privilegia la calidad y el parámetro para medir este aspecto estará dado por las unidades aceptadas o rechazadas.

El problema más importante que constatamos respecto de este tema en especial, es que el incentivo de productividad es la relación cuantitativa entre la producción generada y los factores de producción utilizados para generarla. En este ámbito, las empresas tienen el desafío de convertir la eficiencia en un hábito, lo que requerirá un compromiso de todos los actores que signifique un incremento en la productividad, principalmente de los trabajadores.

Este tema ha generado el cuestionamiento de algunos sectores respecto de la forma de repartir los beneficios de esta actividad. Es así como en una publicación del diario El Llanquihue del año 2003, representantes de la Fundación Terram plantearon que “del valor de una tonelada producida de salmón, la participación salarial es de apenas el 12%, mientras que el retorno al capital es de sobre 30%”¹⁶.

En ese mismo sentido, una investigación realizada por el economista Marcel Claude junto a otros autores, se concluyó respecto de las remuneraciones que “en la Décima y Undécima regiones la industria del salmón creció 540% en la última década, mientras que el sueldo promedio de los trabajadores experimentó un crecimiento de sólo 83,9%”.¹⁷

¹⁶ Pizarro, Rodrigo. “Salmoneros mucho empleo y mucha pobreza”. [en línea] El Llanquihue. 23 de Abril de 2003. <<http://www.diariollanquihue.cl/site/edic/20030423075541/pags/20030423083738.html>> [consulta: 22 de agosto de 2007]

¹⁷ Claude, M., Carreño, R., Gutiérrez, C. “Determinación del nuevo umbral de la pobreza para Chile”. Santiago, Chile. Junio de 2002.

Dentro de estos distintos sistemas de remuneraciones encontramos que además se otorga a los trabajadores variados tipos de bonos que complementan lo recibido por concepto de remuneraciones, teniendo ellos diversos caracteres o premiando distintos aspectos, es así como podemos distinguir aquellos que tienen un carácter social, como por ejemplo bonos por antigüedad, por escolaridad y por locomoción (entre otros); aquellos que dicen directa relación con las condiciones de trabajo que debe soportar el trabajador, como bonos por trabajo nocturno o por pernoctar fuera del hogar.

En las empresas visitadas para la confección del “Estudio de Remuneraciones en Plantas Salmoneras” se constató la entrega de los siguientes bonos que complementaban las remuneraciones:

Conceptos	Empresas							
	1	2.1	2.2	3	4	5	6	7
Bono Asistencia	-	-	-	-	5.6	-	-	-
Bono Antigüedad	2.9	-	-	0.9	-	-	1.9	-
Bono Responsabilidad	1.1	-	-	-	-	-	-	-
Bono Noche	-	1.8	1.4	-	-	-	-	-
Bono Excelencia	-	-	-	-	-	-	0.03	-

Fuente: Estudio de Remuneraciones Plantas Salmoneras Décima Región.

Dentro de estos distintos tipos de bonos mencionados el porcentaje más alto está representado por el Bono otorgado por asistencia, el que premia la asistencia al trabajo o, dicho de otro modo, castiga la inasistencia. Respecto de este punto es importante señalar que las mujeres son las más afectadas por este sistema, ya que la exposición a dobles jornadas, trabajo repetitivo y posturas que perjudican la salud son condiciones típicas del trabajo de ellas y se traducen, en muchos casos, en la producción de patologías (por ejemplo: lumbago, tendinitis, síndrome del túnel carpiano, etc.). De acuerdo al estudio ya mencionado, el porcentaje promedio de inasistencia en el caso de las mujeres alcanza a un 32,61%, en cambio en el caso de los hombres este porcentaje alcanza a un 26,6% el que, sin ser tan bajo, es bastante menor que en el caso de las obreras.

Lamentablemente no se cuenta con un registro exacto que permita concluir cuáles son los principales motivos de dichas ausencias, pero de acuerdo a las mutualidades las condiciones en que se trabaja provocan estas inasistencias.

Del total de empresas estudiadas no podemos pasar por alto que en tres de ellas se entrega a sus trabajadores un bono de antigüedad, lo que significa un incentivo, a nuestro parecer, no sólo a los años trabajados en ella, sino más bien a la fidelidad, por decirlo de algún modo del trabajador hacia la empresa.

Un último punto a tratar respecto de las remuneraciones, pero no menos importante, es aquél que dice relación con el total percibido por cada trabajador, ya que en definitiva es el monto que recibe el que le permitirá solventar los gastos mensuales que deba cubrir. De acuerdo al Estudio de Remuneraciones los trabajadores en las distintas empresas percibían, aproximadamente los siguientes montos en total:

Conceptos	Empresas							
	1	2.1	2.2	3	4	5	6	7
Remuneración promedio Mensual imponible por Trabajador(a) en pesos*	225.757	251.787	241.584	203.462	172.902	229.510	267.776	241.700
Remuneración promedio Mensual líquida por Trabajador(a) en pesos*	182.864	203.948	195.684	164.805	140.051	185.904	216.899	195.777

Fuente: Estudio de Remuneraciones Plantas Salmoneras Décima Región.

El cuadro anterior nos permite tener una visión global de la realidad remuneracional de estas empresas, pero además permite saber si estas son condiciones suficientes para cumplir con el mínimo propuesto en la actualidad por Monseñor Alejandro Goic, respecto del llamado “salario ético”, el que debiera ascender a \$250.000, tomando también en cuenta las utilidades de las

empresas. En el caso de las salmoneras cabe preguntarse si retribuyen a sus trabajadores con el mínimo necesario para su adecuada subsistencia. En una primera mirada y guiándose por los resultados del Estudio de Remuneraciones, este propósito no se cumpliría, es más, de acuerdo a lo señalado por los propios trabajadores, cerca del 80% de ellos percibe menos de \$200.000 mensuales.

Este cuadro contrasta con las cifras estimadas por Salmón Chile, ya que, de acuerdo a lo informado por ellos, el promedio de remuneraciones percibidas por los operarios de la industria del salmón alcanza a \$260.676 (doscientos sesenta mil seiscientos setenta y seis pesos), cifra que sería muy superior a lo percibido por el 48% de los trabajadores chilenos, que oscilarían entre \$120.000 (ciento veinte mil pesos) y \$240.000 (doscientos cuarenta mil pesos).¹⁸

Si hacemos la comparación respecto del salario mínimo legal, que en Julio de 2007 llegó a \$144.000, es posible concluir que, si se considera sólo el sueldo base, en algunos casos éste no supera al mínimo; pero si a este sueldo base le sumamos las gratificaciones y bonos, en su mayoría (sea líquida o bruta) sobrepasa el mínimo legal. El problema que podemos vislumbrar con esta situación es la inestabilidad que genera para los trabajadores.

¹⁸ SalmónChile A.G, "Impacto ambiental y socioeconómico de la salmonicultura". Abril de 2005.

iii. Tipos de contratación.

En materia laboral, el contrato de trabajo se define por el artículo 7° del Código del Trabajo como “una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”. Este es un contrato bilateral, conmutativo, principal y, según se desprende del artículo 9° del Código del Trabajo, consensual, entendiéndose por tal aquél que se perfecciona por la sola voluntad de las partes contratantes. Pese a ello, el mismo artículo exige que dentro de determinado plazo se cumpla con una formalidad, ésta es, la escrituración del mismo, formalidad exigida como elemento probatorio de la relación laboral y para dar publicidad a ésta.

La escrituración del contrato de trabajo constituye una garantía tanto para el trabajador como para el empleador, pues dicho instrumento constituye prueba acerca de la existencia de la relación laboral y se establecen en él los derechos y las obligaciones de ambas partes.

La obligación de hacer constar el contrato por escrito corresponde al empleador y su infracción es sancionada con un a multa a beneficio fiscal que puede ir de una a cinco Unidades Tributarias Mensuales.

En el mes de Julio del año 2005, el Departamento de Ingeniería Industrial de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile publicó el “Estudio De Condiciones Laborales En La Industria Del Salmón”, en el que se hace un análisis de diversas variables estadísticas y un análisis comparativo de la industria entre los años 2004 y 2005, en base a información obtenida de las mismas empresas salmoneras.

En cuanto a las cifras relativas a los tipos de contratación, el estudio reveló que el nivel de trabajo formal y estable, con contrato de trabajo indefinido en la industria del salmón supera al nivel promedio encontrado en el resto de la industria nacional, pues el 81% de sus trabajadores está contratado en esas condiciones, mientras que en el resto de la media del país alcanza a un 79,5%.

Por otro lado, la estacionalidad de algunas de las actividades laborales desarrolladas en la industria del salmón sería la razón de que el 16% de los contratos de trabajo son a plazo fijo, en tanto que en la media nacional esta cifra sólo llega al 8,6%; mientras que las cifras de contratos por obra o faena son inferiores al promedio del país, con un 3% en la industria salmonera, contra un 9,8% del resto de la industria nacional.

El contrato a honorarios, según este estudio, es prácticamente inexistente en el rubro del salmón, con un índice que apenas llega al 0,01%, lo que contrasta con el 1,7% al que llega en el resto del país.

Finalmente, en lo que a contratación se refiere, la mayoría de los trabajadores que se desempeñan en la industria salmonera pertenecen a empresas de ese rubro. Según lo reportado por estas mismas empresas, el año 2004 sólo el 7% de los trabajadores que se desempeñaban en faenas propias de esta actividad pertenecía a empresas contratistas, cifra que descendió a un 4% en el año 2005. Sin embargo, estas cifras contrastan de manera considerable con las señaladas por los propios trabajadores, las que serán detalladas y analizadas al tratar la subcontratación en la industria del salmón.

iv. Protección al trabajador.

Es en este momento cuando abordaremos en profundidad el tema que hemos establecido como esencial para desarrollar nuestro trabajo, ya que como se ha mencionado, en pro del desarrollo económico que significa para nuestro país, la industria del salmón se ha olvidado del componente esencial, a nuestro parecer, para esta y toda actividad productiva: EL TRABAJADOR.

“La salud integral de las personas depende de factores biológicos, psicológicos, sociológicos y ambientales. La salud es siempre un vector entre estos distintos factores que interactúan constantemente. Sin embargo, dado que el trabajo constituye mucho más que las dos tercias partes del tiempo que utilizan las personas, las condiciones y el ambiente de trabajo, el ruido, la temperatura, la polución ambiental, la organización del tiempo de trabajo, repercutirán en la salud de la población trabajadora”.¹⁹

Como ya hemos señalado, esta actividad es muy distinta a todas las realizadas en el medio laboral a nivel nacional, no sólo en cuanto a las labores que allí se desempeñan, sino también a los lugares físicos en donde se trabaja, ya que se trata de lugares apartados de centros poblados y muy inhóspitos donde quienes van a realizar labores quedan prácticamente aislados de todo el mundo exterior, pues en muchos casos ni siquiera pueden tener comunicación a través de teléfonos celulares o satelitales.

Además se ha dicho también que las labores que se desempeñan requieren de un esfuerzo especial, porque se trata de trabajos repetitivos, en ambientes fríos, húmedos y con riesgos muy particulares. Así sucede, por ejemplo, con quienes trabajan en las plataformas salmoneras que se ven expuestos a riesgos de caídas a distinto nivel, a igual nivel, etc.

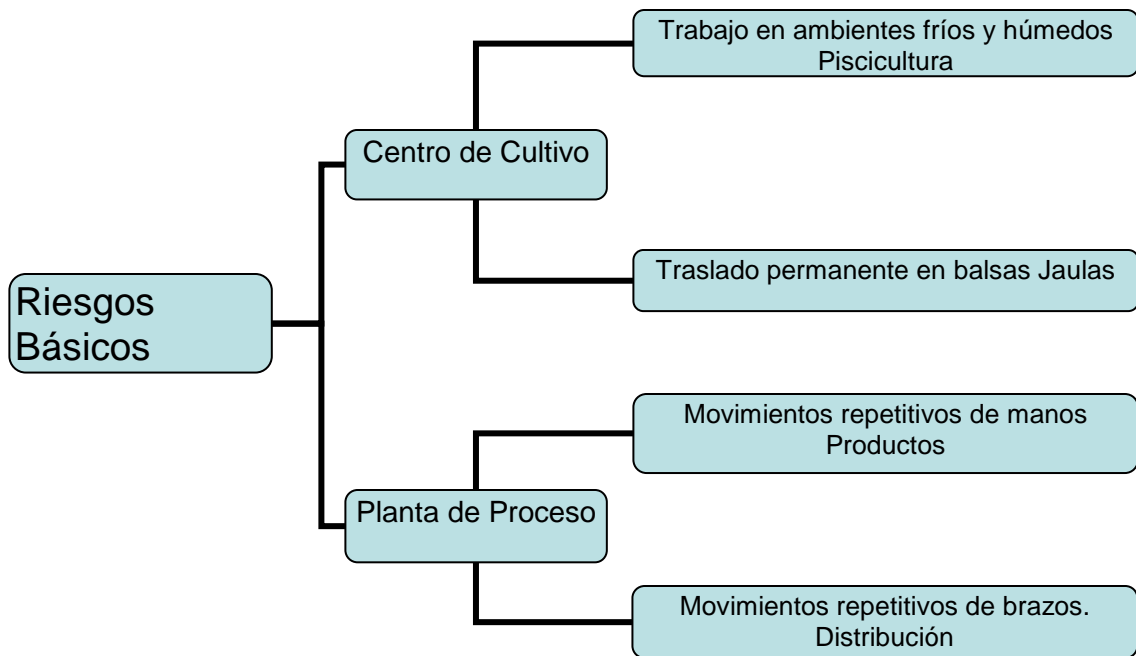
¹⁹ Frankenhaeuse. “Para la investigación sobre la salud de los trabajadores”. M. OPS/1993.

Dado este escenario la OMS ha destacado, refiriéndose a la industria en general, que los riesgos de sobrecarga física y los riesgos ergonómicos afectan a alrededor del 30% de la fuerza de trabajo en los países desarrollados y entre un 50% y 70% en los países en vías de desarrollo.

Es así como se presentan nuevos desafíos para nuestra legislación, ya que es necesario que ella sea la adecuada para salvaguardar el bienestar físico y psíquico de los trabajadores. Entonces, para poder establecer normas adecuadas al respecto, es necesario diagnosticar los riesgos a los que éstos se ven expuestos para así lograr una normativa tendiente a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Para estos efectos haremos un mapa de las distintas labores que se desempeñan en los diferentes lugares en la cadena de producción y así poder identificar de mejor manera las necesidades de estos trabajadores.

Como una primera aproximación señalaremos que los riesgos básicos a que se ven expuestos los trabajadores son los siguientes:



Respecto de estos y otros riesgos profundizaremos más adelante, a continuación nos abocaremos a analizar la situación del trabajo de la mujer en la industria del salmón.

1. Trabajo femenino

Es fundamental referirnos a este tema, ya que la actividad de exportación es una de las más dinámicas en cuanto a generación de empleo y de esta característica no escapa la actividad salmonera, ya que en 2003 el número de mujeres que se desenvolvían en esta industria alcanzaba al 70%.

Es así como de acuerdo al “Estudio de Remuneraciones en las Plantas Salmoneras de la Décima Región” se estableció que de un total de 2.461 trabajadores que prestaban servicios en las plantas visitadas 1.208 eran mujeres y 1.253 hombres, lo que es bastante equitativo en comparación a las otras actividades económicas desarrolladas en nuestro país en que por regla general el número de hombres empleados, en el sector industrial al menos, es superior al de mujeres en una proporción considerable.

Es importante señalar que dentro de todas las tareas que se realizan, existen algunas que se llevan a cabo indistintamente por hombres o mujeres y otras que se realizan sólo por mujeres o sólo por hombres.

De acuerdo al estudio ya señalado, dentro de las labores, las tareas se distribuyen de la siguiente manera:

**Principales funciones desempeñadas por trabajadoras y trabajadores
(en orden de prelación)**

Función	Número Mujeres	Número Hombres	Total
Manipulación materia prima	253	295	548
Despinado y/o Sacado de espinas	279	19	298
Operación proceso	108	140	248

Apoyo planta	54	88	142
Sashimi	59	20	79
Empaque	40	35	75
Recorte	1	70	71
Slicing	63	6	69
Moldeo	26	36	62
Limpieza	14	38	52
Embolsado	24	24	48
Operación de máquinas	2	45	47
Eviscerado	21	24	45
Aseo	8	35	43
Traspaleteo	-	39	39
Control calidad	22	16	38
Lavado	31	4	35
Fileteo	9	25	34
Estyadística	14	15	29
Cámara	-	25	25
Teien	13	9	22
Emparrillado	17	-	17

Fuente: Libro de Remuneraciones empresas seleccionadas "Estudio de Remuneraciones"

Como se puede observar existe una clara segmentación de género respecto de determinadas labores, ya que las labores que requieren del uso de fuerza están a cargo de hombres y aquellas que necesitan delicadeza, meticulosidad y prolijidad son típicamente femeninas.

Respecto de los montos de remuneraciones, el Estudio señalado concluyó que no se presenta una gran diferencia entre los montos percibidos por hombres o mujeres que realizan una misma labor, pero sí se da el caso de que más hombres realizan labores que significan mayores ingresos, por

ejemplo, mantención, supervisión o jefaturas de producción. Podría sostenerse que esta sería una vía encubierta de discriminar a la mujer.

Lo señalado en párrafos anteriores dice relación con la inserción de la mujer en el campo laboral y, más específicamente, en la industria del salmón. En adelante nos abocaremos a analizar la situación específica que ésta vive en cuanto a la protección a la maternidad.

2. Protección a la maternidad

Como ha quedado de manifiesto el número de mujeres que trabaja en esta industria es considerable y, por lo tanto, se hace necesario revisar en qué condiciones se encuentran ellas y, por consiguiente, sus hijos.

De acuerdo a las normas de protección a la maternidad establecidas en el Código del Trabajo en el Título II del Libro II (artículos 194 a 208), existen los siguientes elementos que el legislador se ha encargado de regular de manera general y, no existiendo razón aparente para dejar fuera a las trabajadoras de este industria, los analizaremos en este trabajo.

2.a) Descanso pre y post natal: Corresponde, en casos normales, a un descanso de seis semanas antes del parto y de doce después de él.

Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Durante este período deben conservárseles sus puestos de trabajo.

2.b) Fuero maternal: Establece el artículo 201 del Código del Trabajo, que la trabajadora estará amparada por este derecho durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

Lo mismo se aplica cuando se produce la adopción de un hijo, en cuyo caso el plazo establecido se contará desde la fecha en que el juez le confíe el cuidado personal del menor o su tuición.

La norma va más allá, ya que establece que si la empresa ignorare el estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor y despide a la trabajadora, la medida quedará sin efecto y volverá la trabajadora a su puesto de trabajo, bastando sólo que la trabajadora presente un certificado médico o de la matrona, o bien una copia autorizada de la resolución del tribunal que otorgó la tuición o cuidado personal.

2.c) Derecho a sala cuna: Este es un derecho establecido para todas las mujeres que trabajen en empresas que tengan veinte o más trabajadoras.

2.d) Cambio de labores: Establece el artículo 202 del Código del Trabajo: “Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- b) Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo,
- c) Se ejecute en horario nocturno.
- d) Se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) La autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez”.

2.e) Permiso y subsidio en caso de enfermedad de hijo menor de un año: Este derecho está establecido en caso que el hijo requiera atención en el hogar en caso de enfermedad grave.

Esta misma norma se aplica respecto de la trabajadora que tenga a su cargo un niño menor de un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección.

2.f) Permiso por accidente o enfermedad grave de un hijo menor de dieciocho años: Este permiso se ha establecido para el caso en que la trabajadora tenga un hijo que haya tenido un accidente grave o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte. Consiste en que la madre puede ausentarse hasta un máximo de diez jornadas ordinarias de trabajo al año.

2.g) Derecho para dar alimentos a hijos menores de dos años: Este derecho se puede ejercer disponiendo, a lo menos, de una hora al día. Las formas que establece la normativa para ejercerlo son las siguientes:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.

- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este tema es importante en este trabajo, ya que como vemos la normativa laboral se ha ocupado de él de manera muy específica y, dada la cantidad de mujeres que se desenvuelven en la industria del salmón es un tema no menor. Si a esto le sumamos las condiciones en que trabajan las mujeres es posible comprender que se haya ocupado de él también el estudio de la Dirección del Trabajo “Cultivando el Mar”, ya mencionado en este trabajo, en el que se constató que de las empresas estudiadas (57) en ese momento, hayan habido 169 trabajadoras embarazadas lo que representa el 5,1% del total de mujeres empleadas.

Consultados los representantes de estas empresas, un 12% declaró NO tomar medidas al respecto, aproximadamente la mitad se ajustaba a la legislación vigente y un quinto, a pesar de dar soluciones, no eran las establecidas por la legislación.

Lamentablemente, más allá de las cifras ya indicadas, que no necesariamente reflejan la realidad vivida por las mujeres, existen diversos testimonios que indican que la situación de las mujeres no es la adecuada para enfrentar de manera tranquila la maternidad siendo trabajadora.

Es el caso de lo señalado por Marisol Rosas Alvarado, dirigente sindical de una empresa salmonera que, al relatar las condiciones de trabajo de las mujeres, señaló: “muchas veces tienen que estar las horas de trabajo completas de pie, lo que ha provocado abortos espontáneos en algunas”.²⁰

Además, dicen los trabajadores que se produce una especie de castigo a la maternidad, que se traduce en un trato discriminatorio, despidos arbitrarios o disminución del bono de producción a las embarazadas.

Respecto del beneficio de sala cuna, una de las soluciones encontradas por aquellas empresas que declaran preocuparse de la protección a la maternidad, pero no en la forma establecida por la legislación, dice relación con la entrega de un bono de \$30.000 a cambio del beneficio en la forma que corresponde.

Además, denuncian que reciben presiones para que renuncien a su fuero maternal. Ello sumado a la inexistencia de contrato de trabajo y a la obligación de trabajar en jornadas superiores a diez horas.

²⁰ Rojas, D. “El costo humano de las salmoneras”. [En línea] La NaciónCl. 27 de junio de 2006. <http://www.lanacion.cl/prontus_noticias/site/artic/20060626/pags/20060626182941.html> [consulta: 22 de agosto de 2007]

A pesar de lo anterior, agrega que las condiciones de trabajo han mejorado, ya que en el año 2003 – 2004 las mujeres trabajaban precariamente; hoy han mejorado en cuanto al hacinamiento, calidad de trabajo, comunicación entre mando medio y trabajadora y ya no hay un hostigamiento constante. Esto, a nuestro parecer, tendría estrecha relación con el diálogo social que se ha producido entre los distintos actores de esta industria y se ha escuchado a las trabajadoras, lo que, sin embargo, no significa que no sigan existiendo problemas que es necesario resolver para dar mayor bienestar a las mujeres trabajadoras y a sus hijos.

3. Riesgos inherentes a las labores del trabajador acuícola

Ya nos referimos a los riesgos básicos a que se ven expuestos los trabajadores salmoneros, pero lamentable y claramente éstos no son los únicos a los que se ven expuestos, sino que se presentan muchísimos más de los que quisiéramos, por lo que se torna necesario revisar de manera detallada la situación para así entender cabalmente cuáles son los riesgos que es necesario interiorizar, no sólo en las empresas, sino también en los mismos trabajadores, ya que muchas veces el desconocimiento de las consecuencias que pueden acarrear sus propias acciones genera que ellos tomen riesgos que, de ser conocidos de manera efectiva, no se tomarían o, de hacerlo, se tomarían con la preparación necesaria para enfrentarlos.

En primer lugar debemos referirnos a los instrumentos de prevención de riesgos que, por disposición de la ley, cada empresa debe tener y utilizar de una manera adecuada. Ellos son:

a) Obligación del empleador de informar riesgos: consiste en la obligación de toda empresa de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

Especialmente sobre:

a.1) Elementos, productos y sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo.

a.2) Identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor).

a.3) Límites de exposición permisibles de esos productos.

a.4) Peligros para la salud.

a.5) Medidas de control y prevención para evitar los riesgos.²¹

b) Reglamento Interno: Este instrumento tiene un carácter esencial el que le es dado por la ley al establecer en el artículo 153 del Código del Trabajo la obligación de confeccionarlo, lo que se ve reiterado en el artículo 14 del Decreto Supremo N° 40 del Ministerio del Trabajo.

²¹ Artículo 21 del Decreto Supremo N° 40 del Ministerio del Trabajo.

Este reglamento debe contener las obligaciones y prohibiciones a las que deben sujetarse los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Son disposiciones obligatorias del reglamento interno, según dispone el artículo 154 del código del Trabajo:

- 1) Horas de comienzo y fin del trabajo y las de cada turno.
- 2) Descansos.
- 3) Tipos de remuneraciones.
- 4) Lugar, día y hora de pago.
- 5) Obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores.
- 6) Designación de cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento donde los trabajadores pueden plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias.
- 7) Normas especiales de los distintos tipos de faenas según sexo y edad.

- 8) Forma de comprobación de: cumplimiento de leyes de previsión, servicio militar obligatorio, cédula de identidad, obligaciones escolares en caso de menores de edad.
- 9) Normas de prevención, higiene y seguridad.
- 10) Sanciones por infracción de obligaciones del reglamento.
- 11) Procedimiento de aplicación de sanciones.
- 12) Procedimiento en caso de acoso sexual.

Cada trabajador debe tener una copia del Reglamento Interno, la que debe otorgarle la empresa de manera gratuita.

En una encuesta realizada para la elaboración del “Proyecto de Mejoramiento de Condiciones de Trabajo del Sector Pesquero” (el que, por cierto, no se refiere sólo a la industria del salmón) se concluyó que entre un 22% y un 47% de los trabajadores señalan que se descuida el uso de las medidas básicas; el 25% señala que reciben el Reglamento Interno y no lo leen, y por lo tanto, manifiestan no conocerlo.

c) Comité Paritario de Higiene y Seguridad: Para comenzar, debemos señalar que éste se trata de un “organismo técnico de

participación entre empresas y trabajadores, para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales”.²²

Su existencia es obligatoria en aquellas empresas que cuentan con más de 25 trabajadores y debe estar conformado por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores (artículos 1° y 3° Decreto Supremo N° 54 Ministerio del Trabajo)

Dentro de sus principales funciones se encuentran las de:

- Instruir sobre la correcta utilización de equipos de protección personal.
- Vigilar el cumplimiento de medidas de prevención de higiene y seguridad.
- Investigar causas de accidentes y enfermedades profesionales en la empresa.
- Decidir negligencia inexcusable.
- Adoptar medidas de higiene y seguridad para la prevención de riesgos profesionales.
- Cumplir funciones encomendadas por el organismo administrador.
- Promover la capacitación.

²² Paritarios.cl. El portal de la seguridad y de la salud ocupacional de Chile. [En línea] <http://www.paritarios.cl/quees_comite.htm> [consulta: 22 de agosto de 2007]

El problema que se constató en el Estudio “Cultivando el Mar” realizado por la Dirección del Trabajo, es que en un alto porcentaje de las empresas no se capacita a los miembros de los comités, entonces su rol es prácticamente de papel, un cumplimiento formal de la ley, pero en la práctica su eficacia no existe, ya que no tienen la posibilidad de ayudar de manera adecuada a los trabajadores. Lo anterior, en todo caso, es en un porcentaje considerable, pero no en todas las empresas encuestadas.

d) Departamento de Prevención de Riesgos: Según al artículo 8° del Decreto Supremo N° 95 del Ministerio del Trabajo, “se entenderá por Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.”²³

Es obligatoria su existencia cuando se trata de empresas que cuentan con más de 100 trabajadores, el que debe ser dirigido por un experto en prevención, quien debe formar parte por derecho propio en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que exista en la empresa. Es del caso señalar que la empresa se encuentra en la obligación de adoptar y poner

²³ Decreto Supremo N° 95, artículo 8°, que modifica el Decreto Supremo N° 40 de 1969. Santiago, Septiembre de 1995.

en práctica las medidas de prevención que le indique el referido Departamento de Prevención y su inobservancia, luego de haber sido ratificada por el respectivo organismo administrador del seguro social (mutual de seguridad a la cual se encuentre afiliada la empresa o el respectivo organismo de salud de no estarlo), es sancionada de conformidad a las disposiciones del Código Sanitario, sin perjuicio de que se aplique un recargo en la cotización adicional por parte del organismo administrador.

Este tema es importante, no mirado sólo desde el punto de vista del trabajador, pues para las empresas es absolutamente necesario, ya que según el Gerente General de Fjord Seafood Chile, Torben Petersen “la falta de prevención de riesgos es considerada dumping.”²⁴

4. Higiene y Seguridad Industrial

Todos los instrumentos señalados son los que permiten que existan las condiciones de higiene y seguridad necesarias para evitar, en la medida de lo posible, la ocurrencia de accidentes de trabajo o el padecimiento de enfermedades profesionales. Éstos deben tener en consideración los algunos

²⁴ Instituto de Seguridad de Seguridad del Trabajo. “La ausencia de políticas de prevención de riesgos es hoy considerada dumping”, entrevista a Torben Petersen. [En línea]. <<http://www.ist.cl/revista14/PETERSEN.pdf>> [consulta: 22 de agosto de 2007]

aspectos o características del lugar de trabajo en la industria salmonera, como se verá a continuación.

Es necesario distinguir entre el trabajo de los centros de cultivo y de las plantas de proceso. En los primeros nos encontramos ante estructuras flotantes, ya sean balsas – jaulas o plataformas. En este caso estamos en presencia de superficies inestables y que se encuentran en permanente contacto con el agua.

Además de este ambiente encontramos que otras situaciones de riesgo se dan con relación al transporte que se utiliza en estas faenas, ya sea a bordo de lanchas u otras embarcaciones pequeñas.

Hay que decir que durante los años de desarrollo de la industria del salmón claramente ha habido avances, ya que en sus inicios las balsas eran exclusivamente de madera, en cambio en la actualidad, la tendencia mayoritaria ha llevado a la utilización de pasillos y barandas de material galvanizado. Esta diferencia no es menor, ya que si la base de madera no tiene una malla protectora, con las condiciones de lluvia y humedad y los restos de los alimentos para peces que se desprenden del lanzamiento para su alimentación a las jaulas, forman una materia resbaladiza, constituyéndose en un riesgo importante de caídas; en cambio si se trata de pasillos metálicos éstos tienen

perforaciones y una textura que los hacen más antideslizantes, ya que permiten la eliminación del agua.

Por otro lado la forma de estas estructuras no es menos importante, puesto que, como veremos, las condiciones de trabajo serán mejores o no según el tipo que se trate y en este caso distinguimos:

- Balsas-jaulas circulares: Están formadas por una estructura de tubos de PVC de unos 20 metros de diámetro, una profundidad de 14 metros y contienen entre 40.000 a 50.000 peces por jaula. Cada jaula tiene un pequeño pasillo alrededor, cuyo piso es un tubo redondeado de PVC que rodea la jaula donde se encuentran los salmones. No están diseñadas para que el personal realice operaciones sobre ellas, sin embargo, se ha constatado que los trabajadores sí lo hacen parándose sobre las barandas.
- Balsas cuadradas: Sus pasillos están diseñados para que el personal realice operaciones, fundamentalmente alimente los peces, sobre ellos.

Seguridad en transporte y en balsas

Seguridad en	Indicadores	Porcentaje de empresas que cumplen
El transporte tierra - balsa	Matrícula vigente de la embarcación	58
	Licencia de tripulante	57
	Se usan implementos de seguridad en la embarcación	82
Desplazamiento seguro a bordo de balsas	Existen barandas de protección	40
	Las barandas están en buen estado	76
	Los pisos están en buen estado	83
	Los pisos están libres de obstáculos	72
	Los pisos cuentan con protección antideslizante	72
Planificación ante situaciones de emergencia	Existe sistema de comunicación tierra – balsa	96
	Plan de salvataje en caso de caída al agua	39
	Existe línea de vida	70
	Se imparte capacitación de primeros auxilios.	61

Fuente: "Cultivando el Mar", Dirección del Trabajo.

De acuerdo al estudio ya señalado las empresas descuidan las medidas que requieren para su implementación respaldos documentales, que exigen planificación y capacitación, siendo vistas finalmente como una traba burocrática y no como una necesidad para el funcionamiento seguro de su empresa.

Si nos ocupamos del uso de elementos de seguridad a bordo de las balsas, a lo largo de los años se ha implementado la utilización de equipo impermeable y chaleco salvavidas, sin embargo no ha sucedido lo mismo con la adquisición de ropa térmica necesaria para la realización de las labores de que se trata como lo dispone el Decreto Supremo N° 594 del Ministerio de Salud.

Respecto de las condiciones estructurales de las balsas-jaula, el Estudio “Cultivando el Mar” señala que, en general, son adecuadas respecto de techos, cielos, paredes, ventanas y puertas; pero no sucede lo mismo con los pisos como se observa en el siguiente cuadro:

Indicadores	Porcentaje de plantas en buenas condiciones
Techos y cielos en buen estado	96
Ventanas y puertas en buen estado	92
Paredes en buen estado	89
Buena iluminación de la planta	89
Pisos limpios, sin desperdicios ni residuos	68
Pisos de material lavable, no poroso	89
Pisos antideslizantes	57
Aislamiento del agua del piso	57
Pasillos delimitados	39
Pisos con señalización de seguridad	39

Fuente: “Cultivando el Mar”, Dirección del Trabajo.

En aproximadamente un 40% de las plantas existían problemas producto de la falta de aislamiento del agua y de superficies antideslizantes. Lo que genera la exposición permanente a la humedad de los trabajadores y un serio

riesgo de caídas, el cual se refuerza con la falta de delimitación de los pasillos y de señalizaciones de seguridad. Claramente al mejorar estas condiciones se disminuirá de manera considerable la ocurrencia de accidentes.

Además debemos considerar ciertas condiciones de seguridad que permitirán saber si una empresa cumple con los estándares necesarios para considerarlas seguras, éstas son:

1. Respecto de los pisos es necesario que se encuentren limpios y cuenten con superficie antideslizante.
2. Respecto de máquinas y herramientas, los equipos deben contar con protección de partes peligrosas y para su manipulación debe exigirse el uso de guantes anticortes.
3. Respecto de electricidad e incendios, deben existir instrucciones adecuadas para el uso de máquinas y herramientas, las instalaciones deben estar libres de todo riesgo eléctrico y deben contar con extintores que cumplan la norma.
4. Respecto de condiciones generales, los recintos deben contar con buena iluminación y estar libres de ruido excesivo.

De acuerdo al Estudio “Cultivando el Mar”, al ser visitadas las empresas se estableció que alrededor de un 40% de ellas contaban con condiciones de

seguridad más que regulares y buenas en sus plantas, sin embargo no existía ninguna que fuese calificada como muy buena y un 57% obtuvo calificación regular a mala.

Ahora bien, el conjunto de estas condiciones, es decir, las propias del trabajo de la industria acuícola y las faltas respecto al buen uso de los sistemas de prevención de riesgos y aplicación de las normas de higiene y seguridad provocan la ocurrencia de accidentes laborales y que también los trabajadores se vean expuestos a sufrir, en algún momento, enfermedades laborales.

5. Accidentes laborales y enfermedades profesionales

Respecto de este punto debemos comenzar por señalar que entre los principales riesgos existentes en los centros de cultivo encontramos: el trabajo en ambientes fríos y húmedos, debiendo soportar muchas veces las condiciones desfavorables que presenta el clima por tratarse de actividades que se desarrollan en zonas australes del país, además del traslado constante de los trabajadores a balsas-jaula situadas en el mar o en aguas territoriales como lagos o ríos, los que implican, por su parte, riesgos durante la navegación. Por otro lado, en las plantas de procesamiento, los trabajadores en su labor deben realizar movimientos repetitivos con manos y brazos, causantes de lesiones o

de enfermedades profesionales asociadas a dichos movimientos, además de largas horas de permanencia de pie de los operarios.

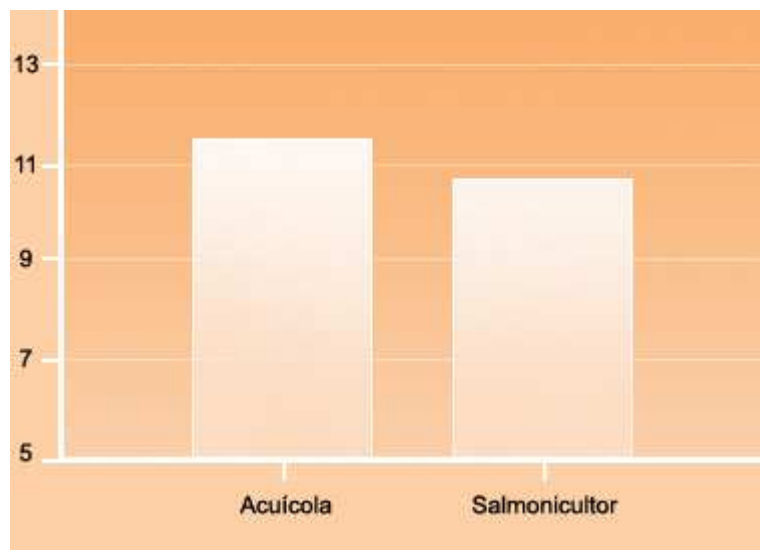
En el sector salmonero los índices de riesgo de sufrir accidentes de trabajo son más altos que la media nacional y, lo que es tal vez peor, de mayor gravedad. A esto se añaden problemas no tan evidentes como los señalados: las enfermedades profesionales, que en muchos casos son subdiagnosticadas y, por lo tanto, subregistradas lo que genera confusión en cuanto a su ocurrencia y gravedad, y redundante en la imposibilidad de tomar de manera adecuada las medidas necesarias para prevenirlas.

Es éste, entre otras razones, uno de los motivos por los que, según la Organización Internacional del Trabajo, la pesca y acuicultura son unas de las actividades más peligrosas del mundo.

En Chile, las estadísticas de la Asociación Chilena de Seguridad muestran que la tasa de fatalidad en el sector pesquero – acuícola fue de 8,5 por cada 100.000 empleados en 2005.

La tasa de accidentalidad; es decir, el porcentaje de trabajadores que sufren un accidente o enfermedad laboral en un período determinado; según la Asociación Chilena de Seguridad fue sobre 11% en acuicultura, superior al

6,6% del resto de país. En el caso del salmón este índice es un poco más bajo, pero también hay que considerar que el cultivo de salmón incide de manera importantísima en la acuicultura. Esto queda demostrado con el siguiente gráfico:

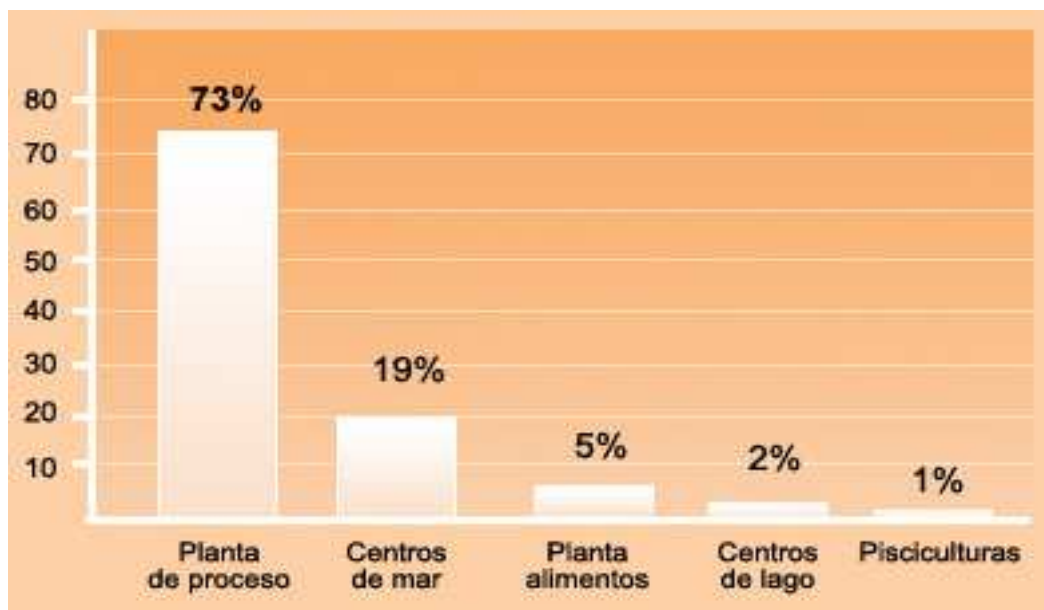


Fuente: www.achs.cl

Pero a pesar de estos altos índices se ha notado una disminución en las tasas de accidente en las plantas de proceso, ya que entre 1999 y 2005 se produjo una disminución de ellas en un 30%, pasando de un 16,11% en 1999 a 10,9% en 2005. En los centros de cultivo también se produjo una baja, pasando de 11,7% a 9,8% en igual período.²⁵

²⁵ Asociación Chilena de Seguridad. [En línea] <<http://www.achs.cl>> [consulta: 22 de agosto de 2007]

Como se ha expuesto, la labor del trabajador acuícola del salmón se desarrolla principalmente en dos fases: el cultivo y las plantas de proceso. Para saber en cuál de ellos existe mayor riesgo de sufrir accidentes revisaremos el siguiente gráfico:



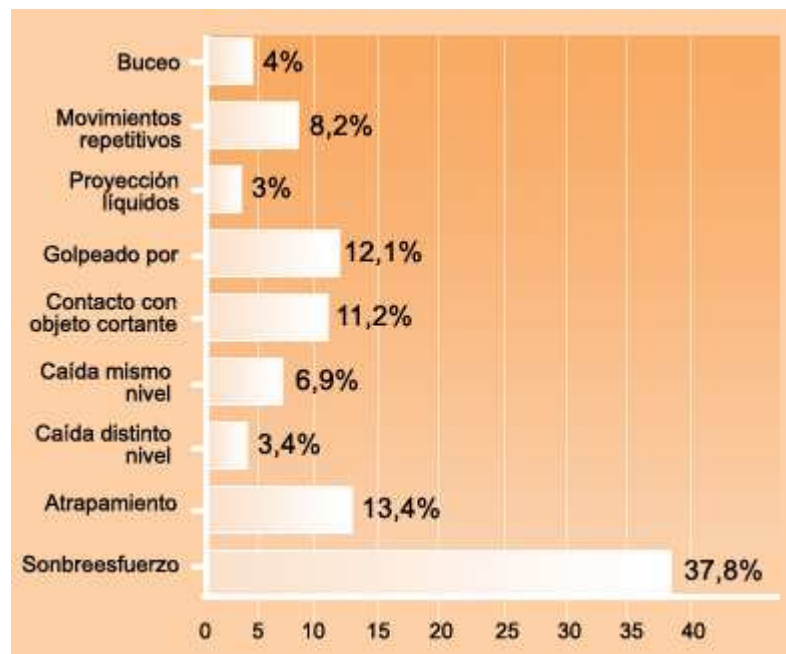
Fuente: www.achs.cl

A continuación se analizará separadamente estas dos fases, ya que los riesgos asociados a ellas son muy diferentes entre sí.

i. Cultivos marinos: En este sector existen riesgos que se generan por desarrollarse estas faenas en espacios laborales nunca antes vistos: las plataformas marinas que en el caso del cultivo de salmones se constituyen por pasillos estrechos alrededor de las jaulas, las que ya se han descrito.

Además, estos cultivos se encuentran en lugares apartados de centros poblados, generando esta lejanía un incremento en la magnitud de los problemas que se presentan, ya que se torna más difícil aún la solución de ellos.

En estos cultivos encontramos como accidentes de mayor importancia los siguientes:



Fuente: www.achs.cl

Las lesiones que estos accidentes generan son principalmente:

a)	En la región lumbar	16%
b)	En los brazos	15%
c)	En las piernas	10%
d)	En los dedos de las manos	9%

Fuente: "Cultivando el Mar", Dirección del Trabajo.

Además, encontramos que se requieren diversas operaciones submarinas que se desempeñan por buzos que se dedican a las siguientes actividades:

- Retirar peces muertos.
- Amarrar redes de las jaulas salmoneras.
- Entregar información sobre el estado de equipos sumergidos y condición de los peces.

De los accidentes producidos durante la actividad de buceo lo que resulta más preocupante no es la cantidad de ellos, sino que la gravedad que éstos presentan. Entre los meses de enero de 2005 y julio de 2006, se produjeron 75 accidentes graves²⁶; y entre febrero de 2005 y junio de 2006 17 de ellos tuvieron como resultado la muerte de un trabajador.²⁷

²⁶ Observatorio Laboral y Ambiental de Chiloé. "Política de bajos costos impide disminuir precariedad en buceo de salmonicultura" [En línea] <http://www.olach.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=189> [consulta: 31 de Octubre de 2007]

²⁷ Centro Ecoceanos. "El trabajador salmonero muerto de este mes se lama..." [En línea] <<http://www.ecoceanos.cl/sitio/docs/cronicas.php?codCronica=477>> [consulta: 31 de octubre de 2007]

Si bien el índice de accidentabilidad es bastante bajo, el problema reside en su severidad, ya que la posibilidad de que éstos ocurran con resultado de muerte es alta.

La mayoría de los accidentes laborales de los buzos se traduce en la “Enfermedad Aguda por Descompresión Inadecuada” (EADI) que se produce cuando los buzos regresan a la superficie sin la observancia de las tablas de descompresión para el buceo con aire comprimido y es lo que comúnmente conocemos como “Mal de presión”.

Por otro lado, las condiciones de frío no son privativas de las plantas de proceso, ya que en estos centros de cultivo los trabajadores también se ven expuestos a condiciones climáticas adversas: vientos, lluvias, bajas temperaturas, oleajes fuertes. Sin embargo algunas empresas han adquirido elementos de protección personal adecuados para la protección contra la humedad y el frío.

ii. Plantas de Proceso: En estos lugares la materia prima se descompone rápidamente, por lo que es necesario:

- a) Rapidez en su manipulación y tratamiento.
- b) Ambiente que proteja la descomposición.

La velocidad, pulcritud y frío son los factores que determinan de manera considerable que se produzcan enfermedades y malestares producto del desempeño de la actividad laboral que amenazan a los trabajadores del sector.

Además, a estas condiciones debemos sumarle los movimientos repetitivos de manos y brazos que provocan los llamados “Trastornos Musculoesqueléticos”, los que pueden ser divididos en dos grupos:

- a.- Lesiones o dolores de espalda.
- b.- Lesiones por movimientos repetitivos.

Es en el segundo grupo donde se incluyen más de cien tipos de lesiones y enfermedades laborales.

Trastornos musculoesqueléticos más comunes

Lesiones	Síntomas	Principales causas
Tendinitis	Dolor, inflamación, reblandecimiento y enrojecimiento de la mano, la muñeca y/o antebrazo. Dificultades para usar la mano.	Movimientos rápidos y repetitivos, manipulación de piezas pequeñas.
Tenosinovitis	Dolores, inflamaciones y dificultades para utilizar la mano.	Movimientos repetitivos, a menudo no agotadores. Aumento repentino de la carga de trabajo.

Síndrome del túnel carpiano	Hormigueo, dolor y falta de sensibilidad en los dedos de las manos.	Exposición a vibraciones, esfuerzo muscular prolongado.
Epicondilitis	Dolor e inflamación en el codo.	Tareas repetitivas.
Bursitis	Inflamación en el lugar de la lesión que puede ser rodilla, codo o el hombro.	Arrodillarse, hacer presión sobre el codo o movimiento repetitivo de hombros.

Fuente: "Cultivando el Mar", Dirección del Trabajo.

Otro problema que encontramos en el trabajo en las plantas de proceso es el frío en que operan los trabajadores, con temperaturas que oscilan entre 10 y -40°C .

Esta exposición al frío produce movimientos más torpes, falta de destreza y de concentración, lo que evidentemente aumentará los factores de riesgo de accidentes.

Las bajas temperaturas existentes en las cámaras de frío y en los túneles de congelación pueden provocar graves daños a la salud de los trabajadores que ingresan a ellas, si no se respeta el uso de ropa térmica adecuada y los tiempos de permanencia en cámaras.

Estas actividades realizadas de manera o en condiciones inadecuadas pueden provocar enfermedades respiratorias leves y agudas, como cistitis,

problemas de artritis, enfriamientos, formación de hongos en manos y piel, entre otros.

En casos extremos la exposición a ambientes tan fríos podría provocar desde la necrosis de tejidos corporales, hasta hipotermia generalizada provocando, en el peor de los casos, la muerte.

Quiénes trabajan en las líneas de proceso como por ejemplo, el descabezado, fileteado, desespinado, desparasitado, recorte y prolijado están expuestos al frío como consecuencia de la combinación de bajas temperaturas, humedad y corrientes de aire de los ambientes en que laboran.

Como en toda actividad industrial los trabajadores también se ven expuestos al ruido, el que puede generar molestias menores, que muchas veces no se relacionan a él, como dolor de cabeza, estrés, disminución de la concentración, llegando a generar incluso problemas auditivos y de equilibrio más graves.

En las plantas no se observó que se adoptaran medidas de prevención en las fuentes de emisión de ruido privilegiándose el uso de protectores individuales, medida de mediana y baja eficacia a mediano y largo plazo.

Por otro lado, en la industria salmonera existe una preocupación constante por evitar la contaminación de los productos, dejando muchas veces de lado la salud de los trabajadores, ya que existen sustancias que provienen de estas especies y que pueden provocar, a lo menos, afecciones molestas a la piel, como por ejemplo las irritaciones y alergias ocasionadas por un virus que proviene de los residuos o limo de pescado, especialmente en el caso de los fileteadores.

Además, algunos implementos de protección personal y de aseo pueden producir reacciones alérgicas a la piel.

De acuerdo al Estudio, en las mutuales I.S.T y A.CH.S se registran un 39% de enfermedades ocupacionales causadas por la dermatitis de contacto en las manos y el número mayor de casos se da en trabajadoras mujeres.

Existen además otros riesgos asociados al trabajo en plantas de proceso, como por ejemplo el asma que se presenta en el personal involucrado en el procesamiento y manipulación de salmones que estaría provocada por la exposición a aerosoles.

A modo de resumen podemos señalar que los factores de riesgo más importantes a que se ven expuestos los trabajadores de la industria del salmón son los siguientes:²⁸

- Físicos
- 1.- Cargas excesivas.
 - 2.- Malas posturas, posturas fijas por tiempos prolongados.
 - 3.- Movimientos repetitivos.
 - 4.- Fuerza física.
 - 5.- Entornos de trabajo fríos.
 - 6.- Vibraciones corporales.

- Entorno
Laboral
- 1.- Ritmo intenso de trabajo.
 - 2.- Trabajo repetitivo.
 - 3.- Ausencia de pausas.
 - 4.- Horarios y turnos de trabajo.
 - 5.- Sistema de remuneraciones (fija – variable)
 - 6.- Trabajo monótono.
 - 7.- Fatiga.
 - 8.- Factores psicosociales del trabajo.

²⁸ Carrasco, C., Echeverría, M., Riquelme, V., Vega, P. "Aporte al debate N° 13, Cultivando el Mar. Para la calidad de las condiciones de trabajo". Santiago, Chile, 2000. Datos de Asociación Chilena de Seguridad.

v. **Sindicalización.**

La importancia de la existencia de organizaciones sindicales y del derecho de afiliarse a ellas está reconocida en lo más alto del orden legal de nuestro país. Es así como la Constitución Política de la República, en su artículo 19 N° 19, asegura a todas las personas: “El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria”. Este derecho se encuentra además garantizado por el recurso de protección establecido en el artículo 20 de la Constitución.

El propósito principal de las organizaciones sindicales es el de llevar a cabo la negociación colectiva, que tiene por objeto lograr mejores condiciones laborales para los trabajadores, difíciles de conseguir cuando éstos negocian individualmente con el empleador, mediante la suscripción de un contrato colectivo de trabajo.

Cabe hacer presente que, al ser un derecho de ejercicio voluntario por parte de los trabajadores el sindicalizarse, el empleo no puede condicionarse a que un trabajador se afilie o desafilie de una organización sindical, ni puede impedirse su afiliación o desafiliación, ni despedirse o perjudicar a un trabajador por ello, según se desprende del artículo 215 del Código del Trabajo. Toda

violación en este sentido, como se indicó, es susceptible de ser reclamada por vía de recurso de protección, para ante la Corte de Apelaciones respectiva.

El trabajo en la industria salmonera, como ya se ha descrito, es una labor dura, sometida muchas veces a condiciones desfavorable para la salud y seguridad de los trabajadores. Al ser una actividad económica tan rentable, muchas veces se prefiere la productividad por sobre el bienestar de los trabajadores. Son estas las principales razones por las que, a nuestro juicio, el nivel de sindicalización en la industria salmonera es tan elevado, pues los trabajadores ven en estas organizaciones la posibilidad de mejorar sus condiciones de trabajo y de exigir que se cumplan sus derechos.

El “Estudio de Condiciones Laborales en la Industria del Salmón” muestra cifras significativas al respecto. Según este Estudio, sólo el 22,1% de los trabajadores del país se encuentra afiliado a una organización sindical, porcentaje que contrasta significativamente con el 33% de afiliación que presenta la industria del salmón. Por su parte, la sindicalización a nivel regional alcanza a un 23,9% de los trabajadores.

Dentro del mencionado estudio se señala que, dentro de la misma industria, el grado de sindicalización es mayor en las empresas dedicadas a la producción que las que realizan labores de distribución, lo que, según el

estudio, “permite afirmar que la industria productora está consolidando un estilo productivo altamente competitivo y con apego a la legislación vigente, sin embargo, la red de empresas asociadas al cluster aun no consolidan esta etapa.”²⁹

Pese a todo lo expresado, el alto índice de sindicalización no significa necesariamente que exista una buena relación empresa-sindicato. Si bien es cierto que, según declaran las empresas salmoneras, de las más de novecientas denuncias por prácticas antisindicales presentadas durante el año 2006, sólo 26 empresas fueron sancionadas y ninguna de ella perteneciente al rubro salmonero; durante el año 2005 se presentaron seis denuncias por esta causa ante la Dirección Regional del Trabajo de la Región de Los Lagos, cifra que a junio del año 2006 había elevado a siete, cifra que aumentó en cuatro más durante el segundo semestre del mismo año, representando un 58,33% de las denuncias a nivel regional³⁰.

A este tema se refiere el presidente de la Federación de Trabajadores Pesqueros de Puerto Montt, Ricardo Casas Mayorga, quien señala que “las prácticas antisindicales son bien variadas pero disfrazadas. Todo parte de que a

²⁹ Departamento de Ingeniería Industrial, Facultad de Ciencias Físicas y Matemática, Universidad de Chile. “Estudio de Condiciones Laborales en la Industria del Salmón”. Santiago, Julio de 2005.

³⁰ Fundación Ciudadana para las Américas. “SalmoChile admite alta infraccionalidad laboral”. [En línea]. 21 de diciembre de 2006. <<http://www.fundacionciudadana.cl/Barometro/Articulos/VerArticulo.asp?IdArticulo=438>> [consulta: 22 de agosto de 2007]

la empresa le gusta tener sindicatos donde los dirigentes consienten de una u otra forma a los empresarios. La visión de un buen dirigente que tienen ellos, es un dirigente que les ayuda a trabajar”³¹. Según denuncia, las empresas incurren frecuentemente en prácticas antisindicales como el despido de trabajadores que gozan de fuero sindical o como cambiar de planta a los trabajadores el mismo día de elecciones de dirigentes.

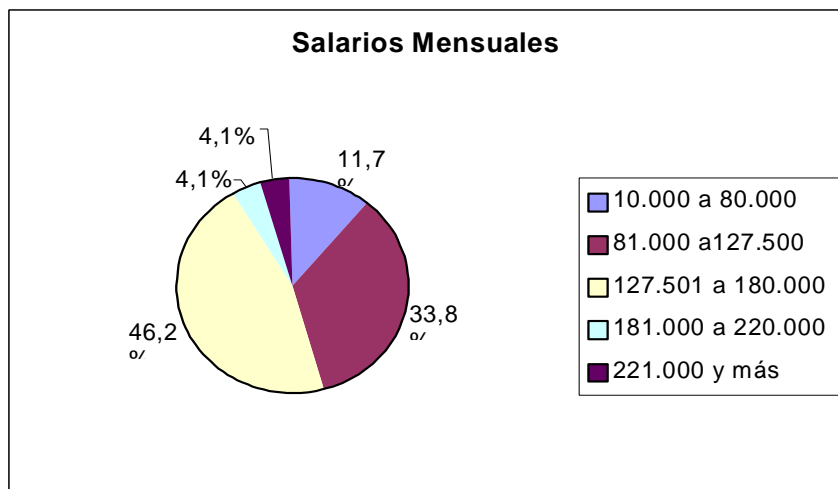
vi. **Subcontratación.**

El caso de los trabajadores subcontratados tiene una especial importancia, pues es respecto de ellos que se producen las principales vulneraciones de derechos laborales, por lo menos con anterioridad a la publicación de la ley que regula la subcontratación. Esa es al menos su propia percepción, recogida en la “Encuesta Subcontrato del Salmón-X Región”, elaborada por el Programa de Estudio de Labores del Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL), aplicada a un total de 140 trabajadores, en su mayoría subcontratados, durante los meses de septiembre y diciembre del año 2005.

³¹ Centro Ecocéanos. “**En Europa denunciarán a compañías salmoneras que mantienen bajos estándares laborales**”. [En línea]. 08 de mayo de 2006. <<http://www.ecoceanos.cl/sitio/docs/cronicas.php?codCronica=465&codCategoria=3>>. [consulta: 22 de agosto de 2007]

De ella se desprenden cifras que contrastan significativamente con las proporcionadas por las propias empresas salmoneras y las del “Estudio de Condiciones Laborales en la Industria del Salmón” y del “Estudio de Remuneraciones en Plantas Salmonera de la Décima Región”.

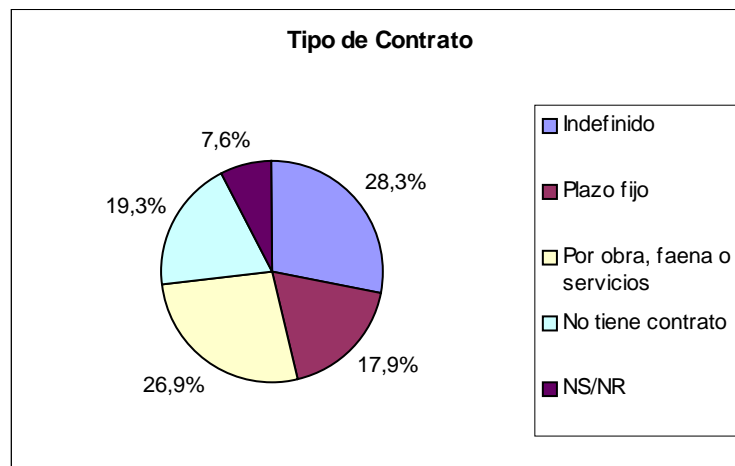
En lo relativo a las remuneraciones, la encuesta reveló que un 91,7% de los trabajadores afirma recibir menos de \$180.000.- y que el 45% de ellos no supera el sueldo mínimo por mes. Al desglosar las cifras, se obtuvo el siguiente cuadro:



Fuente: Encuesta Subcontrato del salmón X Región

Según este estudio, el gráfico demuestra la situación precaria en que se encuentran estos trabajadores, debido a sus bajas remuneraciones, lo que les impide contar con opciones de ascenso social.

En lo que se refiere a los tipos de contratación, de la muestra se obtuvo que sólo un 28,3% de los encuestados tiene contrato de trabajo indefinido, mientras que un mayoritario 44,8% realizan trabajos temporales, siendo, dentro de éstos últimos, un 26,9% los que tienen contrato por obra o faena, mientras que un 17,9% tienen contrato de plazo fijo, como se puede apreciar en el siguiente cuadro:



Fuente: Encuesta Subcontrato del salmón X Región

Cabe hacer presente que un 19,3% de los trabajadores encuestados manifestó no contar con contrato de trabajo.

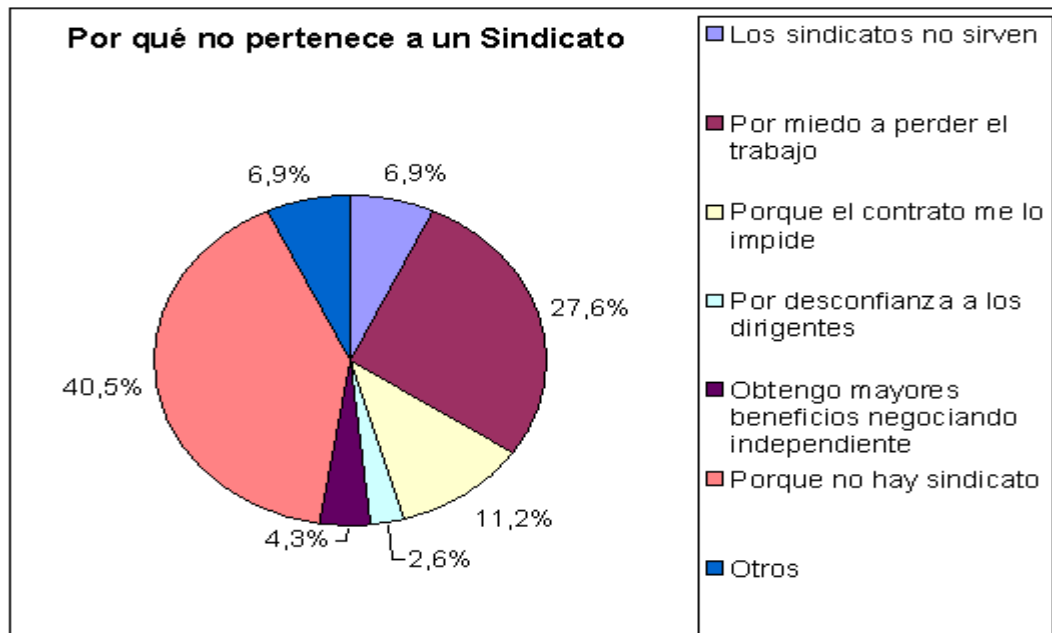
Otro punto tratado por la encuesta es el de la sindicalización, respecto del cual los trabajadores encuestados reconocieron que en el 77,2% de las empresas en la que realizaban sus labores existía a lo menos un sindicato.

Pese a ello, sólo una proporción menor de ellos manifiesta estar afiliado a un sindicato, por lo que la mayoría de los trabajadores carece, según el estudio, de “organizaciones que los agrupen y de derechos que les permitan negociar mínimamente sus condiciones de trabajo”³².

En este sentido, según un artículo publicado en el sitio web Ecoceanos.cl con fecha 25 de octubre de 2004, la subcontratación es factor fundamental del por qué de los 45.000 empleos que genera la industria del salmón en la Región de Los Lagos, sólo 6.223 trabajadores están sindicalizados, es decir un 13,8 % de ellos, según cifras del mismo sitio de Internet. Esto debido a que las empresas subcontratistas son de difícil fiscalización laboral y el auge que tiene la subcontratación entraba la organización sindical.

Al ser consultados por el motivo que tienen en cuenta para no afiliarse a alguna organización sindical, un 40,5% de los encuestados respondió que en su empresa no había ninguno constituido, un notorio 27,6% que por temor a perder su empleo y un 11,2% señala que su contrato se lo impide. El resto manifestó algún tipo de desinterés o falta de confianza en los sindicatos o en sus dirigentes, como señala el siguiente cuadro:

³² Programa de Estudio de Labores ICAL. “Encuesta Subcontrato del Salmón-X Región”. Puerto Montt, Chile. Septiembre a diciembre de 2005.



Fuente: Encuesta Subcontrato del salmón X Región

Sobre esta materia, realizando un análisis de los resultados obtenidos de la pregunta “¿Por qué no pertenece a un sindicato?”, obtenemos algunas conclusiones interesantes:

- a) En primer lugar, la mayoría de los encuestados señaló no pertenecer a un sindicato por no existir organización de este tipo en la empresa en la que trabaja. Esto se contradice con una respuesta anterior en la misma encuesta, que señala que en el 77,2% de las empresas en las que los encuestados trabajan existe un sindicato.
- b) Existe un alto nivel de desconocimiento por parte de los trabajadores al manifestar que no pertenecen a una organización sindical por

temor a perder el empleo o porque su contrato no se lo permite, ambas situaciones reñidas con la legislación laboral vigente en nuestro país.

- c) Por último, de ser ciertas las afirmaciones anteriores, existirían, por parte de las empresas, serias conductas antisindicales, las que son sancionadas por el legislador.

Para finalizar, cabe hacer presente que no existen estudios similares a los referidos anteriormente desde la promulgación de la Ley sobre Trabajo en Régimen de Subcontratación y Empresas de Servicios Transitorios, más conocida como ley de subcontratación, hasta la fecha, por lo que se hace difícil realizar un diagnóstico más actualizado acerca de la situación de los trabajadores subcontratados en la industria del salmón, bajo el imperio de dicha ley.

vii. Infraccionalidad en la industria del salmón.

La industria salmonera, tal como lo han reconocido las propias empresas del rubro, presenta un alto índice de infracciones a la normativa laboral vigente en Chile. Según los datos recopilados por el “Estudio de Condiciones Laborales en la Industria del Salmón”, del total de empresas fiscalizadas durante el año 2005, un 88,2% de ellas había sido objeto de multa. Esta cifra se mantuvo en

un nivel similar durante el primer semestre del año 2006 pues, según cifras de la Dirección Nacional del Trabajo, más del 80% de las empresas había sido multada.

Según se desprende del Estudio ya mencionado, el 38% de las multas se deben a infracciones de carácter administrativo o formal y el 21% a condiciones de los lugares de trabajo. En tanto que las multas por infracciones a la jornada de trabajo representan el 24%, por remuneraciones y descuentos un 12% y por problemas con los contratos un 5%.

Por su parte, según la Dirección del Trabajo, de las irregularidades sancionadas durante el primer semestre del año 2006, la falta más recurrente fue la inexistencia de Libro de registro de Asistencia alcanzando un 31% de las multas cursadas, le sigue falta de baños con un 16% y no pago de horas extraordinarias con un 15%, infracciones a la jornada de trabajo alcanzaron al 15%, problemas con la provisión de agua un 12%, las ausencia de elementos de protección de seguridad un 8% y faltas al descanso semanal un 2%.

Las empresas han buscado bajarle el perfil a tan altas cifras, pues señalan que la mayoría de las multas no afectan las condiciones laborales de los trabajadores, sino que se trata de meras faltas formales.

Con todo, es de nuestro parecer que las normas establecidas por el Código del Trabajo tienen por finalidad regular la relación entre trabajadores y empleadores; y de garantizar los derechos de los trabajadores, quienes no se encuentran en un plano de igualdad con éstos últimos debido a la situación de subordinación y dependencia que caracteriza la relación laboral; y a factores económicos. Es por ello que el respeto a la normativa laboral debe ser cabal, en su contexto orgánico completo, pues es éste el que garantiza la satisfacción de los intereses de ambas partes. El Código no distingue entre derechos y obligaciones de mayor o menor jerarquía, por lo que no cabe a empresarios y empleadores dar prioridad a unos sobre otros, toda infracción a la normativa laboral constituye una vulneración a los derechos de los trabajadores que debe ser subsanada.

Sólo a modo de ejemplo, podemos mencionar el tema de la inexistencia de libro de registro de asistencia, falta que, si bien aparenta ser meramente formal, afecta las condiciones laborales de los trabajadores, pues dificulta la labor fiscalizadora de las Inspecciones del Trabajo, al no contar con un registro mínimo de las personas que están desempeñando sus labores en los lugares fiscalizados. Demás está decir que ello provoca la indefensión de los trabajadores que denuncian faltas cometidas por sus empleadores.

CAPITULO III

DIÁLOGO SOCIAL

En los capítulos anteriores hemos podido darnos cuenta de la realidad laboral que viven los trabajadores de la industria salmonera, tanto en centros de cultivo, como en plantas de procesamiento. De la misma manera, los diferentes actores que están en contacto con esta industria se han percatado de dicha situación, ante lo cual no han quedado indiferentes y han generado diversas instancias tendientes a buscar el mejoramiento de la actividad de sus trabajadores. Para estos efectos comenzaremos por señalar qué es el Diálogo Social.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) el Diálogo Social es “todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores

sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social”.³³

En este diálogo podemos reconocer tres actores principales: empleadores, trabajadores y Estado, los que de acuerdo a su participación conformarán procesos tripartitos, si son conformados por representantes de estos tres entes, o bipartitos, cuando sólo participan representantes de trabajadores y empleadores.

Su principal objetivo es promover el consenso y la participación democrática de los principales actores del mundo del trabajo.

Claramente el diálogo social no sólo es un tema importante en nuestro país, sino en el mundo actual que vive un importante proceso de globalización. El interés de los mercados que adquieren el salmón producido por nuestro país no sólo está puesto en el producto final, sino que también en las condiciones de trabajo de los operarios de la industria, además de otros aspectos relevantes.

Chile denota preocupación porque exista un verdadero diálogo social, pero lamentablemente no hemos llegado al punto que han logrado países como

³³ International Labour Organization. Diálogo Social. [En línea]. <<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm#def>> [consulta: 22 de agosto de 2007]

sucede, por ejemplo, con España, donde el diálogo social es parte integrante de su modelo, como lo señaló el Ministro del Trabajo Español, Jesús Caldera, ya que les ha permitido alcanzar veinticuatro acuerdos de contenido laboral y social desde el año 2004.

En virtud de estos antecedentes, el estado chileno, los trabajadores y empresarios del salmón han generado instancias de acercamiento para analizar las condiciones de trabajo y las mejoras que debieran existir. Es así como en Mayo del año 2000 se realizó en Puertos Varas el “Seminario Nacional Tripartito para el mejoramiento de las condiciones de trabajo de la industria de procesamiento de productos marinos y los cultivos acuícolas”.

Los objetivos de este seminario fueron los siguientes:

1. Presentar y discutir los resultados del estudio “Cultivando el Mar, para la calidad de las condiciones de trabajo”.
2. Procurar obtener un consenso tripartito en la jerarquización de los problemas encontrados.
3. Establecer una agenda de reuniones entre los actores para avanzar en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Lo relevante de este encuentro es que participaron en él once empresarios del sector, veinte dirigentes sindicales y trabajadores, once funcionarios del Estado, representantes de la O.I.T y de las mutualidades de empleadores.

En dicha oportunidad el señor Ricardo Infante, Director del equipo técnico multidisciplinario de la O.I.T señaló que el principal problema existente era que el “aumento de la productividad y de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores no mejoran al mismo ritmo”.³⁴ El mismo indicó en esa oportunidad lo que nosotros mismos percibimos desde el comienzo de nuestro trabajo, que la producción de bienes, en este caso los salmones, tiene normas de calidad del producto, pero no tiene normas que regulen adecuadamente este trabajo en particular.

Según el señor Infante, “en América Latina aumenta la competitividad, es decir, las industrias logran colocar sus productos. Y aumenta la competitividad no porque se introduzcan grandes cambios tecnológicos o grandes cambios de organización de la producción, sino simplemente porque se reducen los costos laborales. ¿Cómo se reduce el costo laboral? Se reduce no aumentando los

³⁴ Carrasco, C., Echeverría, M., Riquelme, V., Vega, P. “Aporte al debate N° 13, Cultivando el Mar. Para la calidad de las condiciones de trabajo”. Santiago, Chile, 2000.

salarios y deteriorando, precarizando como decía anteriormente, las relaciones de trabajo”.³⁵

La O.I.T ha establecido claramente los derechos de los trabajadores, los que se tuvieron en consideración en el Seminario Nacional Tripartito y que deben ser los pilares fundamentales, a nuestro parecer, de toda discusión que tenga por fin el mejoramiento de la calidad en las condiciones de trabajo, tales derechos son:

1. La libertad sindical y de asociación.
2. La eliminación de toda forma de trabajo forzoso.
3. La abolición efectiva del trabajo infantil.
4. La eliminación de la discriminación por género, raza, etc. En materia de empleo y ocupación.

Si se respetan tales derechos estaremos en presencia de lo que conocemos como trabajo decente.

Agregó el representante de la O.I.T que “por encima de estas condiciones básicas, es necesario además que existan empleos con contratos de trabajo que garanticen la estabilidad en el empleo. Tanto en el empleo como

³⁵ Idem.

en las remuneraciones. También es necesario tener trabajo protegido, es decir, trabajo con provisión de beneficios de seguridad social y de recreación. Es necesario asimismo que sea un empleo con buenas condiciones de trabajo, con regulación de las horas de trabajo y reducción al mínimo de los factores de riesgos”.³⁶

Por otro lado, también se planteó por parte de la señora Luisa Vera, presidenta de la Federación de Trabajadores de Industrias Pesqueras, Salmoneras, de Ramos Similares de la Décima Región, que los empresarios presentes en dicho Seminario Nacional Tripartito tienen la disposición para razonar y conversar con los trabajadores, pero eso lamentablemente no era una práctica generalizada.

Estos seminarios tripartitos cobraron importancia a partir de 1975, año en que en la O.I.T nació el programa internacional para el mejoramiento de condiciones y medio ambiente de trabajo, el que tenía tres principios fundamentales:

1. Que el trabajo respete la vida y la salud de los trabajadores.
2. Que el trabajo permita tiempo libre para su reposo, recreación y descanso.

³⁶ Carrasco, C., Echeverría, M., Riquelme, V., Vega, P. “Aporte al debate N° 13, Cultivando el Mar. Para la calidad de las condiciones de trabajo”. Santiago, Chile, 2000.

3. Que el trabajo permita al trabajador servirse, desarrollarse por sí, para sí mismo, para su familia y la sociedad en que vive (capacitación en el trabajo).

Finalmente, en dicho seminario se discutieron las condiciones laborales en los centros de cultivo y en las plantas de proceso, discusión sobre la que no creemos sea necesario profundizar, ya que dichas condiciones fueron tratadas en capítulos anteriores.

Para nosotros la importancia de este seminario radica en que se constituyó en el comienzo de un camino de entendimiento entre trabajadores y empleadores, pero también en el establecimiento de nuevos desafíos para todos los entes participantes, ya que cada vez tiene que haber más avances en ese sentido y no retrocesos o compases de espera en este tema, ya que cada trabajador verá alterado su bienestar físico o psíquico con cada día de trabajo realizado en condiciones precarias.

En virtud de lo anterior, las perspectivas que planteó la realización de este seminario se han visto cumplidas de a poco, ya que han existido ciertos avances al respecto. Por ejemplo, en la Undécima Región, en casi todas las empresas del ramo se suscribieron acuerdos y compromisos concretos de mejoramiento entre empleadores, trabajadores y la Dirección del Trabajo.

En la Décima Región, por su parte, se estableció la coordinación de empleadores del sector para incorporar en la actividad del Instituto Tecnológico del Salmón la formación en materia laboral y condiciones de trabajo como parte de sus actividades.

Se generó también un trabajo conjunto entre distintos entes públicos, como SERNAPESCA, Mutualidades de empleadores, Servicios de Salud, DIRECTEMAR, entre otros.

Ahora bien, cualquier mejora que exista respecto a las condiciones laborales será bien recibida y, es de esperarse, sea replicada por aquellas empresas que tienen dentro de sus preocupaciones el bienestar de sus trabajadores. Lamentablemente esto no ocurre en el ciento por ciento de los casos y, para nosotros, basta con que una de las casi mil empresas salmoneras existentes en el sur del país no otorgue a sus trabajadores las condiciones mínimas requeridas para su bienestar y dignidad para que se haga imprescindible que el cambio no vaya sólo por el camino de los acuerdos, sino de una manera más obligatoria y permanente como sucedería si la legislación se adecua a la realidad de esta industria y regula de manera especial la labor del trabajador acuícola.

CAPITULO IV

ESTATUTO JURIDICO APLICABLE AL TRABAJADOR ACUICOLA

i.- Generalidades

En Chile el legislador se ha preocupado por normar las condiciones básicas en que los trabajadores deben desempeñar sus funciones, regulando, por ejemplo, la duración de la jornada de trabajo, la remuneración mínima que debe percibir un trabajador por tales funciones, el tiempo durante el cual debe permanecer a disposición del empleador, el feriado legal, establece condiciones mínimas de salubridad y seguridad, la sindicalización de los trabajadores, entre otros aspectos relevantes. Junto con ello, se han establecido estatutos especiales de contratación para regular algunas actividades o industrias que presentan características especiales, como son el caso de la minería, el transporte, la industria marítima, las faenas de trabajadores temporales en el agro, sólo por mencionar algunos.

A pesar de ello, ni el Código del Trabajo, ni norma especial alguna se encargan de regular el estatuto jurídico aplicable a los trabajadores acuícolas, situación que no deja de ser preocupante debido al gran impacto que esta actividad ha demostrado tener en nuestro país como generadora de empleo. Este es un tema particularmente sensible por las especiales características que presenta la industria del salmón pues, al no contar con un estatuto especial, produce en muchas ocasiones la indefensión del trabajador y, peor aún, abusos por parte de sus empleadores. Esta problemática tiene una doble dimensión: la primera representada por el costo social que esto implica, no sólo para los trabajadores y su entorno directo, sino que para toda la comunidad nacional. El otro punto preocupante tiene que ver con que el salmón es un producto de exportación, que significa para nuestro país el ingreso de varios millones de dólares al año. Si bien es cierto la industria chilena está bien posicionada a nivel internacional, la subvaloración de la mano de obra empleada en esta industria podría representar un serio problema ante sus competidores, fundamentados en que los precios de los productos exportados por nuestro país ingresan en otras naciones con un precio menor al del mercado mundial debido a que las empresas productoras incurren en lo que se ha denominado “Dumping Social”, debiendo entenderse por tal como “la consecución de bajos precios por algunos productores gracias a que se favorecen de una legislación laboral poco exigente.”³⁷

³⁷ Monografías.com S.A. “La Situación Dumping” . [En línea] <<http://www.monografias.com/>

Es por estas problemáticas que se hace necesario determinar si la actividad de los trabajadores del salmón puede enmarcarse dentro de algunos de los estatutos jurídicos regulados, ya sea por el Código del Trabajo, sea por normas especiales, o si, por el contrario, debe aplicarse el estatuto general regulado por el mismo Código, teniendo siempre en cuenta las características especiales de esta industria y los riesgos asociados a ella.

ii.- **La Constitución Política de la República como fuente primordial de un estatuto jurídico laboral**

Todo estatuto jurídico tiene su fundamento en el conjunto normativo de un Estado de Derecho y no corresponde sólo a una ley específica en la que se regule el negocio o actividad del que se trate, sino que de todos y cada uno de los instrumentos legales o administrativos que forman parte del ordenamiento jurídico, además de los tratados internacionales ratificados por el Estado. En nuestro país, la norma fundamental de la que derivan todas las demás es la Constitución Política de la República, la que, entre otras cosas, enumera una serie de derechos fundamentales no taxativos que ella garantiza.

Dentro del orden jurídico laboral, la Constitución asegura a todas las personas, en su artículo 19 N° 2, la igualdad ante la ley. Al referirse a éste derecho, el mismo artículo señala que “en Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre”. Esta disposición, que además de ser un derecho reconocido a toda persona, es una declaración de principios acerca de que nadie en nuestro país puede ser forzado a realizar una actividad laboral en la que no haya consentido libremente, de la que pueda desprenderse a su voluntad, a cambio de una remuneración acorde con el tipo de labor y del respeto de normas básicas como horarios de trabajo que no sean abusivos, descansos semanales y feriados o vacaciones, entre otras.

El inciso segundo del mismo artículo, por su parte, establece que “ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”. Esto quiere decir que la Constitución rechaza las prácticas discriminatorias o, como ella misma establece, “diferencias arbitrarias”, es decir, aquellas que digan relación con la edad, el sexo, la estirpe o la condición de una persona o, en otras palabras, aquellas que no tengan relación con las capacidades o aptitudes de una persona para desempeñar una determinada actividad laboral, como, por ejemplo, la de poseer un título de médico cirujano para practicar una cirugía.

Luego, en su artículo 19 N° 16, la Constitución asegura a todas las personas “La libertad de trabajo y su protección”. Esta norma viene a

especificar lo señalado anteriormente a propósito de la igualdad ante la ley, trasladándolo a un tema eminentemente laboral. Así, en su inciso segundo, señala que “toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución”, y en el tercero que “se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”.

Además, el artículo 19 N° 16 establece la protección a la libertad de trabajo, señalando una serie de garantías para proteger este derecho. En su inciso cuarto se establece que no se puede prohibir ninguna clase de trabajo, salvo por razones que comprometan la moral, la seguridad o a la salubridad públicas, o porque lo exija el interés nacional, caso en el cual una ley debe determinarlo de ese modo. A continuación señala que ninguna ley ni disposición de autoridad puede exigir la afiliación a alguna organización para obtener un empleo o su desafiliación para mantenerse en él. Además establece que la ley determinará las profesiones que requieren de título universitario y el derecho de los colegios profesionales de fiscalizar la conducta ética de sus miembros.

La Constitución consagra además el derecho a la negociación colectiva y el derecho a sindicarse, los que ya hemos visto con anterioridad.

Cabe hacer presente que las garantías de igualdad ante la ley, la libertad de trabajo en cuanto se refiere a la libre elección y libre contratación, y el derecho a sindicarse se encuentran protegidos por el recurso establecido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República.

iii. **Código del Trabajo y las instituciones que conforman el estatuto jurídico laboral**

En nuestro ordenamiento jurídico, la normativa laboral se encuentra regulada principalmente en el Código del Trabajo. El mismo cuerpo legal se encarga de establecer esto en su artículo primero, al señalar que “las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias”. El mismo artículo reconoce la existencia de normas complementarias que, junto al Código, dan cuerpo a la legislación laboral de nuestro país.

1. **El contrato individual de trabajo**

Una de las instituciones más relevantes reguladas por el Código es el contrato individual del trabajo. Se trata de un contrato individual, dice su artículo

6º, “cuando se celebra entre un empleador y un trabajador”, diferenciándolo del contrato colectivo de trabajo que se celebra entre el empleador y una o más organizaciones sindicales o un conjunto de trabajadores que se reúnen para negociar colectivamente. Entendemos que, para el tema que aquí tratamos, es el contrato individual el que tiene mayor relevancia para determinar el estatuto jurídico aplicable a los trabajadores del rubro acuícola.

Antes de ello es preciso señalar que el artículo 3º del Código del Trabajo define los conceptos de empleador y de trabajador. Al respecto, establece que “para todos los efectos legales se entiende por:

- a) Empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,
- b) Trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.”

Como ya se expuso con anterioridad, el artículo 7º del referido cuerpo legal define el contrato individual de trabajo, definición de la cual podemos extraer los elementos esenciales de dicho contrato, los que se encuentran en toda relación laboral emanada de éste. Tenemos, en primer lugar, la obligación

del trabajador que consiste en prestar servicios personales al empleador, los que pueden ser de carácter material, como la elaboración de productos; o de carácter intelectual, como por ejemplo la asesoría jurídica. Es de nuestro parecer que los servicios que prestan los trabajadores del sector acuícola son más bien de carácter material, dada la descripción de su labor que hemos caracterizado en capítulos anteriores.

El segundo elemento esencial de la relación laboral emanada del contrato individual de trabajo, es la obligación del empleador de pagar una remuneración al trabajador a cambio de los servicios personales prestados, elemento largamente analizado con anterioridad.

Finalmente, el último elemento esencial lo constituye la subordinación y dependencia del trabajador al empleador, que da forma a la relación laboral.

Estos tres elementos esenciales del contrato de trabajo se encuentran presentes en toda relación laboral, cualquiera sea el tipo de trabajo o actividad de la que se trate, son los que dan su identidad a este contrato.

El artículo 10 del Código del Trabajo señala cuales son las estipulaciones que debe contener el contrato de trabajo:

1. Lugar y fecha del contrato;
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
6. Plazo del contrato, y
7. Demás pactos que acordaren las partes.

El contrato del trabajador acuícola no está exento del cumplimiento de estas menciones y resultan particularmente importantes, en esta actividad, la determinación de los servicios y del lugar en que éstos van a prestarse; y la duración y distribución de la jornada de trabajo. Como ya vimos, la labor del trabajador acuícola se desarrolla en zonas donde las inclemencias del clima son un factor permanente de riesgo, contando además que las condiciones de los lugares de trabajo no siempre son los ideales. El trabajador tiene el derecho a saber, antes de comenzar a prestar sus servicios, dónde y de qué manera va a llevar a cabo éstos y a qué riesgos puede verse expuesto.

Por otro lado, vista la disparidad de jornadas de trabajo entre las distintas empresas que se dedican al cultivo y producción del salmón, el trabajador debe estar informado de cuál será su régimen laboral, si sus labores serán diurnas o si, por el contrario, se someterá a un sistema de turnos.

Las condiciones establecidas en el contrato deben ser respetadas por ambas partes y no pueden ser modificadas por la voluntad unilateral de una de las partes, salvo lo establecido en el artículo 12 del Código, que establece que “el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador”. Respecto de la industria del salmón, cabe preguntarse aquí de qué forma podría menoscabarse al trabajador. Estimamos que, sólo a modo de ejemplo, habría que analizar la situación de los buzos. Hemos visto que en su labor realizada en balsas-jaulas, en ocasiones, una vez finalizado el buceo, son encomendados a otras labores sin siquiera darles tiempo suficiente para tener un descanso post-buceo, lo que evidentemente supone un menoscabo para la salud del buzo.

2.- La jornada de trabajo

En lo que dice relación con este tema, el Código establece en su artículo 22 que esta no puede ser superior a las 45 horas semanales. En el mismo artículo se establecen varias excepciones a esta jornada y resulta particularmente importante destacar, a propósito de los trabajadores que se desempeñan en balsas-jaulas durante la etapa de cultivo del salmón, la establecida en el inciso 3°, que señala que “también quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras”. Según el artículo 826 del Código de Comercio, se entiende por Nave “toda construcción principal, destinada a navegar, cualquiera que sea su clase y dimensión”. En este concepto se incluye el casco y la maquinaria, además de las pertenencias fijas o móviles que la complementan que, en el caso de las naves pesqueras, serían sus aparejos de pesca. Podemos además clasificar las naves pesqueras: barco fábrica o factoría, definido por el artículo 2° número 12 de la Ley General de Pesca y Acuicultura como “la nave que realiza faenas de pesca y efectúa a bordo procesos de transformación a las capturas, incluyendo en ellos la congelación de las mismas”; y en embarcación pesquera artesanal o embarcación artesanal, definida en el número 15 del mismo artículo como “aquella explotada por un armador artesanal e inscrita en el Registro Pesquero Artesanal, de una eslora

máxima no superior a 18 metros, 80 metros cúbicos de capacidad de bodega, y de hasta 50 toneladas de registro grueso”.

En este punto no se ve la relación que pueda tener la excepción contenida en el artículo 22 inciso 3° del Código del Trabajo con los trabajadores acuícolas, particularmente los que efectúan sus labores en balsas-jaula, pues como ya se definió, una nave es un artefacto destinado a la navegación. Las balsas-jaula, por su parte, son estructuras estacionarias, están fijadas en un punto determinado, construidas sobre el agua y ancladas al lecho marino, lacustre o fluvial. Sin embargo, el artículo 826 del Código de Comercio, además de definir lo que se entiende por nave, define lo que son los artefactos navales, entendiéndose por tales “aquellos que, no estando construidos para navegar, cumplen en el agua funciones de complemento o apoyo de las actividades marítimas, fluviales o lacustres o de extracción de recursos, tales como diques, grúas, plataformas fijas o flotantes, balsas u otros similares”. Entonces surge la pregunta: ¿es posible considerar una balsa-jaula como un artefacto naval? No cabe la menor duda de que la respuesta es afirmativa, pues en ellas se cultivan y extraen recursos. Pero entonces, ¿puede ser considerado un artefacto naval como una balsa-jaula, nave pesquera? En nuestro concepto ello no es posible por dos razones fundamentales: la primera la encontramos en el artículo 826 del Código de Comercio, el que define dos elementos que, si bien es cierto están destinados a propósitos similares, tienen una característica fundamental

que los diferencia, que es la navegación. Las naves viajan de un punto a otro, los artefactos navales no, son estacionarios o tienen un rango de movilidad muy limitado.

La segunda razón la constituye la actividad a la que están dedicados, por una parte las naves pesqueras y por otras las balsas-jaula. Las naves pesqueras están destinadas a la pesca extractiva, entendiéndose por tal la “actividad pesquera que tiene por objeto capturar, cazar, segar o recolectar recursos hidrobiológicos”, según se desprende del artículo 2º número 2 de la Ley General de Pesca y Acuicultura. El mismo numeral excluye a la acuicultura como una actividad de pesca extractiva. Por otra parte, las balsas-jaula están destinadas, como ya hemos visto, a las fases de cultivo en la industria acuícola y no a la pesca.

De lo expuesto podemos concluir que la excepción a la jornada laboral establecida en el artículo 22 inciso tercero del Código del Trabajo no es aplicable al trabajador acuícola, sin perjuicio de otras disposiciones relativas a la jornada de trabajo que analizaremos más adelante.

Las 45 horas de duración de la jornada de trabajo deben ser distribuidas a lo largo de la semana, distribución que no puede ser inferior a cinco ni superior a seis días, según establece el artículo 28 del Código del Trabajo.

Además, los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, como señala el Código en su artículo 35. Para garantizar el derecho de los trabajadores al descanso dominical, se establece que sólo la ley puede determinar que actividades o faenas están exentas de él. Sin embargo, existen dos situaciones especiales en que la jornada de trabajo puede distribuirse de manera diferente, incluyendo los días domingo y festivos dentro de ésta, que constituyen sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y de descansos, los que se aplican en la industria salmonera ya sea por sus necesidades productivas o por razones de orden geográfico. Estos casos son:

1. Sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de descansos establecida en el artículo 38 de Código del Trabajo: esta norma enumera los trabajadores que se exceptúan del descanso dominical por desempeñar sus labores en determinadas funciones, que requieren de continuidad en sus procesos. La industria acuícola es, a nuestro parecer, de aquellas “explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria”, como se señala en el número 2 de este artículo. También podría señalarse que esta industria sería de aquellas “obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados”, según

se desprende del numeral tercero del mencionado artículo. Sin embargo, hemos visto que no es la estacionalidad lo que caracteriza a la industria salmonera, pues esta se desarrolla a lo largo de todo el año, sin perjuicio de que determinados procesos puedan ser estacionales, pero incluso éstos han sido dejados de lado gracias a las técnicas científicas incorporadas a esta actividad.

La distinción que hemos hecho reviste especial importancia, pues el inciso 2° del artículo 38 establece que en el caso del número 2 de su inciso primero “al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo”, situación que no se contempla a propósito del numeral 3° del mismo artículo.

2. Jornada especial bisemanal establecida en el artículo 39 de Código del Trabajo: esta disposición, cuyo fundamento es de carácter geográfico, reviste gran importancia para la industria salmonera debido a que existen muchos centros de cultivo ubicados en zonas extremas y de difícil acceso. Señala este artículo que “en los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los

días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno”.

3.- Las horas extraordinarias

Junto con regular la distribución en días de la jornada laboral, el artículo 28 establece, además, que esta no puede exceder de 10 horas diarias. Esta jornada ordinaria sólo puede ser excedida, dice el artículo 29, cuando sea indispensable para evitar perjuicio o por así requerirse debido a caso fortuito o fuerza mayor, caso en el cual las horas trabajadas en exceso deben pagarse como horas extraordinarias.

Respecto a las horas extraordinarias, el artículo 31 establece que “en las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día”. En la industria del salmón existe un gran problema en este sentido, debido a la existencia de dos factores, fundamentalmente, que permiten el uso abusivo de las horas extraordinarias: el sistema de remuneración y la ausencia de libro de asistencia.

En capítulos anteriores pudimos constatar que en la industria salmonera se aplican diversos sistemas de remuneración, variando de empresa a empresa. Tratándose de sistemas variables y mixtos, los estudios señalan que son utilizados por muchas empresas y que, dentro de éstas, un número

significativo completaba las remuneraciones de los trabajadores en base a bonificaciones y al pago de horas extraordinarias. Como el monto que los trabajadores reciben como parte fija suele ser muy bajo, llegando incluso en ocasiones a ser inferior al sueldo mínimo, estas personas se ven forzadas a hacer más horas extraordinarias que las que permite el legislador para poder obtener una mejor remuneración, muchas veces dejando de lado su propia salud o el tiempo para compartir con sus familias o para momentos de ocio. A esto se deben sumar los riesgos inherentes a esta actividad, que de por sí son perjudiciales para la salud del trabajador, contando además con las condiciones climáticas extremas o los entornos húmedos y fríos de las plantas de procesamiento.

El otro factor, que cuenta con una alta tasa de infracciones y multas cursadas por la Dirección del Trabajo y reconocido por el gremio de salmoneros, es la ausencia en muchas empresas del libro de control de asistencia. La carencia de este instrumento, que es obligatorio para el empleador, según dispone el artículo 33 del Código del Trabajo, imposibilita llevar un control sobre la asistencia de los trabajadores a sus faenas y la cantidad de horas durante las que se encuentran efectivamente a disposición del empleador a diario, además de obstaculizar notoriamente la fiscalización de los Inspectores del Trabajo. Esto imposibilita que las denuncias hechas por los

trabajadores de las infracciones cometidas en contra de sus derechos puedan ser investigadas y sancionadas en caso de que resulten ser efectivas.

4.- Remuneración

En lo relativo a remuneraciones y a la protección de éstas, estimamos que son plenamente aplicables al trabajador acuícola las disposiciones que al respecto establecen los capítulos V y VI, del Título I, del Libro Primero del Código del Trabajo.

En este punto es preciso recalcar, como ya se ha expuesto, que en la industria acuícola se aplican diversos sistemas y, algunos de los cuales obligan al trabajador a realizar muchas más horas extraordinarias que las que permite la ley, debido a que la parte fija de sus salarios es inferior al mínimo legal. Al respecto el Código establece en su artículo 44, inciso 3°, que “el monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual”. Si bien es cierto que el Código establece que la remuneración está compuesta, entre otros elementos, por el sueldo, constituido por una suma fija; y sobresueldo, que corresponde al pago de horas extraordinarias; es de nuestro parecer que, con el fin de proteger al trabajador, se debiera establecer una proporción mínima que corresponda a sueldo, para no exponer al trabajador a la necesidad de trabajar más horas extraordinarias que las que permite la ley. Esta es una necesidad no

sólo para quiénes laboran en el sector acuícola, sino que también a otras actividades como el comercio u otras industrias.

5.- El feriado legal

En lo que se refiere al feriado legal y a los permisos, al igual que en lo referente a remuneraciones, nos parece que son plenamente aplicables al trabajador acuícola las disposiciones que al respecto establece el capítulo VII, del Título I, del Libro Primero del Código del Trabajo

Respecto a este tema sólo cabe hacer presente que, a diferencia del resto de los trabajadores de nuestro país que gozan de un feriado legal de quince días, “los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles” según lo dispuesto por el inciso 2° del artículo 67 del Código del Trabajo. Esta norma reviste especial interés para el tema que aquí se trata pues, como ya se ha expuesto, las principales zonas de desarrollo de la actividad acuícola se ubican entre la Región de Los Lagos, dentro de la que se encuentra la Provincia de Palena; y la De Aysén y, por lo tanto, una gran cantidad de trabajadores de esta industria se ven beneficiados con esta disposición.

6.- La protección del trabajador

Dentro de la actividad acuícola, un tema muy sensible, debido a los múltiples factores de riesgo de accidentes laborales y enfermedades profesionales, es el de la protección a los trabajadores. Al ello se refiere el Capítulo I, del Libro II del Código del Trabajo, que en su estructura general se aplica plenamente a quienes trabajan en la industria acuícola. Sin embargo, debido a lo específicas que llegan a ser algunas materias relacionadas con la protección laboral y al carácter eminentemente técnico que presentan, es necesario complementar sus disposiciones con otras, ya sea de carácter legal o reglamentario. Aún así, dichas normas son insuficientes para cubrir la totalidad de los riesgos generados o, al menos, de los más importantes.

La obligación de brindar protección al trabajador, establece el artículo 184 del Código del Trabajo, corresponde al empleador, lo que debe traducirse en mantener la seguridad y la higiene en el lugar de trabajo y de otorgar los implementos necesarios para prevenir accidentes laborales o enfermedades profesionales, como así también el deber de prestar o facilitar el acceso a atención médica en caso de ocurrir alguno de ellos.

El inciso 3° del mismo artículo confiere atribuciones a la Dirección del Trabajo para fiscalizar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad. Respecto a estas facultades se ha planteado una discusión por parte de algunas empresas salmoneras, que han sido fiscalizadas y multadas por infringir las referidas normas.

Tal fue el caso en una cuestión planteada por la empresa Salmones Unimarc S.A. ante la Dirección del Trabajo, mediante presentaciones efectuadas con fecha 29 de diciembre de 1995, 23 de enero y 20 de febrero de 1996 tras ser multada en varias ocasiones por Inspectores del Trabajo de las comunas de Ancud y Castro los que, al efectuar su labor fiscalizadora, encontraron, en diversos centros de cultivo o balsas pertenecientes a dicha empresa, faltas tales como deficiencias o insuficiencias de servicios higiénicos, no contar con agua potable, mal estado de pisos y barandas, no proporcionar ropa térmica a los trabajadores, entre otras, todas faltas que habían sido advertidas previamente por los fiscalizadores. La empresa fundamentó su solicitud de reconsideración fundamentalmente en la falta de atribución de la Dirección del Trabajo, basándose en que: primero, el reglamento al que se refiere el artículo 184 del código del Trabajo está contenido en el Decreto Supremo N° 745, de 1992, del Ministerio de Salud, por lo que la facultad de fiscalizar correspondería únicamente a la autoridad sanitaria; y, segundo, el

mencionado reglamento “no contiene normas específicas para artefactos navales, como son las balsas-jaula utilizadas en el cultivo de salmón, por lo cual, en virtud del Decreto Ley N° 2.222 de 1978, sobre Navegación, la autoridad llamada a establecer condiciones de orden, higiene y seguridad a bordo de las balsas jaula es la Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante”³⁸. En su resolución, la Directora del Trabajo de aquel entonces, doña María Ester Feres Nazarala, señala que todas las impugnaciones presentadas por dicha empresa se fundamentan en la falta de atribuciones de la Dirección para “fiscalizar, instruir y aplicar sanciones cuando son detectadas infracciones al artículo 184 del Código del Trabajo”³⁹ y que por lo tanto su respuesta se referiría a dicho tema.

Al respecto remarca la imperatividad del artículo 184 del Código del Trabajo en cuanto corresponde al empleador “tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores”, indicando, además, que se trata de materias de orden laboral, que forman parte de la relación laboral y que, por ello, se encuentra establecida expresamente en el Código. Añade a ello que mediante dictamen N° 4.336-262, del 25 de agosto de 1993, la Dirección había resuelto que “es indudable que la prestación del servicio a que el trabajador se obliga por el contrato de trabajo debe efectuarse en condiciones materiales y técnicas que salvaguarden plenamente su

³⁸ Dirección del Trabajo, ORD: 2284/93 de fecha 17 de abril de 1996.

³⁹ Idem.

integridad física y su salud”⁴⁰. Ello se explica porque la necesidad de mantener el empleo y el estado de necesidad pueden llevar al trabajador a exponerse a riesgos mayores y es por ello que “nuestra legislación reconoce que el primer responsable por la prevención debe ser el empleador”⁴¹. Entonces, siendo una materia de orden laboral, regida por el Código del Trabajo, debe concordarse con lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en cuyo artículo 28 establece que los “inspectores del servicio, en ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, podrán ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyan peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten trabajos con infracción a la legislación laboral”. Ambos cuerpos legales establecen, además, que sus facultades fiscalizadoras y de interpretación son sin perjuicio de las facultades otorgadas a otros órganos administrativos y no se incluye ningún tipo de excepción a dichas funciones en lo que se refiere al artículo 184.

En cuanto al fundamento de la empresa respecto a que el Decreto Supremo N° 745 del Ministerio de Salud reglamenta lo que establece el artículo 184 del Código del Trabajo, la Directora afirma que ni dicho decreto ni el Código Sanitario hacen mención a tal artículo y que, por el contrario, el único instrumento que cumple tal función es el Decreto Supremo N° 40, de 1969,

⁴⁰ Idem.

⁴¹ Idem.

sobre Prevención de Riesgos Profesionales, que no excluye a la Dirección del Trabajo de su labor fiscalizadora.

Por último, señala la Directora del Trabajo, que las disposiciones del Decreto Ley N° 2.222 sobre Navegación, no excluyen a la Dirección de su labor fiscalizadora en el orden laboral.

En definitiva, la Dirección del Trabajo denegó, mediante ordenanza N° 2284/93 de fecha 17 de abril de 1996, la reconsideración presentada por la empresa, concluyendo que las multas cursadas se ajustaban a derecho, ya que los inspectores del Trabajo habían obrado dentro de la esfera de sus atribuciones, las que no se veían excluidas por tratarse los lugares fiscalizados de artefactos navales.

A las consideraciones de la Dirección del Trabajo podemos añadir que detrás de la función fiscalizadora de dicho organismo hay un interés de la sociedad, consistente en mantener la integridad física y síquica de sus integrantes, en este caso particular, de los trabajadores, teniendo en cuenta el costo social y económico que implica para el país el acaecimiento de accidentes laborales y el padecimiento de enfermedades profesionales.

Cabe tener en cuenta, a modo de conclusión, que el artículo 191 del Código del Trabajo establece que las facultades que se confieren a otros servicios “se entenderán sin perjuicio de las facultades de fiscalización que en la materia corresponden a la Dirección del Trabajo”.

Especial mención merece en este apartado el artículo 193 del Código del Trabajo que establece la obligatoriedad en los establecimientos de comercio de mantener un número suficiente de sillas para sus empleados. El inciso 2° de dicho artículo hace aplicable dicha norma a los trabajadores de la industria en cuanto sus funciones lo permitan. La aplicación de esta norma en la industria acuícola se centraría únicamente en las plantas de procesamiento y eso en la eventualidad de que en la empresa de que se trate exista rotación de puestos, pues muchas de las actividades que allí se desarrollan requieren que el trabajador esté de pie, por lo que su aplicación, con el consecuente costos por enfermedades profesionales, es muy restringido.

iv.- **Otras normas que conforman el estatuto jurídico del trabajador acuícola**

La mayoría de las normas que no pertenecen al Código del Trabajo o que han sido dictadas por disposición de éste, tienen relación con la protección

del trabajador, por tratarse de uno de los temas que mayor nivel de desarrollo técnico requiere.

Una de las más importantes que se ha dictado al respecto es la Ley 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y que declara obligatorio el seguro contra riesgos de este tipo. Son beneficiarios de este seguro los “trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen” como señala la letra a) del artículo 2° de la ley, entre los cuales se incluye al trabajador acuícola.

Según el artículo 5° de la ley, se entiende por accidente laboral “toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte”, además de aquellas que se producen en los trayectos de ida y regreso entre la habitación y el lugar de trabajo y entre dos lugares de trabajo. Por su parte, el artículo 7° del referido cuerpo legal define enfermedad profesional como “la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte”. El listado de enfermedades profesionales se confeccionará en un reglamento, el que en la actualidad se encuentra aprobado

en el Decreto Supremo N° 109 de 10 de mayo de 1968 del Ministerio del Trabajo.

Dentro de los riesgos asociados a enfermedades profesionales enumeradas en el artículo 18 del Decreto Supremo N° 109, encontramos como agentes físicos “los aumentos o disminución de la presión atmosférica” que se encuentran en “todos los trabajos que expongan al riesgo de descompresión brusca o de hipopresión en altura”, a los que se ven expuestos los buzos; y “movimiento, vibración, fricción y compresión continuos”, encontrados en “todas las operaciones que expongan al trabajador a la acción de estos agentes”, que pueden afectar a los trabajadores que se desempeñan tanto en centros de cultivo como en plantas de proceso. Estos trabajadores también pueden verse expuestos a agentes biológicos infecto-contagioso o parasitarios que son “transmitidos al hombre por razón de su trabajo agrícola, pecuario, minero, manufacturero y sanitario”.

El artículo 19, por su parte, enumera un listado de enfermedades profesionales que pueden afectar a los trabajadores acuícolas, entre las que podemos mencionar, sólo a modo de ejemplo: dermatosis profesionales, carcinomas y lesiones precancerosas de la piel, bronquitis, neumonitis, enfisema y fibrosis pulmonar de origen químico, asma bronquial, y lesiones de los órganos del movimiento como huesos, articulaciones y músculos, artritis,

sinovitis, tenonitis, miositis, celulitis, calambres y trastornos de la circulación y sensibilidad. Este listado de enfermedades debe ser revisado por lo menos cada tres años, como dispone el artículo 20 del Decreto Supremo.

Junto al Decreto Supremo N° 109, encontramos el Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales, contenido en el Decreto Supremo N° 40, de 07 de marzo de 1969 del Ministerio del Trabajo, que establece organismos que tienen por finalidad prevenir el acaecimiento de accidentes laborales y de enfermedades profesionales. Entre ellos encontramos las Mutualidades de Empleadores, que tienen por obligación realizar actividades permanentes de prevención de riesgos (artículo 3°); y a los Departamentos de Prevención de Riesgos que son “dependencias a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales” y que deben encontrarse en todas las empresas de más de 100 trabajadores (artículo 8). Además, este reglamento establece algunos instrumentos que deben ser aplicados al interior de las empresas. Estos instrumentos son: estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales que deben llevar los Departamentos de Prevención de Riesgos (artículo 12); y el reglamento interno de seguridad e higiene con el que debe contar cada empresa, de cumplimiento obligatorio por parte de los trabajadores (artículo 14). Finalmente, el reglamento exige informar los riesgos laborales, lo que consiste en que “los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los

riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa. Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos”, como establece el artículo 21. Esta obligación debe ser cumplida a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, como señala el artículo 23.

Finalmente, el Decreto Supremo N° 594 de 15 de septiembre de 1999 del Ministerio de Salud, contiene el reglamento sobre las condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo, en cuyo artículo 3° establece que “la empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella”. Esta norma establece, entre otras, la obligación de mantener revestimientos y pisos no resbaladizos, los que deben ser mantenidos en

buenas condiciones de limpieza y conservación, libres de obstáculos y lo suficientemente amplios para la movilidad de los trabajadores.

Es importante señalar que el artículo 9 del reglamento señala que “en aquellas faenas en que por su naturaleza los trabajadores estén obligados a pernoctar en campamentos de la empresa, el empleador deberá proveer dormitorios dotados de una fuente de energía eléctrica, con pisos, paredes y techos que aíslen de condiciones climáticas externas”, norma de gran importancia para la actividad acuícola, pues muchos de sus centros de cultivo se ubican en áreas de difícil acceso, donde es preciso contar con instalaciones adecuadas para el alojamiento de sus trabajadores. De igual importancia es el artículo 10, que establece que “en los trabajos que necesariamente deban ser realizados en locales descubiertos o en sitios a cielo abierto, deberán tomarse precauciones adecuadas que protejan a los trabajadores contra las inclemencias del tiempo”. Muchas de las labores que forman parte del proceso productivo de la industria salmonera se realizan al aire libre y en zona australes del país, donde existen condiciones climáticas muy desfavorables para los trabajadores. El cumplimiento particular de esta obligación no siempre es cabal y muchas veces los trabajadores no cuentan con la implementación adecuada para soportar dichas inclemencias.

Además este reglamento establece la obligación de contar, en todo lugar de trabajo, con agua potable para el consumo humano, higiene y aseo personal; y de servicios higiénicos que cuenten, a lo menos, con un excusado y lavatorio; y deben existir las comodidades necesarias para que los trabajadores puedan cambiarse de ropa, en caso de que su labor así lo requiera, y de comedores adecuados para consumir alimentos.

Por último, el reglamento establece las medidas mínimas que garanticen la seguridad en los recintos de trabajo, los implementos y programas para la prevención y protección de incendios, establece la obligación de mantener recintos bien ventilados, entre otras disposiciones de carácter ambiental.

v.- El trabajador acuícola y el contrato de trabajador embarcado o gente de mar

El estatuto jurídico que regula a la gente de mar se encuentra establecido en el capítulo III, del Título II, del Libro Primero del Código del Trabajo, y su aplicación al trabajador acuícola, especialmente aquel que se desempeña a bordo de balsas-jaula, ha sido tema de discusión difícil de zanjar.

Este capítulo cuenta con dos párrafos, el primero dedicado al “contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de las Naves de la Marina Mercante Nacional” y el segundo al “contrato de los trabajadores portuarios eventuales”. El que aquí interesa es el párrafo primero, pues la labor de los trabajadores portuarios no tiene mayor similitud a la del trabajador acuícola.

Para comenzar, es preciso entender de a quién nos referimos al hablar de gente de mar. El artículo 96 del Código del Trabajo establece que “se entiende por personal embarcado o gente de mar el que, mediando contrato de embarco, ejerce profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales”. De esta definición se podría concluir definitivamente que los trabajadores que se realizan sus labores en balsas-jaula serían efectivamente gente de mar o trabajadores embarcados pues, como ya se ha mencionado, estas estructuras son consideradas artefactos navales según se desprende del inciso 2° del artículo 826 del Código de Comercio.

El problema interpretativo respecto a la aplicabilidad de las normas del contrato de gente de mar al trabajador acuícola, surge del mismo título del párrafo primero que dice “Del contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de las Naves de la Marina Mercante Nacional”. Dice el artículo 98 del código del Trabajo que “el contrato de embarco es el que celebran los hombres de mar con el naviero, sea que éste obre personalmente o representado por el capitán, en

virtud del cual aquéllos convienen en prestar a bordo de una o varias naves del naviero, servicios propios de la navegación marítima, y éste a recibirlos en la nave, alimentarlos y pagarles el sueldo o remuneración que se hubiere convenido”. Como se puede apreciar, el trabajador embarcado se compromete a prestar servicios en una o varias naves, y no cualquier tipo de servicios, sino que labores específicas propias de la navegación. El trabajador pasa a ser parte de la dotación de una nave, como se desprende del artículo 99 del Código del Trabajo, la que se compone, según establece el artículo 100, de su capitán, oficiales y tripulantes.

El ámbito de aplicación de estas normas se restringe a la dotación de naves mayores, es decir, aquellas de más de cincuenta toneladas de registro grueso, según la definición del artículo 4° del Decreto Ley N° 2.222 sobre Navegación, no siendo aplicable a naves menores, con cincuenta o menos toneladas de registro grueso, salvo que exista acuerdo expreso para ello entre empleador y trabajador, como señala el artículo 131 del Código del Trabajo.

Con todo lo expuesto podemos decir que el trabajador acuícola no realiza labores propias de la navegación ni pasa a formar parte de la dotación de una nave, no se “embarca”, ni realiza actividades de marina mercante. Es de nuestro parecer que, aunque el artículo 96 del Código del Trabajo incluya a las personas que realizan sus labores a bordo de artefactos navales en su

definición de gente de mar, esta referencia se hace respecto a labores propias de la navegación y de la marina mercante y no a aquellas dedicadas a las fases de cultivo y producción de recursos hidrobiológicos. Por su parte los “trabajadores marítimos o gente de mar, debe entenderse, no ejerciendo labores exclusivamente en el mar, sino que más bien en el agua que sirve como medio de navegación, ya que así se incluyen a los trabajadores de ríos y lagos que trabajen embarcados en naves mayores, o en naves menores con acuerdo expreso de las partes”⁴².

En conclusión, podemos afirmar que el contrato especial de trabajador embarcado o gente de mar, regulado en el párrafo 1° del capítulo III, del Título II, del Libro Primero del Código del Trabajo no es aplicable a los trabajadores de la industria acuícola, en particular de quienes laboran a bordo de balsas-jaula.

⁴² García Cuello, Mauricio Andrés. “Análisis del contrato de los trabajadores embarcados o gente de mar y legislación comparada”. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile. Santiago, 2004

CAPITULO V

CREACION DE UN ESTATUTO JURÍDICO ESPECIAL PARA ESTA ACTIVIDAD LABORAL

El objetivo final fijado para este trabajo, más allá de constatar la situación que día a día viven los trabajadores de esta industria, consiste en proponer las soluciones que consideramos necesarias para resguardar el bienestar físico y psíquico de cada trabajador e instaurar una nueva visión también por parte de las empresas para que el trabajador no sea visto sólo como un instrumento generador de producción, sino desde su esencia como un apoyo a la tarea de las empresas que contribuye a su crecimiento y buena marcha y que requiere la existencia de un compromiso hacia él.

Consideramos que es indispensable para comenzar, responder a la siguiente interrogante:

i.- **¿Por qué debieran existir normas especiales que regulen esta materia?**

La respuesta la encontramos en las páginas anteriores, ya que a lo largo de todo este trabajo hemos hecho un análisis de las condiciones existentes en la industria acuícola y, en especial, en las empresas dedicadas al cultivo de salmónidos.

Como ya vimos, las condiciones en que, en general, se desenvuelve la labor del trabajador acuícola son las siguientes:

- 1.- Trabajo en lugares apartados e inhóspitos.
- 2.- Ambientes húmedos y fríos.
- 3.- Labores que requieren movimientos repetitivos.
- 4.- Sobre esfuerzo a que se ven expuestos los trabajadores.

Queda de manifiesto que razones no faltan para hacer una revisión de nuestra normativa y concluir, de acuerdo al análisis previo, que la legislación existente no es en absoluto suficiente para proteger de manera adecuada a los trabajadores de las empresas salmoneras. Al hablar del diálogo social dejamos en claro que los acuerdos entre trabajadores y empleadores ayudan a avanzar

en la senda del bienestar y respeto de los derechos de los trabajadores, pero es necesario que ello vaya acompañado de una legislación adecuada.

En razón de lo antes expuesto, señalaremos los elementos que se deben normar de manera especial para dar la protección que creemos necesaria para estas personas y que configurarían las normas básicas y específicas que regirían la materia.

En esta parte nos encargaremos de señalar las normas que consideramos esenciales puesto que no sería adecuado referirnos, en este trabajo, a los mecanismos necesarios para su implementación y otros detalles que sería necesario tratar luego de tener establecido de manera adecuada el marco regulatorio que queremos lograr.

ii.- Elementos que se deben regular de manera específica

Consideramos que los principales elementos que debieran tener una consagración normativa especial para el trabajador acuícola, son los siguientes:

1.- Adecuada definición de “trabajador acuícola”.

Se entiende por trabajador acuícola el que ejerce alguna profesión, oficio u ocupación en los centros de cultivo y plantas de proceso de la industria de cultivos marinos, realice sus labores en tierra o en plataformas o balsas-jaula.

2.- Extensión de la aplicación de esta normativa.

Creemos importante indicar que en caso de trabajadores subcontratados, las empresas que los contraten de manera directa también deberán cumplir con las condiciones mínimas de protección al trabajador que se establezcan en este Capítulo, sin perjuicio de las disposiciones contenidas en la Ley sobre Trabajo en Régimen de Subcontratación y Empresas de Servicios Transitorios. Además estimamos necesario que sea aplicable respecto de estos trabajadores en particular lo establecido en el artículo 92 bis del Código del Trabajo, en orden a que deben ser inscritos en un Registro especial llevado por la Dirección del Trabajo.

3.- Capacidad para contratar.

Respecto de este punto es necesario señalar que se debiera seguir aplicando la norma del artículo 13 del Código del Trabajo, pero además deberá

calificarse, en caso de labores determinadas, la salud compatible para asumir el cargo de que se trate, lo que se podrá hacer de las siguientes maneras, sin ser una enumeración taxativa:

- a) Examen Médico realizado por el servicio de salud correspondiente en forma gratuita para el trabajador.
- b) Examen médico practicado por el médico o institución que la empresa determine.
- c) Entrega de certificado médico llevado de manera particular por el trabajador, el que será de su costo de acuerdo al plan de salud que le corresponda.

4.- Menciones especiales del contrato.

Además de las menciones esenciales que establece el artículo 10 del Código del Trabajo, deberá el empleador indicar las siguientes menciones:

- a) En el caso de labores que requieran un examen de salud compatible deberá quedar constancia en el contrato del cumplimiento de esta obligación.
- b) La constancia de haber notificado al trabajador respecto de los riesgos a que puede verse expuesto en su puesto de trabajo, siempre que vayan

más allá de los típicos de toda relación laboral. En caso de estar éstos contenidos en el Reglamento Interno, la constancia de haberse entregado este documento y de haber explicado al trabajador su alcance.

- c) Establecer el plazo, que no irá más allá de 30 (treinta) días corridos, para realizar una primera capacitación al trabajador, la que tendrá por finalidad precaver los accidentes de trabajo que se pudiesen producir por desconocimiento por parte del trabajador de las medidas de higiene y seguridad necesarias.

5.- Remuneraciones.

Tal vez uno de los cambios más radicales que proponemos o el menos “popular” para los empleadores sea éste, ya que pretendemos romper el círculo vicioso de la cantidad de producción a costa de los trabajadores, e intentar establecer el círculo virtuoso de más producción, más calidad, más bienestar.

Para esto creemos que es perfectamente compatible un sistema de remuneraciones que ayude al bienestar físico y psíquico del trabajador, lo que podría redundar en un mayor compromiso por parte de éstos para la obtención de una cantidad importante de producción acompañada de calidad en el producto obtenido y, por consiguiente, menos pérdidas por concepto de desperdicio para la empresa.

Para estos efectos proponemos que se establezca que la parte de sueldo fijo de la remuneración de los trabajadores acuícolas no podrá ser inferior al mínimo legal, la que se completará con los bonos que la empresa establezca.

En virtud de lo anterior cada trabajador sabrá que la parte aleatoria de su remuneración no será ya la que tendrá más preponderancia y que, aún teniéndola, ésta nunca será inferior al mínimo establecido por la ley.

En un escenario ideal sería perfecto poder conjugar estas cifras con el sueldo ético, pero pensamos que aún queda mucha discusión respecto de él y, por lo tanto, los resultados de ellas darán el camino a seguir en el futuro.

6.- Normas sobre limitación de jornada, excepciones.

El artículo 22 del Código del Trabajo establece que la jornada ordinaria no excederá de 45 horas semanales, todo lo que exceda a ella será considerado como horas extraordinarias.

El problema que encontramos en este punto es el que dice relación con los períodos de mayor producción, ya que, por un lado no debieran los trabajadores prestar servicios más allá de las horas extraordinarias establecidas

por el Código del Trabajo, las que podrían llegar a ser máximo dos al día, y eso sólo si se trata de labores que no perjudiquen la salud del trabajador.

Pero la realidad de la industria del salmón, entregada por la información que se obtiene de los trabajadores es que en períodos de alta producción llegan a trabajar incluso 12 horas diarias.

Pues bien, existen dos caminos: el primero sería desconocer que la industria del salmón presenta, dentro de muchas, una particularidad que dice relación con el carácter perecible del producto y, en consecuencia, seguir aplicando la norma general respecto de la limitación a la cantidad de horas extraordinarias.

El segundo camino sería reconocer la característica ya señalada y establecer que la autoridad pertinente establecerá cuáles son los períodos de mayor producción dentro de un año calendario y autorizar, por consiguiente, que durante éstos y sólo éstos en que la empresa requiera que sus trabajadores presten servicios hasta 4 horas extraordinarias, las que deberán ser compensadas en cuanto a su descanso y una remuneración especial.

Creemos que esta es la solución que más se acerca a la realidad, ya que lo que pretendemos es acotar de la mejor manera posible este período,

dejándolo no al arbitrio del empleador, sino de los organismos correspondientes, que serían, a nuestro parecer, SERNAPESCA y la Dirección del Trabajo.

7.- Condiciones de alojamiento.

Se deben establecer condiciones mínimas de higiene y confort para los lugares donde se deben alojar quienes trabajan en lugares apartados. Lo anterior deberá tener en consideración, como mínimo, los siguientes elementos:

- a) Servicios higiénicos.
- b) Agua potable, en caso de no contar con redes en el lugar de que se trate deberá haber una provisión mínima de surtidores de agua potable.
- c) Contar con, por lo menos, una sala de estar donde haya posibilidad de dedicarse en su tiempo libre a la lectura, para lo que deberán haber libros, revistas, etc.
- d) Contar con algún tipo de juego que permita el esparcimiento en lugares cerrados en consideración de las condiciones climáticas de estos lugares, por ejemplo: mesa de ping pong.
- e) La obligación de contar con un stock mínimo mensual de alimentos.
- f) Contar con medicamentos y elementos necesarios para prestar primeros auxilios.

- g) Obligación de contar con el abrigo necesario de acuerdo a la cantidad de personas que normalmente se encuentran en estos albergues, el que deberá estar en condiciones de utilizarse.

8.- Aplicación Ley de la silla.

Como ya vimos, de acuerdo al artículo 193 del Código del Trabajo, “en los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercadería y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficientes de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.

La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

La forma y condiciones en que se ejercerá este derecho deberá constar en el reglamento interno....”

Como se puede apreciar, la obligatoriedad de esta norma sólo está dada para los trabajadores señalados en el inciso primero de ella, dentro de los

cuales claramente no podemos incluir a los trabajadores acuícolas, específicamente quienes prestan servicios en las plantas de procesamiento.

El inciso segundo pareciera abrir una puerta para la aplicación de esta norma a los trabajadores que nos ocupan, pero a nuestro parecer es demasiado etéreo el señalar que “cuando las funciones que éstos desempeñan lo permitan”, ya que es un concepto demasiado ambiguo el que se establece. Entonces, ¿bastaría con que el empleador señale que las labores no lo permiten para no poner en práctica este derecho? Ante la duda, preferimos seguir la idea que a continuación desarrollaremos.

Como es una inquietud que ha existido de manera persistente, no sólo para las empresas salmoneras, sino para la industria en general, ha habido voces que se han hecho escuchar respecto de este tema, es así como Adriana Delpiano planteó una sugerencia para dar una solución que beneficiara a las temporeras que trabajaban largas horas de pie.

El Departamento de Ergonomía de la Asociación Chilena de Seguridad en conjunto con el ingeniero Aldo Bril hicieron eco de esta idea y trabajaron en la creación de la llamada “Silla Adriana”, en honor a entonces Directora del Servicio Nacional de la Mujer.

Esta silla Adriana es la que también se conoce como silla parado – sentado, que consiste en un apoyo que permite adoptar una posición intermedia entre la postura sentado y la de pie, sin interferir en el alcance de las extremidades superiores.

Lo que se busca con su implementación es la alternancia postural desde la postura de pie a la de sentado y viceversa.

El beneficio en su utilización es que permite disminuir la carga estática de la columna en su región lumbar, reduciendo el tiempo de aparición de la fatiga. A nivel de extremidades inferiores, disminuye la carga estática de trabajo, contribuyendo a mejorar el retorno venoso. Como vemos a simple vista, resaltan los beneficios que significa para los trabajadores de las plantas de proceso de salmónes el contar con estas sillas, ya que puede reducir considerablemente el riesgo de presentar trastornos musculoesqueléticos.

No es recomendable que esta silla sea utilizada por largos períodos de tiempo, por lo que debe ser alternada con posturas de pie, con breves paseos caminando y la realización de ejercicios compensatorios de espalda y extremidades inferiores.

Ahora bien, para aplicar a la legislación este instrumento debiera establecerse la obligación para cada empresa de contar con la cantidad de sillas necesarias para que por lo menos el cincuenta por ciento (50%) de los trabajadores de las plantas de proceso cuenten con ellas.

Este porcentaje no es antojadizo, sino que lo hemos considerado pensando en los siguientes aspectos:

- a) El costo que significa para la empresa la implementación de ellas, el que podría ser muy elevado si pretendemos que cada operario cuente con una de estas sillas.
- b) El espacio existente en la actualidad en cada empresa, ya que es probable que no permita la implementación de esta medida en un ciento por ciento.
- c) La recomendación de que esta silla no sea utilizada por períodos de tiempo prolongados.
- d) La posibilidad de conjugar esta medida con el sistema de rotación de puestos de trabajo.
- e) La posibilidad de implementar, para quienes permanecen de pie, la obligación de contar con un alzador, que en términos simples consiste en una caja pequeña que permite poner una de las piernas en altura mientras se trabaja para evitar problemas lumbares.

9.- Rotación de los puestos de trabajo.

Como ya se ha señalado, este tema tiene estrecha relación con la utilización de la “Silla Adriana”, ya que al contar con un 50% de trabajadores utilizando la silla, el resto quedará de pie, por lo que consideramos necesario que la empresa tenga la obligación de rotar sus puestos de trabajo.

Claramente no es una situación que se pueda generar en períodos tan cortos de tiempo, entonces lo que proponemos es el establecimiento de la obligación de que después del período de colación haya un cambio en los puestos de trabajo, entonces, quienes estuvieron trabajando durante la mañana en la silla parado – sentado, en la tarde deban hacerlo de pie y viceversa. Además quienes trabajaron de pie al final del día a la mañana siguientes deben estar sentados.

10.- Pausas programadas.

Hemos detectado que en algunas empresas se ha implementado el uso de las pausas programadas, pero lamentablemente no en todas se tiene la conciencia de los beneficios que ellas generan, sino que más bien lo ven como una pérdida de tiempo y, por consiguiente, de producción, sin pensar que a la larga su implementación disminuirá los costos que significa un trabajador con

largas licencias médicas por padecer de lumbago, de trastornos musculoesqueléticos, tendinitis, etc.

Para establecer un piso respecto de este tema, debieran existir las siguientes pausas programadas, en caso de que las empresas cumplan con la normativa de las 45 horas semanales:

- a) En la mañana, una pausa de 15 minutos de duración, la que deberá efectuarse aproximadamente a las 2 horas de comenzada la jornada.
- b) Pausa de 30 minutos de duración que corresponderá al período de colación. Si bien es cierto que ésta no es una pausa programada para la realización de ejercicios, sí constituye descanso para los trabajadores.
- c) En la tarde, una pausa de 15 minutos de duración, la que deberá efectuarse aproximadamente a las 2 horas de comenzada la jornada después de la colación.

El objetivo de estas pausas no es simplemente de descanso y recreación, sino también para la realización de ejercicios compensatorios de espalda y extremidades inferiores y superiores. Para estos efectos debiera, en un principio capacitarse a los trabajadores para que puedan aprender a realizar los ejercicios necesarios y entender los beneficios que ello conlleva.

La propuesta que hacemos respecto de este punto no es antojadiza, sino que se funda en el Estudio Ergonómico en plantas salmoneras de la Décima Región, que indica: “como medida ergonómica preventiva de enfermedades por uso excesivo de la extremidad superior, es posible señalar que, en labores repetitivas que requieran fuerzas bajo 1,4 kg. y el trabajo se efectúe dentro del alcance del antebrazo, se deberían incorporar pausas sistemáticas no inferiores a 5 minutos por cada hora de trabajo. Por su parte, en trabajos que requieran fuerzas sobre 1,4 kg. o que exijan movimientos más distancia del alcance del antebrazo, se debería incorporar cada hora, pausas que duren, aproximadamente, 8 a 10 minutos”⁴³.

Claramente lo que hemos propuesto no calza exactamente con lo sugerido por el estudio mencionado. Lo anterior se debe a que también consideramos que se debe tener en cuenta el aspecto productivo que tiene esta industria y sugerir una mayor cantidad de pausas sería atentar contra este fin.

11.- Problemas médicos.

En este caso nos referimos a enfermedades que, por regla general, no afectarían al trabajo, como por ejemplo un resfrío que no inhabilite al trabajador

⁴³ Cuaderno de Trabajo número 17 "Estudio ergonómico en plantas salmoneras de la Décima Región"

para desarrollar su labor, pero que en esta industria son suficientes para otorgar licencia médica a fin de evitar la contaminación de las especies hidrobiológicas.

Lo anterior es muy entendible, no puede el empleador permitir que por una enfermedad contagiosa puedan traspasarse microorganismos al salmón poniendo en riesgo sus envíos al extranjero.

Sin embargo no es posible dejar al arbitrio de un médico relacionado con la empresa esta situación, lo lógico sería que el trabajador acuda a la mutualidad a la que esté afiliada su empresa para ser examinado y que un médico de ella sea quien establezca su idoneidad para trabajar o no. Creemos que debiera tratarse de estas instituciones, por ser éstas las que podrían estar preparadas de mejor manera para saber el riesgo de contaminación del salmón, ya que, como hemos visto a lo largo de nuestra investigación, son las mutuales las que trabajan mano a mano con las empresas salmoneras y, por lo tanto, entendemos tienen más conocimiento de su situación.

Ahora bien, la legislación general establece que si la licencia médica tiene una duración de 11 días o más, se pagan desde el primer día. Por el contrario, si la licencia médica tiene una duración inferior a 11 días, se pagan desde el cuarto día.

Entonces, para nosotros el tema en cuestión es que no es del todo justo que un trabajador que se siente en condiciones de trabajar se vea impedido de hacerlo por razones de producción y protección del salmón y que, además, se vea expuesto a perder ingresos por tres días si es el caso. Entonces proponemos que se haga obligatoria la existencia de un seguro de salud complementario financiado entre empleador y trabajador que permita el pago de estos primeros días de licencia que de acuerdo a la normativa vigente no deben pagarse.

12.- Capacitación.

Como hemos visto a lo largo de nuestra investigación, la capacitación es una herramienta importante para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y la generación de enfermedades laborales, pero que lamentablemente no es utilizada por las empresas como debiera, ciertamente el incentivo no es lo que falta, ya que la ley establece formas de presentar a la capacitación como una buena alternativa para las empresas, a través de instituciones como SENCE.

El punto está en establecer normas que generen la obligación de capacitar, por lo menos una vez al año a los trabajadores que se desempeñen en trabajos que así lo requieran.

13.- Ropa de trabajo.

Se ha detectado la falta de provisión de ropa térmica e impermeable, la que de acuerdo a las condiciones señaladas respecto de los ambientes de trabajo en que se desenvuelve el trabajador acuícola son indispensables.

Para salvar este problema se hace necesaria la obligatoriedad de los siguientes aspectos:

- a) Entrega de ropa térmica e impermeable por parte del empleador, la que claramente debe estar en buenas condiciones.
- b) Certificación de calidad.
- c) Capacitación en el uso de estas prendas.
- d) Obligación expresa para el trabajador de mantener esta ropa en buenas condiciones de higiene y mantención, ya que cualquier cambio que sea necesario hacer antes del plazo razonable y que sea imputable al trabajador deberá ser pagado por éste.

Lo anterior se puede aplicar igualmente al chaleco salvavidas y a otros implementos de vestuario y seguridad.

14.- Agua potable.

En caso de imposibilidad de contar con redes de agua potable, es necesario que exista la obligación de contar siempre con agua potable envasada, su cantidad dependerá del número de trabajadores que normalmente se desempeñan en la faena de que se trate, que en proporción debiera ser de 2 litros diarios, como mínimo, por persona.

15.- Acceso a servicios higiénicos.

Cuando la faena se realice en tierra, debe existir un baño, en caso de que se desempeñen mujeres, deben estar separados para hombres y mujeres, pensando en el resguardo de unos y otras.

Si estamos frente al trabajo de las plataformas o balsas-jaula debe haber al menos un baño químico, situación que no admitirá excusas, ya que es obligación del empleador tomar las medidas necesarias para evitar la contaminación de las aguas. Es importante destacar y establecer claramente esta situación, ya que en muchos casos es la excusa que tienen los empleadores para no contar con estos servicios que es sabido que tienen el carácter de esencial para las personas.

Por otro lado, se debe establecer un sistema de sanciones para los trabajadores que no mantengan estos lugares en condiciones de higiene y dignidad requeridos.

16.- Actividad de buzos.

Hemos podido apreciar que la labor de los buzos suele realizarse en condiciones muy precarias, lo que incrementa de riesgo a que se ven expuestos. Es por ello que proponemos que esta actividad sea considerada como trabajo pesado, a pesar de que una medida como esta no sea del todo suficiente, ya que, como han planteado algunos trabajadores, la solución al deterioro de su salud debe enfocarse principalmente a la prevención.

Por lo tanto, respecto de esta labor es necesario establecer las siguientes condiciones básicas de trabajo:

- a) La delimitación clara y sin excepciones del tiempo permitido de buceo, del tiempo mínimo de descanso y de labores específicas que el buzo puede realizar.
- b) Capacitación del buzo y su asistente en cuanto a plan de emergencia, salvataje, utilización de implementos, etc.

- c) Certificación y mantención de equipos, la que, de no ser realizada en los plazos correspondientes, se privará a la empresa de poder trabajar con buzos hasta cumplir con la normativa vigente.

CONCLUSIONES

Al iniciar la investigación que se materializó en el presente trabajo de memoria, nos planteamos como objetivo principal realizar un análisis de la situación actual que viven los trabajadores pertenecientes a la industria acuícola, centrándonos principalmente en aquellos que laboran en empresas salmoneras, por constituir éstas las más numerosas de su rubro. Junto con ese objetivo, nos propusimos determinar el estatuto jurídico que rige la labor, detectar sus falencias y, finalmente, proponer una estructura normativa que regule y ampare al trabajador, siempre teniendo como factor principal su protección, pero sin desestimar las necesidades productivas.

Para dar cumplimiento a tales objetivos, comenzamos por dar una mirada amplia al desarrollo de la industria salmonera, su evolución histórica, su rol económico y el aporte laboral y social que ha generado, además de interiorizarnos de manera sucinta en los procesos productivos de la actividad. Para ello recurrimos a la documentación que el propio gremio salmonero tiene a disposición del público y la compilamos de manera tal que pudiese ser comprendida con facilidad, del modo más objetivo que fuera posible, complementando la información con otros instrumentos, como por ejemplo la encuesta de caracterización socioeconómica, CASEN.

Ello nos permitió dimensionar la importancia que ha tenido el crecimiento de la actividad acuícola en nuestro país y de las enormes cifras de dinero que reporta, no sólo para las industrias, sino que también para el país.

Luego de conocer el entorno en el que los trabajadores del salmón se desenvolvían, nos abocamos a estudiar de manera detalla y detenida los elementos propios y característicos de su labor al interior de la industria. Así pudimos acercarnos a la realidad de las condiciones en que desempeñan sus faenas, en la mayoría de los casos bastante duras dadas las inclemencias climáticas o a la humedad y el frío reinante en los ambientes de trabajo; además pudimos darnos cuenta de falencias y precariedades que deben afrontar; de las faltas en las que suelen incurrir las empresas; de los problemas de fiscalización y de cómo las enormes cifras a las que nos referíamos anteriormente no se han traducido, en un número importante de casos, en mejoras para las condiciones laborales y de vida de los trabajadores.

Para lograr un acercamiento a la realidad que mencionábamos, recurrimos a documentos de trabajo emanados de la dirección del trabajo, encuesta de condiciones laborales y artículos aparecidos en medios electrónicos que hacían referencia a los temas tratados, tratando de contar siempre con la visión de todas las partes involucradas.

Asimismo tratamos los esfuerzos que se han hecho entre los diversos actores que actúan o tienen injerencia en la labor de las empresas salmoneras, esto es, los empresarios, los trabajadores y el Estado. El diálogo social que se ha generado ha abierto las puertas para exponer las problemáticas de los trabajadores y además de proponer soluciones para éstas, lo que se ha traducido en diversos instrumentos que se aplican en algunas de las empresas que han participado de este diálogo y que han redundado en un mejoramiento en las condiciones laborales de los trabajadores.

Planteamos al respecto la importancia de fomentar y patrocinar estas instancias de diálogo, con una participación activa de los organismos del Estado, pues son los propios actores los que conocen mejor que nadie la realidad que se vive en la industria y cuáles son las mejores alternativas para solucionar los problemas detectados.

La parte que consideramos más importante de esta investigación corresponde al análisis jurídico que se planteó al dar inicio a ésta, pues teniendo claras las particularidades que presenta el trabajo en el rubro acuícola, que lo diferencian sustancialmente del resto de las actividades económicas del país, parecía preocupante desde un comienzo que no contara con su estatuto jurídico propio, como si lo tienen otras áreas como la de la minería, la agricultura, el transporte, entre otras.

Para llevar a cabo dicho análisis comenzamos por tratar de determinar si existía en nuestra legislación algún estatuto jurídico dentro del cual se podría enmarcar la labor acuícola. Este análisis comprendió un estudio de las normas de carácter laboral, partiendo por la Constitución Política de la República y culminando con normas de carácter reglamentario contenidas en decretos de órganos administrativos. El estudio comprendió un análisis de las normas aplicables a la labor del trabajador acuícola, centrándonos principalmente en las instituciones establecidas por el Código del Trabajo. Con esto pudimos percatarnos de las falencias que tiene la ley respecto de esta labor en particular, pues muchas de las instituciones no recogen las características que la hacen especial, lo que es perfectamente entendible pues es una industria relativamente joven.

Junto con ello, verificamos si se podía encasillar la labor acuícola dentro de alguno de los regímenes especiales establecidos por el legislador, particularmente con el del trabajador embarcado o gente de mar. En este punto, nos centramos en delimitar el problema interpretativo que surge de la lectura del artículo 96 del Código del Trabajo, al incluir dentro de la definición de trabajador embarcado a aquel que se desempeña a bordo de artefactos navales, como sería en este caso una plataforma de cultivo o balsas-jaula. Al respecto concluimos que, si bien es cierto que estas estructuras caben dentro del concepto de artefacto naval que nos da el artículo 826 del Código de Comercio,

no se puede aplicar al trabajador acuícola el contrato especial de trabajador embarcado, pues éste está dirigido a personal de la Marina Mercante, a efectos de navegación, y no a la fase de cultivo de recursos hidrobiológicos.

Con todos los antecedentes recogidos y analizados, pudimos abocarnos al último punto de esta investigación, quizá el más relevante, consistente en una propuesta de 16 puntos, sobre las materias que consideramos debieran formar parte del debate legislativo para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores acuícolas. En este punto tratamos de mantener un equilibrio entre lo que son las mejoras en las condiciones de trabajo con las necesidades de producción de la industria, pues debemos entender que unas no deben entorpecer a las otras, pues también sería perjudicial para los trabajadores.

Algunos de los puntos que consideramos importantes son: la definición de la labor acuícola, regulación salarial, provisión de elementos esenciales y de seguridad, entre otros, comprendiendo que del debate que se debiera generar puede que surjan otros puntos a considerar, teniendo en cuenta de que en esta investigación nos abocamos principalmente a la industria salmonera, dejando fuera otras actividades acuícolas como el cultivo de ostras, ostiones y otras especies hidrobiológicas, que cuentan con otras particularidades a tener en consideración para crea un estatuto especial para el trabajador acuícola.

Respecto al tema que aquí hemos tratado, podemos decir que existen muy pocos instrumentos de estudio, el material referido a la labor acuícola es escaso, lo que no deja de ser preocupante debido al alto impacto regional que tiene esta industria en los lugares en que se desarrolla. Por lo demás, el material existente no recaba, en la mayoría de los casos, la visión de los trabajadores, con la que sería muy útil contar para poder detectar las fallas, la falta de información y para que surjan soluciones que permitan mejorar la calidad de su entorno laboral y, por qué no, el de la industria.

Finalmente, estimamos que el desarrollo de la industria debe verse reflejado en el bienestar de los trabajadores, pues son ellos los que permiten obtener un producto de calidad reconocida a nivel internacional. Además de ello, creemos que el país debe estar permanentemente preocupado del respeto a los trabajadores y del mejoramiento de sus condiciones de trabajo, pues Chile es un país que ha entrado de lleno al concierto económico internacional y la subvaloración de la mano de obra es muy mal vista por las naciones más desarrolladas que comercian con nuestro país.

En consideración con lo anterior, el resultado de esta investigación constituye un aporte al debate que un tema como este debiera originar, por el impacto que puede generar para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de miles de trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

MATERIAL IMPRESO

1. ALVEAR, F. 2003. “Documento de Trabajo N° 10. El entorno socioeconómico y laboral de la Décima Región de Los Lagos”. Santiago, Chile. Dirección del Trabajo. 49p.
2. APUD, E., LAGOS, S., MAUREIRA, F. 2003. “Cuaderno de Investigación N° 17. Estudio Ergonómico en plantas salmoneras de la Décima Región”. Santiago, Chile. Dirección del Trabajo. 134p.
3. CARRASCO, C. y otros. 2000. “Cuaderno de Investigación N° 13. Cultivando el Mar. Para la calidad de las condiciones de trabajo”. Santiago, Chile. Dirección del Trabajo. 184p.
4. Decreto con Fuerza de Ley N° 1. Código del Trabajo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago, Chile, 16 de enero de 2003. 200p.
5. Decreto Ley N° 2.222. Ley de Navegación. Ministerio de Defensa Nacional, Santiago, Chile, 31 de mayo de 1978. 38p.

6. Decreto Supremo N° 109. Aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago, Chile, 07 de junio de 1968. 21p.
7. Decreto Supremo N° 290. Reglamento de concesiones y autorizaciones de Acuicultura. Ministerio de Economía Fomento y Reconstrucción, Subsecretaria de Pesca, Santiago, Chile, 28 de mayo de 1993. 24p.
8. Decreto Supremo N° 594. Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y Ambientales básicas en los lugares de trabajo. Ministerio de Salud, Santiago, Chile, 29 de abril de 2000. 34p.
9. DEPOLO, S. “Estudio de las condiciones laborales en la industria del salmón”. [Diapositivas]. Valparaíso, Chile. 2006. Cámara de Diputados. 19 diapositivas.
10. DÍAZ ANDRADE, E. 2004. “Aporte al Debate Laboral N° 15. Estudio de Remuneraciones en las plantas salmoneras de la Décima Región”. Santiago, Chile. Dirección del Trabajo. 56p

11. GARCÍA Cuello, Mauricio Andrés. “Análisis del contrato de los trabajadores embarcados o gente de mar y legislación comparada”. Tesis (Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2004.
12. GUERNICA CONSULTORES S.A. 2005. “Resumen Ejecutivo Estudio: Caracterización del Impacto de la Capacitación a partir de los datos de la Encuesta CASEN 2000 y 2003”.
13. INSTITUTO DE CIENCIAS ALEJANDRO LIPSCHUTZ (ICAL). “Encuesta Subcontrato del Salmón-X Región”. [Comunicado de Prensa] Programa de Estudio de Labores. Décima Región, Chile, 2005. 5p.
14. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, “Encuesta de Caracterización Socioeconómica”. Santiago, Chile, 2003.
15. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, “Encuesta de Caracterización Socioeconómica”. Santiago, Chile, 2006.
16. Ley N° 16.744. Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago, Chile, 01 de febrero de 1968. 35p.

17. Ley N° 18.892. Ley General de Pesca y Acuicultura. Ministerio de Economía Fomento y Reconstrucción, Santiago, Chile, 21 de enero de 1992. 134p.
18. QUIROZ, J. "Informe económico 2006". [Diapositivas]. 2007. 27 diapositivas.
19. SALGADO Reyes, Rodrigo A. "Análisis del desarrollo de la salmonicultura chilena". Tesis (Grado de Ingeniero Agrónomo). Santiago, Chile. Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Agronomía e Ingeniería Forestal, 2005. 69p.
20. SALMONCHILE A.G. "Realidad laboral y medioambiental de la industria del salmón". [Diapositivas]. [s.a.]. 49 diapositivas.
21. SALMONCHILE A.G. "Perfil de la industria del salmón". [Diapositivas]. 2006. 21 diapositivas.
22. SEPÚLVEDA, M. 2005. "Desarrollo y Evolución de la Salmonicultura Nacional". Santiago, Chile. Facultad Agronomía, Pontificia Universidad Católica de Chile. 20p.

23. UNIVERSIDAD DE CHILE, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas.
“Estudio de Condiciones laborales en la industria del salmón”. Santiago,
Chile, 2005. 9p.
24. VIAL, C. “La salmonicultura en Chile: El empuje que sobra y las
confianzas que faltan”. [Diapositivas]. 2006. 20 diapositivas.

REFERENCIAS ELECTRONICAS

1. <http://es.wikipedia.org> [consulta: 22 de agosto de 2007]
2. <http://www.aqua.cl> [consulta: 22 de agosto de 2007]
3. <http://www.chilepotenciaalimentaria.cl> [consulta: 22 de agosto de 2007]
4. <http://www.diariollanquihue.cl> [consulta: 22 de agosto de 2007]
5. <http://www.ecoceanos.cl> [consulta: 22 de agosto de 2007]
6. <http://www.fundacionciudadana.cl> [consulta: 22 de agosto de 2007]

7. <http://www.ilo.org> [consulta: 22 de agosto de 2007]
8. <http://www.ist.cl> [consulta: 22 de agosto de 2007]
9. <http://www.lanacion.cl> [consulta: 22 de agosto de 2007]
10. <http://www.monografías.com> [consulta: 22 de agosto de 2007]
11. <http://www.olach.cl> [consulta: 31 de Octubre de 2007]
12. <http://www.paritarios.cl> [consulta: 22 de agosto de 2007]
13. <http://www.sence.cl> [consulta: 22 de agosto de 2007]

ANEXOS

ANEXO N° 1

- Chile Potencia Alimentaria. Recurso en línea visitado por última vez el 22 de agosto de 2007.

<http://www.chilepotenciaalimentaria.cl/content/view/3408/Solo_las_regiones_VI_X_y_XI_crecieron_sobre_el_PIB_de_Chile_durante_los_ultimos_seis_años.html>

Sólo las regiones VI, X y XI crecieron sobre el PIB de Chile durante los últimos seis años

Enviado por [Balcells](#) el 09/04/2007 a las 11:34 AM
Nicole Keller F. EL MERCURIO



El fuerte impulso de la X y XI Región radica en las inversiones de la industria salmonera que ha potenciado el crecimiento.

Las inversiones salmoneras en Los Lagos y Aisén y la potencia de la agricultura en la zona de O'Higgins permitieron que aumentara su actividad económica en 38,5%, 39,1% y 40,8%, mientras que el país creció 28% en el mismo período.

De todas las regiones del país, la del Libertador General Bernardo O'Higgins (VI), la de Los Lagos

(X) y la de Aisén (XI) fueron las únicas que crecieron sobre el PIB de Chile durante los últimos seis años. Su índice de actividad económica fue de 38,5% 39,1% y 40,8%, respectivamente, mientras que el país creció 28% entre 2000 y 2006.

El fuerte impulso de estas zonas en el último tiempo radica en el empuje de la agricultura -en el caso de la VI -y la industria del salmón, que ha potenciado el crecimiento en las regiones X y XI.

"En general, cuando hay estos incrementos tremendos es por algún sector o industria en particular", asegura el economista de la Universidad Gabriela Mistral, Erik Haindl.

"Es el caso de la industria salmonera, que el año pasado aportó unos US\$ 2.000 millones y explica una buena parte de auge de Puerto Montt", agrega.

Tanto ha crecido esta industria que prácticamente ha saturado la X Región, expandiéndose hacia la XI, según explica el experto del Instituto Libertad y Desarrollo (LyD) Tomás Flores.

"Aisén es la nueva área de expansión de la zona salmonera", dice el economista, lo cual explica que el área acumule un crecimiento de 40,8% en los últimos seis años, la mayor de todas las regiones del país.

Y puede ser sólo el principio para la XI Región, pues los expertos advierten que con la concreción de los megaproyectos eléctricos y las consecuentes mejoras en infraestructura, Aisén podría llegar a duplicar su tamaño en una década.

En tanto, el caso de la VI Región radica en el fenómeno agroindustrial, donde ha habido fuertes inversiones en los últimos años, diversificando el PIB de una zona que antes estaba enfocado en la minería.

Pero es justamente la falta o retroceso de grandes proyectos lo que ha hecho que otras zonas hayan vivido un crecimiento muy bajo durante los últimos seis

años.

Es el caso de la XII Región, cuyo índice de actividad económica entre 2000 y 2006 fue de 4,1%, la menor de todo el país.

Situación similar vive la I Región, cuyo índice fue de 9,1% en el mismo período y la IV, que tuvo un crecimiento de 9,5%.

Los economistas afirman que el débil incremento de estas áreas responde principalmente a la pérdida de fuerza de ciertos proyectos de inversión que incentivaban la economía (ver recuadro) como es el caso de Coquimbo y Aisén, y también influye en el caso de Tarapacá el menor comercio con Bolivia.

Sin embargo, al momento de comparar las cifras del crecimiento del país con el Índice de Actividad Económica Regional (IAER), se debe tomar en consideración que ambos tienen metodologías levemente diferentes. El primero intenta medir el valor agregado a partir del sistema de cuentas nacionales, mientras que el segundo sólo toma los elementos principales de la actividad y es un indicador más de corto plazo, según explican en el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

AISÉN

LA XI REGIÓN de Aisén es la que ha mostrado la mayor actividad económica del país en los últimos seis años, con un crecimiento que incluso supera el 40% durante el período.

Por qué algunas zonas crecen tan poco

El debilitamiento de ciertos proyectos clave en algunas regiones y la disminución del comercio de las zonas del norte con Bolivia están detrás del rezago de las áreas con menor crecimiento, según los expertos.

El economista del Instituto Libertad y Desarrollo, Tomás Flores, explica que la inestabilidad en Bolivia ha hecho más difícil realizar prácticas habituales como

la compra de productos en Asia y la reexportación al país del norte o la inversión inmobiliaria para atraer a los sectores altos de aquella nación.

"La situación es mucho peor en Arica que en Iquique y se va a notar más cuando la zona se parta en dos", agrega el experto.

El caso de Magallanes es diferente: la reducción de los proyectos de Enap en la zona no ha podido ser contrarrestado por las inversiones de Methanex, y actualmente Punta Arenas es la ciudad que presenta la mayor tasa de emigración del país.

"Las bases económicas que sostenían a Magallanes han ido desapareciendo, proyectos como el Metanol no alcanzan a sostener a la región entera", asegura el economista de la Universidad Gabriela Mistral, Erik Haindl.

En el caso de Coquimbo, los expertos señalan que la zona tuvo un salto muy importante durante la década de los 90, donde tuvo gran influencia la inversión del Grupo Luksic a través de la mina Los Pelambres. Sin embargo, su impulso a la zona se ha ido frenando y los nuevos proyectos han sufrido atrasos. Si bien Concepción tuvo un crecimiento de 20,9% durante el período, es la cuarta con menor actividad económica entre 2000 y 2006 y se ha convertido en la segunda ciudad de Chile con mayor emigración.

Según explica Flores, existe un estancamiento por la saturación en materia de contaminación que aqueja a la zona industrial y que hace prácticamente imposible instalar una nueva empresa. "Sin embargo, la cifra de este año debiera ser mejor por la nueva planta de celulosa en Nueva Aldea", asegura Flores.

ANEXO N° 2

- Salmón Chile A.G. Diapositiva extraída de la presentación "Perfil de la Industria del Salmón", julio de 2007.



EMPLEO SALMONEERO. El fuerte impulso de la XI Región radica en las inversiones de la industria salmoneera que ha potenciado el crecimiento.

» Por qué algunas zonas crecen tan poco

El débil crecimiento de ciertos sectores clave en algunas regiones y la disminución del comercio de las zonas del norte con Bolivia están detrás del retraso de las áreas salmoneeras creciendo, según los expertos.

El economista del Instituto Libertad y Desarrollo, Tomás Flores, explica que la inestabilidad en Bolivia, la falta de estímulo a las actividades salmoneeras y la falta de inversión en la zona de producción de Aisén y la recuperación del país del norte a la inversión inmobiliaria para atraer a los sectores altos de aquella zona.

"La situación es mala por en Aisén que es igual y se lo a reducir más cuanto la zona se parte en ser", según el experto.

El caso de Magallanes es diferente: la reducción de los proyectos de gas en la zona se ha podido ser contrarrestado por los inversiones de Medanos, y actual mente Punta Arenas es la ciudad que genera la mayor tasa de crecimiento del país.

Las zonas económicas que sostienen a Magallanes son de desarrollo, proyectos como el Mirador se abren a sostiene a la región norte", asegura el economista de la Universidad Católica Andrés Bello, Dris Novati.

En el caso de Copiapó, los expertos señalan que la zona tiene un caso muy importante durante la década de los 90, donde tuvo gran influencia la inversión del Grupo Calbuco a través de la zona

Los Póntones. Sin embargo, su impulso a la zona se ha ido frenando y los nuevos proyectos han sufrido atrasos.

Si bien Concepción tuvo un crecimiento de 20,7% durante el período, en la zona la menor actividad económica entre 2000 y 2006 y se ha convertido en la segunda ciudad de Chile con mayor emigración.

Según explica Flores, existe un estancamiento por la saturación en materia de construcción que afecta a la zona industrial y que hace prácticamente imposible iniciar una nueva empresa. "Sin embargo, la cifra de este año debería ser mejor por la nueva planta de celulosa en Nueva Aldea", asegura Flores.