



**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**METODOLOGÍA DE MEDICIÓN Y MONITOREO DE CONDICIONES
LABORALES PARA LA INDUSTRIA DEL SALMÓN**

**MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO CIVIL
INDUSTRIAL**

GASTÓN ALONSO BERTAGGIA

**PROFESOR GUÍA:
SEBASTIÁN FERNANDO DEPOLO CABRERA**

**MIEMBROS DE LA COMISIÓN:
JUAN PABLO ZANLUNGO MATSUHIRO
JORGE ALBERTO LARA BACCIGALUPPI**

**SANTIAGO DE CHILE
ABRIL 2007**

METODOLOGÍA DE MEDICIÓN Y MONITOREO DE CONDICIONES LABORALES PARA LA INDUSTRIA DEL SALMÓN

El objetivo principal de este trabajo fue diseñar y construir una metodología de medición y monitoreo de condiciones laborales para la industria del salmón y trucha de cultivo en Chile, cuyos resultados fuesen representativos de la realidad de las distintas empresas del sector y socialmente aceptados como válidos. Esta propuesta surge del cuestionamiento generalizado que existe actualmente hacia este importante sector de la economía en materia laboral, el cual está alimentado de enjuiciamientos globales y de la escasez de datos que permitan verificar estos juicios. Esto sumado a la absoluta polaridad de los estudios existentes, lo cual en su conjunto hace imposible vislumbrar la verdadera magnitud del problema.

La metodología está compuesta por dos etapas principales: la primera es una revisión bibliográfica y documental, con el objetivo de establecer el estado del arte respecto a las condiciones laborales del sector. En esta fase se presentan los principales antecedentes aportados por los organismos reguladores y se comparan los dos estudios más relevantes sobre el tema, con el fin de reflejar la extrema parcialidad expuesta en cada uno.

La segunda etapa determinó, mediante 12 entrevistas en profundidad con distintos grupos de interés involucrados en la industria, las principales temáticas que influyen en la calidad de las condiciones labores de una empresa tipo del sector. A partir de la información recogida, se escogieron ocho temas factibles de abordar, se seleccionaron 18 variables que daban cuenta de la problemática relacionada con cada uno de éstos y se construyeron igual número de indicadores para su medición y monitoreo. El sistema de medición quedó finalmente estructurado en cinco módulos relativos a las condiciones laborales de la empresa: calidad del empleo, relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, capacitación y empleabilidad, y situación de la mujer. A esto se agregó un sexto módulo que indaga sobre las principales características de cada organización.

Finalmente, se procedió a realizar una prueba piloto con información secundaria correspondiente a siete empresas líderes del sector. La aplicación incluyó la evaluación de 12 indicadores, que permitieron hacer una clasificación ordenada de cada una de las organizaciones según el resultado obtenido. Posteriormente, las empresas fueron sometidas a un análisis comparado, exhibiendo una gran variabilidad y otorgando cifras que permitieron dar luz acerca de las condiciones laborales de cada una, y sus principales problemas.

La aplicación periódica de este sistema permitiría determinar la calidad de las condiciones laborales que ofrece cada organización, virtud que hace posible la diferenciación de las empresas que se preocupan por mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores. Lo anterior, busca fomentar la competencia al interior de la industria por conseguir mejores resultados, a través de la imitación de las prácticas de las empresas mejor evaluadas por el sistema. Con esto no sólo se busca lograr una mayor transparencia en el sector, sino también ser un incentivo concreto hacia la consecución de mejores estándares en materia laboral.

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN	5	
1.1	Antecedentes generales	5
1.2	Introducción	8
1.3	Objetivos	10
1.3.1	Objetivo general	10
1.3.2	Objetivos específicos	10
1.4	Metodología	10
1.5	Alcances	12
II. ANTECEDENTES DEL SECTOR	13	
2.1	La industria del salmón	13
2.1.1	Empresas productoras	14
2.1.2	El clúster	15
2.1.3	Volúmenes de producción	17
2.1.4	Productos y mercados	18
2.2	El proceso productivo del salmón	20
2.2.1	Hatchery y pisciculturas	21
2.2.2	Empleo en hatchery y pisciculturas	22
2.2.2	Centros de cultivo en el mar: engorda y cosecha	23
2.2.3	Empleo en centros de cultivo	23
2.2.4	Plantas de procesamiento: Primarias y secundarias	24
2.2.5	Empleo en plantas de procesamiento	25
2.2.6	Síntesis del empleo	26
III. LAS CONDICIONES LABORALES EN LA INDUSTRIA DEL SALMÓN	28	
3.1	Antecedentes aportados por organismos reguladores y otras instituciones	28
3.1.1	Cumplimiento de la legislación laboral	28
3.1.1.1	Materias infraccionadas	30
3.1.2	Salud laboral	30
3.1.2.1	El caso de los buzos mariscadores	31
3.1.2.2	El trabajo en las plantas procesadoras	34
3.1.3	Derechos colectivos	34
3.1.4	Remuneraciones	36
3.1.5	Subcontratación	36
3.2	Análisis de los principales estudios existentes	38
3.2.1	“Cultivando pobreza: condiciones laborales en la salmonicultura”	38
3.2.2	“Estudio de condiciones laborales en la industria del salmón 2005”	45
3.3	Comentarios generales	49
IV. BASES PARA EL DISEÑO	51	
4.1	Necesidades específicas de la medición de condiciones laborales en la industria del salmón	51
4.2	Selección de entrevistados	52
4.2.1	Criterio de selección	52
4.2.2	Perfil de los entrevistados	53
4.3	Determinación de temas relevantes	55
4.4	Selección de temas y definición de variables	59

V. METODOLOGÍA DE MEDICIÓN DE CONDICIONES LABORALES	62
5.1 Propuesta de indicadores	63
5.1.1 Características de la empresa	64
5.1.2 Calidad del empleo	65
5.1.3 Relaciones laborales	66
5.1.4 Seguridad y salud en el trabajo	67
5.1.5 Capacitación y empleabilidad	68
5.1.6 Situación de la mujer	69
5.2 Plan de aplicabilidad del sistema	70
5.3 Recomendaciones	71
VI. APLICACIÓN DE PRUEBA	72
6.1 Resultados	72
6.2 Comentarios	79
VII. CONCLUSIONES	80
VIII. BIBLIOGRAFÍAS Y FUENTES DE INFORMACIÓN	82
IX. ANEXOS	84
Anexo 1: Empresas productoras de salmón y trucha	84
Anexo 2: Materias infraccionadas año 2003-2005	87
Anexo 3: Accidentes fatales en la industria salmonera	90
Anexo 4: Organizaciones Sindicales X Región	94
Anexo 5: Entrevista a Gerente de Recursos Humanos (empresa F)	96
Anexo 6: Entrevista a Dirigente Sindical (empresa F)	99

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución de bienes y servicios en torno a la industria del salmón	15
Figura 2: Evolución de la producción chilena de salmón y trucha	17
Figura 3: Producción de salmón y trucha cultivado por país	18
Figura 4: Evolución de las exportaciones (1991-2005)	18
Figura 5: Principales destinos de exportación, año 2005	19
Figura 6: Evolución del empleo en la industria v/s evolución de la producción	27
Figura 7: Remuneraciones de los Trabajadores Encuestados	40

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Empresas líderes en la producción y exportación de salmónidos (Año 2005)	14
Cuadro 2: Empresas claves en la salmonicultura	16
Cuadro 3: Asociaciones de empresarios en la industria del salmón	17
Cuadro 4: Exportaciones por especie, año 2005	19
Cuadro 5: Exportaciones por presentación, año 2005	20
Cuadro 6: Infraccionalidad industria salmonera, período 2003-2006	28
Cuadro 7: Accidentabilidad, año 2004	31
Cuadro 8: Accidentabilidad, año 2005	31
Cuadro 9: Accidentes de buceo en la salmonicultura	33
Cuadro 10: Principales faltas detectadas en fiscalizaciones	33
Cuadro 11: Multas declaradas, año 2004	48
Cuadro 12: Espacios de clasificación de los entrevistados	53
Cuadro 13: Distribución de los entrevistados	53
Cuadro 14: Resumen temas relevantes de la industria	59
Cuadro 15: Temas y variables seleccionados	62
Cuadro 16: Módulos y variables	63
Cuadro 17: Indicadores de caracterización de la empresa	64
Cuadro 18: Indicadores de calidad del empleo	65
Cuadro 19: Indicadores de relaciones laborales	66
Cuadro 20: Indicadores de seguridad y salud en el trabajo	67
Cuadro 21: Indicadores de capacitación y empleabilidad	68
Cuadro 22: Indicadores de situación de la mujer	69
Cuadro 23: Aplicación indicador N° 1	72
Cuadro 24: Aplicación indicador N° 4	73
Cuadro 25: Aplicación indicador N° 5	73
Cuadro 26: Aplicación indicador N° 6	74
Cuadro 27: Aplicación indicador N° 7	74
Cuadro 28: Aplicación indicador N° 8	75
Cuadro 29: Aplicación indicador N° 9	75
Cuadro 30: Aplicación indicador N° 10	76
Cuadro 31: Aplicación indicador N° 13	76
Cuadro 32: Aplicación indicador N° 15	77
Cuadro 33: Aplicación indicador N° 16	77
Cuadro 34: Aplicación indicador N° 23	78

I. PRESENTACIÓN

1.1 Antecedentes generales

El desarrollo de la industria del salmón y trucha de cultivo en Chile es una historia que no deja de sorprender. Calificada como el fruto de una de las innovaciones tecnológicas más importantes que alguna vez se haya llevado a cabo en el país, esta industria ha logrado, en tan sólo 25 años, posicionarse como el segundo productor mundial de salmón, y ocupar el primer puesto en el mercado de las truchas.

Este dinámico sector se supera a sí mismo cada año, y rompe con los pronósticos más auspiciosos de los expertos. Mientras en 1990 se exportaban cerca de 24.000 toneladas de salmónes y truchas con niveles mínimos de procesamiento, en 2006 esta cifra alcanzó las 387.000 toneladas y recaudó US \$ 2.226 millones. De esta forma, la industria promedió una tasa de crecimiento anualizada de los retornos de un 22% en la última década y dobló el valor de los ingresos obtenidos tres años antes.

Lo anterior se debe en gran medida al buen comportamiento que han registrado los precios promedios en los mercados internacionales. El valor se ha incrementado en un 58% en los últimos cuatro años, pasando de US \$ 3,38 por kilo en 2002 a US \$ 5,65 por kilo en 2006, alcanzando así el costo más alto de su historia.

Dentro de la economía chilena, la industria ha pasado en pocos años a ser uno de sus pilares fundamentales, situando a las especies salmonídeas en valor como el segundo producto de mayor exportación chileno, después del cobre, y ocupando cerca del 5% de las exportaciones totales del país.

En tanto, en el rubro pesquero, la salmonicultura es por lejos la actividad más importante, representando el 56% de las exportaciones de éste sector, de la misma forma que representa un 20,2% del total de las exportaciones de alimentos¹.

Los análisis de la Organización de la Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) muestran que la demanda por pescado en el mundo continuará creciendo, y el rol que jugará la acuicultura en esto será vital. Hoy en día, cerca del 43% del pescado consumido en el planeta proviene del cultivo, y se estima que éste seguirá aumentando en desmedro de la pesca extractiva.

Tomando en consideración las cifras anteriores y el potencial que tiene Chile para seguir explotando sus ricas aguas, por medio de la entrega de concesiones hacia la XI y XII Región del país, las proyecciones de crecimiento a futuro para la salmonicultura reflejan un horizonte cada vez más favorable.

¹ Fuente: SalmonChile

No obstante, a diferencia de lo que se podría pensar, no todo son éxitos para este sector de la economía. De un tiempo a esta parte, la industria del salmón y trucha de cultivo chilena ha sido blanco constante de acusaciones de diversos actores de la sociedad civil (principalmente de las ONG), que ven detrás del accionar de este lucrativo negocio una gran cantidad de externalidades negativas de alto impacto en la sociedad, tanto en materia ambiental como laboral.

En lo que a materia laboral se refiere, se acusa a la industria de infringir sistemáticamente la normativa laboral, de ser fuente de un empleo precario, inestable, mal remunerado y en condiciones poco seguras. Además, se la imputa de ejercer constantemente medidas que atentan contra los derechos básicos de los trabajadores, especialmente el derecho de sindicalización, adhiriendo también acusaciones por discriminación hacia la mujer y violación de los derechos maternales, entre las más frecuentes.

Las acusaciones anteriores no son infundadas. Una mirada general a las cifras entregadas durante el 2006 por la Dirección Regional del Trabajo de los Lagos (región donde se encuentra emplazado el grueso de esta actividad), evidencia que de las 268 fiscalizaciones efectuadas a empresas salmoneras, 141 empresas (53%) terminaron con sanción. Las multas más recurrentes apuntaron al incumplimiento de la jornada laboral, problemas de higiene y de seguridad.

Del mismo modo, en el último año se recibieron 7 denuncias, en las cuales se acusaba a distintas empresas del sector de ejercer prácticas antisindicales contra sus trabajadores. El tema se torna más grave aún al considerar que en materia de accidentabilidad esta industria posee promedios sobre la media nacional, y en el periodo de los últimos dos años cobró la vida de 30 trabajadores en sus faenas.

Diversos stakeholders han advertido un empeoramiento progresivo del nivel de vida de los habitantes de la X Región, sosteniendo que la industria solo ha contribuido a fomentar los niveles de desigualdad y de empobrecimiento. Según cifras publicadas por la Dirección del Trabajo, el 46% de los habitantes acumulan tan sólo el 13,8% de los ingresos. Además, señala que el ritmo de superación de la pobreza y de la indigencia es menor que la media nacional, ocupando desde el año 2000 el quinto puesto en índices de pobreza, y el cuarto en índices de indigencia (el 22% de su población posee también índices de pobreza urbana y rural superiores a la media nacional).

Por otro lado, si se considera el Índice de Desarrollo Humano (IDH) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el cual incluye ámbitos de salud, educación e ingresos, la X Región tiene un IDH de 0,729, lo cual es deficitario en comparación al 0,851 medio nacional. Este indicador la ubica sistemáticamente en los lugares diez y 11 de las 13 regiones del país.

Todo lo anterior en conjunto, desembocó en el lanzamiento de una campaña internacional denominada "Pure Salmon Campaign", en octubre de 2006, llevada a cabo por 21 ONG de distintas nacionalidades y desarrollada paralelamente en siete países (Canadá, Irlanda, EEUU, Escocia, Chile, Inglaterra y Noruega). Su finalidad fue informar a los consumidores sobre los impactos, problemas ambientales, sociales y de salud asociados al salmón cultivado y a las actuales prácticas de las empresas. Esta campaña logró un gran impacto mediático, generando la preocupación de distintos actores del sector.

Si se analiza la situación desde el punto de vista del gobierno, el problema es bastante delicado. Esto debido a que, además de los impactos internos (manifestaciones, marchas públicas, toma de empresas y de caminos en la ciudad de Puerto Montt en 2006), los costos que esta situación puede traerle al país en el exterior no son menores, fundamentalmente en su relación con Estados Unidos (principal socio comercial, y destino de aproximadamente el 40% del salmón chileno).

La situación con este país es particularmente complicada para Chile. Esto debido a que EEUU es el único de los países con los que Chile posee acuerdos comerciales con el cual incluyó un capítulo laboral vinculante para ambas naciones. Esta situación podría acarrear sanciones si se comprobase un incumplimiento de las directrices de los organismos internacionales en materia laboral, las cuales quedan estipuladas en el acuerdo.

Reconociendo el riesgo de la situación, un año después de la entrada en vigencia del tratado, la Dirección del Trabajo comenzó a elaborar periódicamente un informe de evaluación sobre temas laborales incluidos en el tratado de libre comercio con este país. Centrado particularmente en la industria salmonera, éste tiene como objetivo determinar qué comportamiento tiene la salmonicultura, a la luz de los indicadores vinculados a los derechos fundamentales establecidos en el capítulo 18 del TLC Chile-EEUU.

A mediados de 2006, y por intervención del Diputado PS Fidel Espinoza, la Comisión de Pesca y Acuicultura e Intereses Marítimos de la Cámara de Diputados, presidida por el diputado DC Patricio Vallespín, dio inicio a un proceso de estudio de la situación ambiental y laboral de la industria salmonera. Entre las primeras medidas se implementaron mesas de trabajo tripartitas en la X, XI, y XII Región, y se recabaron antecedentes de los distintos actores involucrados en el acontecer de la industria.

1.2 Introducción

Tal como se refleja en el apartado de antecedentes generales, el conflicto laboral de la industria salmonera alcanzó en el año 2006 su punto más crítico. Las campañas emprendidas tanto a nivel nacional como internacional, y la cada vez mayor cobertura de los medios de comunicación, comenzaron por primera vez a echar luz sobre una problemática antes tapada por la prosperidad económica del sector.

Sin embargo, a pesar del consenso que existe hoy acerca de la gravedad del problema, aún persiste un nivel de desinformación y de desconocimiento muy alto respecto a la industria y el trabajo que en ésta se genera.

Dado que no se posee ni la capacidad ni los recursos para fiscalizar el sector, los antecedentes recabados por los organismos reguladores son escasos y en general poco representativos en relación a la magnitud de la industria.

Además de estos antecedentes, es posible encontrar en la actualidad contados estudios que intentan abordar el problema de las condiciones laborales en la industria del salmón, y ser un aporte al esclarecimiento de la situación que en ésta se genera.

Respecto a esto, es posible encontrar dos tipos de investigaciones: las basadas en la opinión de trabajadores, realizadas principalmente por organizaciones no gubernamentales ambientalistas, que establecen una mirada bastante crítica de las condiciones laborales que el sector genera, denunciando, entre otros tópicos, altos grados de infraccionalidad e incumplimiento de la legislación, malas condiciones de higiene y seguridad, sueldos bajos y prácticas antisindicales. En contraparte, existen algunos estudios basados en la información entregada por las empresas, realizados fundamentalmente por el gremio de los empresarios (SalmonChile), que entregan una mirada mucho más positiva de la industria, denotando estándares sobre la media regional y nacional en varios ámbitos referentes a las condiciones laborales.

Debido a esta ambigüedad en las visiones entregadas sobre la problemática de la industria, además de la escasez de todo tipo de cifras e informaciones que permitan corroborar su verosimilitud, ocurre que hoy en día no hay un consenso en torno a la magnitud del problema, ni es posible determinar si es un problema generalizado de todas las empresas de la industria, o sólo de una parte del sector.

A raíz de esta situación, la Cámara de Diputados, en su sesión 45^o (5 de julio de 2006), establece en el proyecto de acuerdo N^o 153B -proyecto que dio inicio a la revisión laboral y ambiental del sector salmonero- lo siguiente: “las autoridades públicas y los actores privados deberán desarrollar estudios que integren la visión de los trabajadores y de las empresas en torno de las condiciones laborales del sector acuícola, que deben replicarse en el tiempo con el fin de monitorear adecuadamente las modificaciones de las empresas en un sector cada vez más importante de la economía nacional”.

Buscando ser un aporte en dicho sentido, la investigación que en este trabajo se aborda tiene como fin principal diseñar y proponer una metodología de medición de condiciones laborales para la industria del salmón, que integre las visiones de los distintos sectores de la industria, permitiendo establecer comparaciones entre las condiciones laborales de las distintas organizaciones, y cuyos resultados sean socialmente aceptados como válidos.

En el presente informe se entregan los principales resultados obtenidos en esta investigación. Con el propósito de conservar el orden y la claridad en la exposición, éste ha sido dividido en capítulos, los cuales retratan la secuencia con que la investigación se fue desarrollando.

Para comenzar, en el capítulo I, se presenta el problema a investigar y se exponen las principales características de la investigación, detallando los objetivos, los alcances y la metodología que fue utilizada.

En el capítulo II se lleva a cabo una revisión breve de los antecedentes más importantes del sector, con el objetivo de entender el funcionamiento de la industria y contextualizar la investigación.

En el capítulo III, en primera instancia, se lleva a cabo una revisión de los principales antecedentes que existen acerca de las condiciones laborales de la industria, analizando las principales cifras aportadas por los organismos reguladores. En segunda instancia, se presentan los dos estudios más relevantes realizados en el sector, se exponen sus resultados y se realiza un breve análisis comparado de estos.

Tomando en cuenta los resultados de cada una de las etapas anteriores, en el capítulo IV se establecen las bases para el diseño. En este punto se presentan los principales temas que, a juicio de diversos stakeholders, determinan la calidad de las condiciones laborales de una empresa tipo del sector, se seleccionan los temas y se definen las variables.

En el capítulo V, se desarrolla el sistema de medición y se construyen y definen cada uno de los indicadores que servirán para medir las variables seleccionadas.

En el capítulo VI se lleva a cabo una aplicación piloto del sistema, tomando una muestra de siete organizaciones líderes del sector, y se analizan los resultados obtenidos. Para culminar, se presenta un plan de aplicabilidad del sistema de medición y las recomendaciones para su complementación.

Finalmente, en el capítulo VII se presentan las conclusiones más importantes obtenidas de la investigación.

1.3 Objetivos

El desarrollo de este trabajo puede resumirse en los siguientes objetivos:

1.3.1 Objetivo general

Diseñar una metodología de medición y monitoreo de condiciones laborales para la industria de salmón y trucha de cultivo en Chile, cuyos resultados sean socialmente aceptados como válidos.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer el “estado del arte” de las condiciones laborales de la industria del salmón, en base a los antecedentes existentes en la actualidad.
- Determinar cuáles son los temas relevantes que permiten establecer un diagnóstico de la calidad de las condiciones laborales que ofrece una determinada empresa del sector.
- Diseñar un sistema de medición de condiciones laborales para la industria del salmón en base a indicadores.

1.4 Metodología

Para el desarrollo de este trabajo se complementaron diferentes metodologías, cada una de las cuales respondió a las necesidades específicas de cada etapa de la investigación.

En primera instancia, para desarrollar el “estado del arte” de las condiciones laborales del sector, se llevó a cabo una revisión bibliográfica, un análisis documental y una serie de entrevistas telefónicas.

• Revisión bibliográfica

Comprendió todas las actividades relacionadas con la búsqueda, acopio y análisis de información escrita acerca de las condiciones laborales de la industria, centrándose principalmente en la revisión de publicaciones especializadas, periódicos, boletines y revistas.

Destacan las publicaciones periódicas de las ONG: Ecoceanos, Oceana, Olach y Terram. También fueron consideradas publicaciones en periódicos como: El Llanquihue, La Estrella de Chiloé, Aqua noticias y El Mostrador. Asimismo, revistas especializadas de acuicultura, como son Visión Acuícola y Aqua.

- **Análisis documental**

Consistió básicamente en analizar y extraer los resultados de las publicaciones oficiales y estudios del sector, centrándose en los antecedentes entregados por los diversos organismos reguladores que intervienen en éste, y en los estudios desarrollados por distintos sectores de la sociedad civil.

Se releva el análisis de publicaciones de la Dirección del Trabajo, tanto a nivel central como regional, de la Dirección General del Territorio Marino y Marina Mercante (Directemar) y de la Superintendencia de Seguridad Social.

De la misma manera, se presentan en forma resumida los resultados de los dos estudios de condiciones laborales más importantes desarrollados en el sector (Fundación Terram y Universidad de Chile), sometiéndolos posteriormente a comparación.

- **Entrevistas telefónicas a profesionales de empresas**

Se llevaron a cabo tres entrevistas telefónicas en profundidad con empleados del área de recursos humanos de una empresa del sector. Esto, con el fin de comprender a cabalidad el empleo en cada una de las etapas del proceso productivo del salmón.

Posteriormente, y con el fin de seleccionar los temas claves que determinan los cuestionamientos hacia el sector, se desarrollaron 12 entrevistas en profundidad de manera presencial: cuatro de ellas en la Región Metropolitana y otras ocho en la X Región. El resultado de este proceso permitió establecer las principales temáticas, cuyo seguimiento era necesario abordar mediante la construcción del sistema de medición.

- **Entrevistas en profundidad con distintos actores de la industria**

Dentro del primer grupo se incluyeron un funcionario de la Dirección del Trabajo, dos académicos expertos del sector, y un directivo del área de desarrollo organizacional de una empresa productora de la industria.

En el segundo grupo, en tanto, se incluyeron dos empleados de planta de proceso y dos jefes sindicales. Participaron también del proceso de entrevistas un encargado de personal y un Gerente de Recursos Humanos de una empresa del sector, además de un funcionario de la Dirección Regional del Trabajo de la X Región, y un inspector del trabajo de Chiloé.

Finalmente, la última etapa de la metodología se abordó en dos fases:

- **Construcción del sistema de medición**

Se seleccionaron los temas que era factible abordar por el sistema y se determinaron las variables de medición respectivas a estos. Posteriormente, se construyeron los indicadores de monitoreo.

- **Aplicación de prueba**

En base a información secundaria, recopilada de diversas fuentes, se realizó una prueba piloto del sistema propuesto, para un subconjunto de siete empresas del sector.

1.5 Alcances

En la actualidad no existe un sistema de medición de condiciones laborales enfocado en el sector, de aplicación periódica, y cuyos resultados sean socialmente aceptados como válidos. Dado esto, el trabajo que aquí se realizó tuvo un carácter exploratorio, no buscó ser una representación exacta de las problemáticas de la industria, sino una primera aproximación que abordara los temas más relevantes que inciden directamente sobre la calidad de las condiciones laborales de una organización del sector.

El escenario bajo el cual esta tarea se llevó a cabo es bastante complejo. Esto debido fundamentalmente a la escasez de información estadística de calidad que existe en general en esta industria, en los distintos ámbitos relacionados con su operación. En particular, respecto al tema de las condiciones laborales, son muy pocos los tópicos sobre los cuales es posible encontrar información, mientras que, en los que efectivamente ésta existe, generalmente se basa en estimaciones poco representativas (datos provenientes de un grupo pequeño de empresas), o información subregistrada.

El déficit de la información se debe tanto a un problema de voluntad de las empresas de transparentar su gestión, como a la escasa capacidad de los organismos reguladores de poder seguir más de cerca el accionar de éstas.

Todo lo anterior repercute en el sistema de medición que en este trabajo se desarrolla, limitando sus alcances. Respecto a estos, el sistema propuesto apunta a generar un diagnóstico representativo de la calidad de las condiciones laborales de la industria, comparando y rankeando los resultados obtenidos de la evaluación de un grupo de variables laborales en las distintas empresas del sector.

La aplicación periódica de este sistema de medición va a permitir construir data estadística primaria, desagregada por empresas y socialmente aceptada como válida. Esto permitirá, posteriormente, generar nuevas iniciativas de medición para el sector, que apunten a agudizar el análisis de cada uno de los indicadores propuestos y establecer las mejores prácticas para la industria en materia laboral.

II. ANTECEDENTES DEL SECTOR

En esta sección se entregan los principales antecedentes del sector, con el fin de poner en contexto el trabajo posterior.

En el primer apartado se realiza una descripción de la industria, detallando las empresas productoras del sector, la composición del cluster del salmón y los principales productos y mercados de exportación. Es importante destacar que la representación aquí llevada a cabo es concisa, dado que son temas que se encuentran ampliamente descritos en la literatura especializada².

En el segundo apartado se lleva a cabo una descripción del ciclo productivo del salmón, abordando de manera separada cada una de las fases de la producción, los procesos que se desarrollan al interior de éstas y los recursos humanos involucrados.

2.1 La industria del salmón

Si bien los primeros esfuerzos para introducir esta especie en Chile datan de fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX, cuando llegaron las primeras ovas importadas de Europa, fue recién a comienzos de los años 60 cuando se concretaron una serie de acciones cooperativas entre organismos públicos nacionales (Servicio Agrícola y Ganadero, Servicio Nacional de Pesca, Corporación de Fomento de la Producción), norteamericanos (Cuerpo de Paz, Universidad de Washington) y japoneses (Japan International Cooperation Agency). El fin de esta acción conjunta fue estudiar los ríos más aptos, sembrar alevines, realizar incubaciones y construir pisciculturas³.

Las actividades industriales pioneras datan de la década del 70. Una de las primeras iniciativas privadas, que daría un giro radical a la salmonicultura en Chile, se cristalizó en 1974 con el inicio del cultivo de la trucha arco iris, con fines comerciales para consumo nacional y exportación. No obstante, recién a partir de la década de los 80 se dio inicio al proceso de producción industrial del salmón en cautiverio, y a la proliferación de centros de cultivo en las regiones australes del país.

A partir de los años 90, se comenzó a desarrollar la reproducción en Chile, y se obtuvieron las primeras ovas nacionales de Salmón Coho, hito sumamente importante que marcó el despegue definitivo de la industria salmonicultura nacional⁴.

En la actualidad, se estima que existe un total de 11.226 hectáreas de cultivo de salmonicultura, y alrededor de 671 centros productivos operativos. El grueso de la actividad se concentra en la X Región, de donde surge aproximadamente el 87% del salmón cultivado en el país. Sin embargo, dado la saturación de espacio para continuar creciendo, la industria ha comenzado paulatinamente a expandirse hacia las regiones

² Ver Bibliografía.

³ MONTERO, C. 2004. Formación de un clúster globalizado: el caso de la Industria del salmón en Chile.

⁴ Fuente: SalmonChile A.G. <http://www.salmonchile.cl>

XI y XII. En la actualidad, se estima que estas regiones representan alrededor del 17% y el 1% de la producción respectivamente⁵⁶.

2.1.1 Empresas productoras

El proceso de reestructuración industrial constante que ha vivido el sector en el último tiempo - caracterizado por fusiones, adquisiciones y aumento de la presencia de competidores de nivel mundial o *global players* - ha llevado inevitablemente a una disminución importante del número de actores presentes en la industria, y a una concentración cada vez mayor de la producción⁷.

Diez años atrás esta industria estaba compuesta por cerca de cien empresas. Hoy en día, existen alrededor de 67 organizaciones dedicadas a la producción y comercialización de salmónidos⁸, de las cuales 12 manejan la mayor parte del negocio, concentrando en el año 2005 sobre el 70% de las exportaciones –y, por ende, la producción- de la industria⁹. (Ver Cuadro 1)

Cuadro 1: Empresas líderes en la producción y exportación de salmónidos (Año 2005)

	Empresa	Total exportado (toneladas)	%
1	MARINE HARVEST CHILE	41.075,93	10,71
2	EMPRESAS AQUACHILE S.A.	37.277,57	9,72
3	MAINSTREAM CHILE S.A.	35.417,33	9,23
4	CIA. PESQUERA CAMANCHACA S.A.	25.951,33	6,76
5	PESQUERA LOS FIORDOS	23.033,74	6,00
6	SALMONES MULTIEXPOR LTDA	20.902,63	5,45
7	FJORD SEAFOOD CHILE S.A.	19.422,91	5,06
8	SALMONES ANTARTICA S.A.	17.474,97	4,55
9	CULTIVOS MARINOS CHILOE S.A.	14.938,52	3,89
10	PESCA CHILE S.A.	12.858,70	3,35
11	AGUAS CLARAS S.A.	12.854,01	3,35
12	SALMONES PACIFIC STAR LTDA.	9.907,02	2,58
	TOTAL	271.114,66	70,66

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SalmonChile.

De este grupo de empresas top de la industria, cinco organizaciones pertenecen a capitales extranjeros, y representan en conjunto alrededor del 33% del total exportado.

Marine Harvest Chile y Fjord SeaFood Chile son filiales de la multinacional noruega Pan Fish Asa. De la misma manera, Mainstream es filial de la compañía noruega Cermaq. Salmones Antártica, en tanto, pertenece al grupo japonés Nippon Suisan Kaisha y Pesca Chile al grupo español Pesca Nova.

⁵ BRAVO, C. Cuantificación del efecto de las exportaciones sobre el empleo, estudio de productos específicos.

⁶ Según declaraciones de Rodrigo Pizarro (Director de Fundación Terram) a la Comisión de la Cámara de Diputados, existen cerca de 200.000 hectáreas posibles de ser sujetas a posesión en estas regiones.

⁷ DÍAZ, E. 2003. Transnacionalización de la industria salmoneera: Aspectos socio-laborales de un proceso en curso.

⁸ Este número fue determinado en base a información de ProChile, no obstante, algunas de estas empresas exportadoras están controladas por los mismos grupos empresariales (Fuente: SalmonChile A.G).

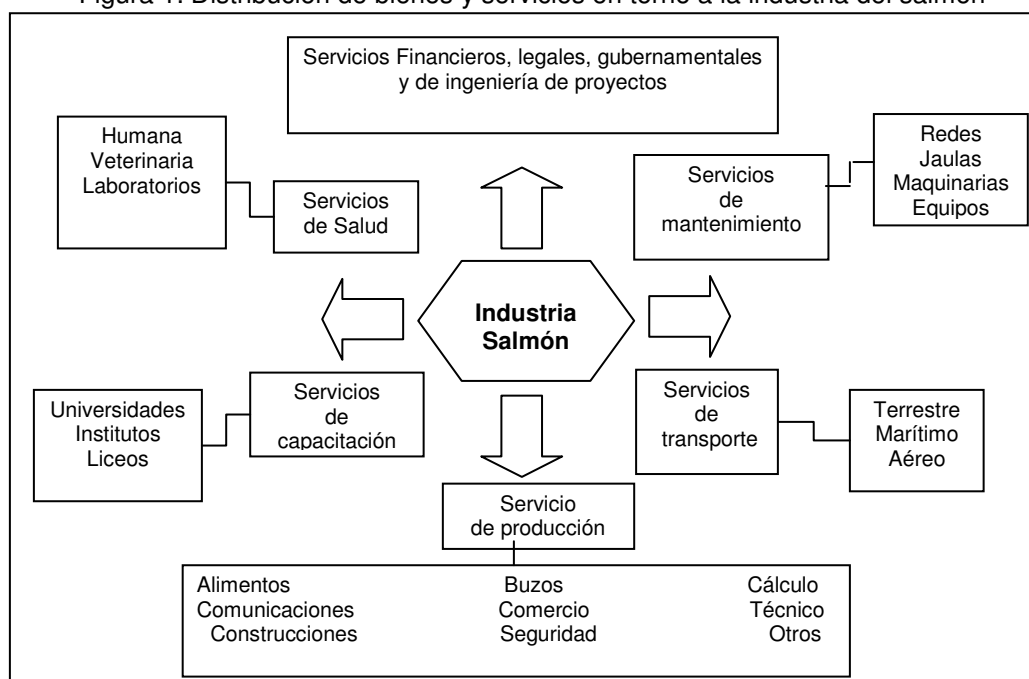
⁹ Esto, dado que se estima que el mercado del salmón es de exportación en un 98% (Fuente: ProChile).

2.1.2 El clúster

En la X Región se ha desarrollado en torno a la industria del salmón lo que se conoce como un enclave productivo o *clúster*, es decir, una aglomeración estratégica de empresas en un territorio, que permite generar sinergias y ventajas competitivas en la producción.

Como se puede observar en la Figura 1, se ha construido una extensa red de servicios especializados, los cuales hacen de la producción del salmón la actividad principal de la región. Actualmente, en la ciudad de Puerto Montt, se encuentran todos los servicios que hacen de ésta el centro neurálgico de la actividad productiva: bancos, aseguradoras, empresas consultoras de ingeniería, centros de investigación científica y universidades que imparten carreras relacionadas con la acuicultura, además de todos los servicios especializados que intervienen en la producción¹⁰.

Figura 1: Distribución de bienes y servicios en torno a la industria del salmón



Fuente: SalmonChile

Según datos entregados por SalmonChile, existe una extensa red de 1.200 empresas proveedoras y prestadoras de servicios especializados, que participan activamente en la industria.

De éstas, 500 son empresas claves basadas en las salmonicultura, cien funcionan como proveedoras de insumos y 400 como prestadoras de servicios. Todas ellas están integradas en las distintas fases del productivo del salmón, tanto en las fases de agua dulce y agua mar, como en plantas de procesamiento¹¹.

¹⁰ Montero, C. 2004. Formación de un clúster globalizado: el caso de la Industria del salmón en Chile.

¹¹ El proceso productivo se aborda en detalle en el punto 2.2

Las distintas ocupaciones que abarcan estas empresas van desde la producción de ovas para la fase de agua dulce, balsas jaulas y alimento para la fase de agua mar, hasta máquinas despieladoras para las plantas de procesamiento. Asimismo, entregan servicios veterinarios para la primera fase, mantenimiento de redes y cosecha para la segunda y retiro de desechos en plantas procesadoras; además de una compleja red de transporte especializado que permite trasladar el producto en óptimas condiciones entre las distintas faenas productivas. (Ver cuadro 2)

Cuadro 2: Empresas claves en la salmonicultura

Proveedores de bienes	Proveedores de servicios
Agua Dulce	
Alimentos	Transporte marítimo y terrestre: camiones tractores y barcas
Estanques	Mantenimiento de jaulas
Balsas Jaulas	Mantenimiento y lavado de redes
Redes	Servicios veterinarios
Proveedores de Ovas	
Proveedores de Yodo	
Maquinarias	
Alimentadores eléctricos	
Computadores	
Sistemas de oxígeno	
Contadores de ovas y alevines	
Agua Mar	
Alimentos	Transporte marítimo y terrestre
Balsas Jaulas	Mantenimiento de jaulas
Redes	Mantenimiento y lavado de redes
Medicamentos: Vacunas, antibióticos	Servicios de cosecha
Proveedores de smolts	Wellboats
Otros: redes loberas, ultrasonido, yodo	Servicios veterinarios (vacunas)
	Asesoría Patológica
Plantas de Procesamiento	
Maquinarias:	Transporte
Maquinas descamadoras	Retiro de desechos
Equipos de refrigeración	Mantenimiento eléctrico
Maquinas despieladoras	Diseño y construcción de planta
Otros insumos:	Software de producción y de cámara
Bolsas, cajas de cartón, cajas de aislapol	
Mesones	
Cintas transportadoras de filete	

Fuente: Montero

Con el propósito de profesionalizar la actividad productiva, existen seis asociaciones gremiales dentro del *clúster*: Asociación de Productores de Salmón y Trucha (SalmonChile), Asociación de Armadores y Servicios Marítimos (Arasemar), Asociación de Empresas de Buceo (Adeb), Asociación de Talleres de Redes (Atared), Asociación de Laboratorios de Productos Veterinarios (Alavet), Asociación de Armadores de Transporte Marítimo, Fluvial, Lacustre y Turístico Sur Austral (Armasur). (Ver Cuadro 3)

Cuadro 3: Asociaciones de empresarios en la industria del salmón

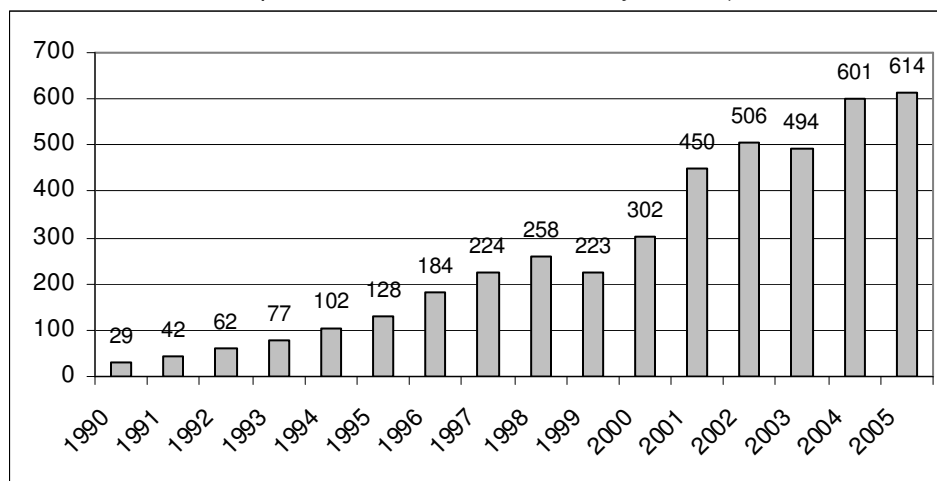
Asociación gremial	Composición
SalmonChile	27 empresas productoras de salmónidos (representantes del 85% de las exportaciones en 2005); cinco plantas de alimentos no integradas y 22 empresas proveedoras.
Arasemar	14 empresas marítimas (con 200 barcos y 16 Wellboats).
Adeb	Ocho empresas de buceo (con 500 buzos profesionales).
Atared	14 talleres de redes formales (existen otros 39 talleres no asociados).
Alavet	18 laboratorios farmacéuticos relacionados al clúster.
Armasur	Diez empresas marítimas (ocho ubicadas en la X y dos en la XII región).

Fuente: SalmonChile

2.1.3 Volúmenes de producción

Durante el año 2005, en Chile los desembarques de salmónidos alcanzaron las 614.000 toneladas *round*¹², cifra superior en un 2% al año anterior. (Ver Figura 2)

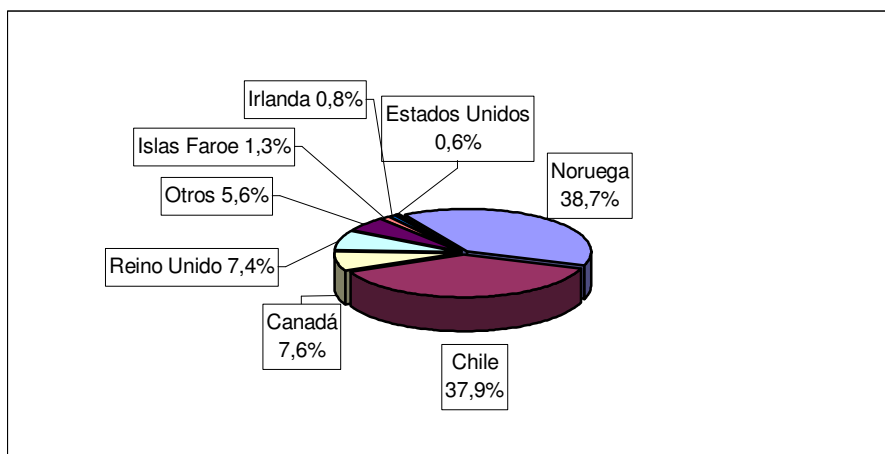
Figura 2: Evolución de la producción chilena de salmón y trucha (miles de toneladas round)



Dicho valor sitúa al país como el segundo productor a nivel mundial, con un 37,9% de participación en la producción. En el primer lugar se encuentra Noruega, y lejos de ambos aparecen Canadá y el Reino Unido. (Ver Figura 3)

¹² Toneladas netas cosechadas sin ningún nivel de procesamiento.

Figura 3: Producción de salmón y trucha cultivado por país (%) (1.635 mil toneladas)



Fuente: Informe Económico Salmonicultura 2005

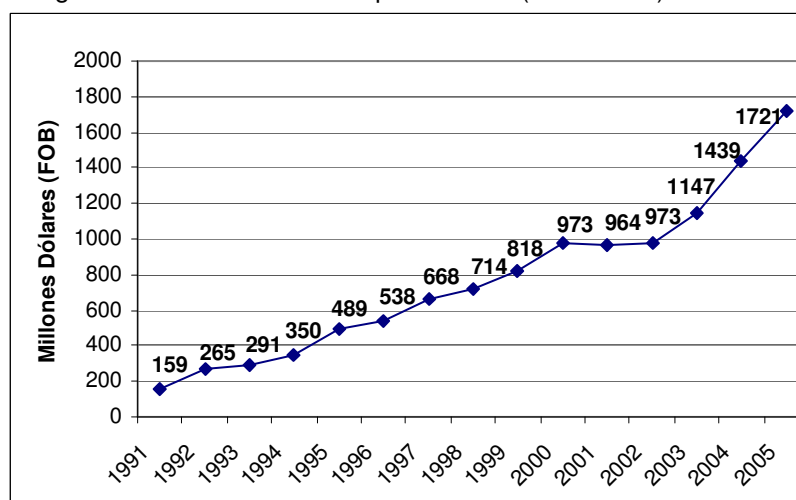
2.1.4 Productos y mercados

La actividad salmonera es netamente exportadora. Se estima que alrededor del 98% de la producción de salmónidos del país se destina a los mercados internacionales¹³.

El año 2005 cerró con ganancias por \$US 1721,5 millones, cifra superior en un 20% al valor del año anterior. En volúmenes físicos, en tanto, se alcanzaron las 383.700 toneladas, registrando un crecimiento de un 8% respecto de 2004.

Diversos analistas del sector coinciden en que en el crecimiento sostenido de los últimos años, ha sido clave el rol que han jugado los precios del salmón cultivado en los mercados internacionales, los cuales se han mantenido en alza a partir de la crisis del 2003. Igualmente, destaca como un factor determinante del crecimiento la mayor participación de las exportaciones de productos con mayor valor agregado.

Figura 4: Evolución de las exportaciones (1991-2005)

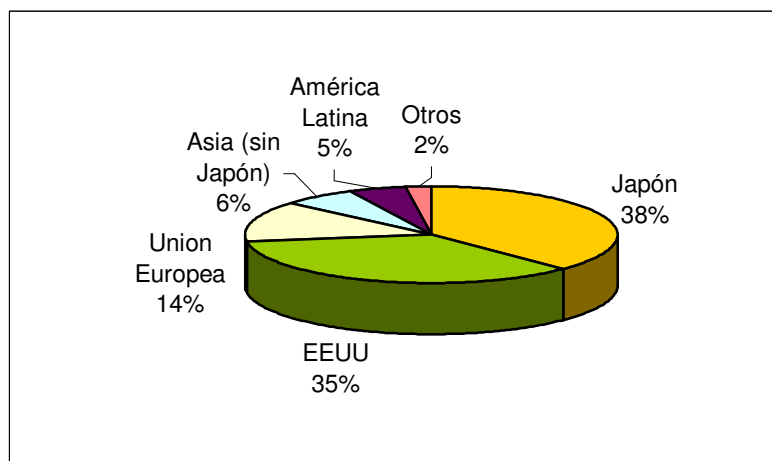


¹³ Fuente: ProChile.

Fuente: SalmonChile

Son cuatro los destinos que acumulan el grueso de los envíos de la industria salmonera: Japón, EEUU, La Unión Europea y, en menor medida, América Latina. En 2005, estos destinos representaron el 89% de los retornos por exportación.

Figura 5: Principales destinos de exportación, año 2005



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SalmonChile

Dentro de las especies salmonídeas que se cultivan en el país, se destacan fundamentalmente el Salmón del Atlántico (o Salar), el Salmón del Pacífico (o Coho), y la Trucha Arco iris.

Cuadro 4: Exportaciones por especie, año 2005

Especies	Toneladas netas exportadas	%
Salmón Atlántico	229.221	59,7
Salmón Coho	78.791	20,5
Trucha	74.694	19,5
Otros	1.225	0,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SalmonChile

Los envíos, por su parte, se encuentran bastante segmentados. El salmón Coho (especie producida sólo en Chile) y la Trucha se destinan casi exclusivamente al mercado japonés. En 2005 a este destino se remitieron el 94,9% y el 82,8% de los envíos, respectivamente.

El Salmón del Pacífico, en cambio, es enviado principalmente a EEUU y, en menor medida, a los países de la Unión Europea, representando a su vez el 51% y el 19,9% del total de ese año.

Si se analizan las exportaciones por presentación del producto final, queda en evidencia la existencia de cuatro principales formas de comercialización del salmón: Entero, HG, Filetes y Steak.

Del cuadro 5 se puede inferir que los productos de mayor importancia son el Filete y el HG, con un 43% y un 33% de los envíos, respectivamente. La participación de los productos con valor agregado (Filetes y Steak), en tanto, es cada vez más importante dentro de las exportaciones de salmón, pasando de representar un 15,1% de los envíos en el año 1994, a un 57% en 2005.

Cuadro 5: Exportaciones por presentación, año 2005

Producto final	Toneladas netas exportadas	%
Entero	33.389	9%
HG	127.312	33%
Filetes	166.809	43%
Steak	52.118	14%
Otros	5.293	1%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SalmonChile

2.2 El proceso productivo del salmón

La producción de cualquier especie animal en cautiverio es un proceso que presenta altos niveles de dificultad, por el hecho de requerir una emulación artificial de las condiciones naturales de crecimiento, desarrollo y reproducción. En el caso del salmón, el proceso productivo resulta particularmente complejo, debido a que es una especie que presenta un ciclo de vida largo, en el cual pasa por diversos hábitats.

El salmón silvestre es un pez que posee ciclos fisiológicos anuales. Esta especie nace en los ríos, en donde transcurren sus primeras etapas de vida, para luego emigrar hacia los estuarios. Desde ahí sale al mar a realizar un increíble viaje, navegando miles de kilómetros, alimentándose principalmente de peces y crustáceos. Al concluir su primer invierno en alta mar, inicia una secuencia hormonal, que origina su consecuente maduración gonádica. Tras esta maduración sexual comienza un período activo de crecimiento (julio a diciembre), que los impulsará a emprender el ascenso río arriba, hasta encontrar un lugar calmo donde reproducirse. Una vez ocurrido el desove por parte de las hembras, y la expulsión de los gametos por parte de los machos, generalmente ambos mueren¹⁴.

El cultivo artificial del salmón se realiza siguiendo los mismos ciclos, pero en ambientes cerrados y semicontrolados. El proceso de producción del salmón en cautiverio llevado a cabo en la industria puede dividirse en tres etapas: reproducción y crecimiento en agua dulce, engorda y cosecha en agua salada y faenamiento en plantas procesadoras, en donde se convierte en un producto con valor agregado.

Es interesante destacar que para asegurar la conservación y la producción de salmónes de calidad, la industria selecciona a los mejores representantes de la especie, los que serán los denominados “reproductores”. Estos son tratados con cuidados especiales y criados separados del resto, para así extraer, al momento de su maduración gonádica, sus gametos u ovas, según el sexo.

¹⁴ Esto depende de la especie que se trate. En el caso del Salmón del atlántico no muere al primer desove, pudiendo volver a hacerlo una o dos veces más.

2.2.1 Hatchery y pisciculturas

La etapa inicial en la cadena productiva del salmón, la denominada fase de agua dulce, está compuesta por el hatchery y las pisciculturas. Aquí es donde se producen los insumos: ovas, alevines y smolts, que luego serán destinados a los centros de cultivo o engorda.

El proceso productivo que en esta fase se desarrolla es un proceso complejo, intensivo en tecnología, y cuyo requerimiento básico para operar es la capacidad de acceso a aguas interiores puras y cristalinas.

Históricamente, el cultivo había sido desarrollado en lagos y estuarios. Sin embargo, de un tiempo a esta parte, cada vez son más las empresas que han comenzado a instalar sus pisciculturas en tierra, en zonas cercanas a ríos. Este fenómeno se debe fundamentalmente a las ventajas que acarrea cultivar en tierra (en especial relativo al control de enfermedades) y al cambio de las normativas, que disminuyó la entrega de concesiones para lagos y estuarios.

No obstante, esta idea aún no se ha masificado. En la actualidad, entre un 10% y un 20% del cultivo se está realizando en tierra, un 50% en lagos y un 30% en estuarios. Estos centros productivos se encuentran geográficamente ubicados entre la IX y XI Región¹⁵.

El proceso que se desarrolla en esta fase puede dividirse en las siguientes etapas:

- Fertilización: En otoño se produce el desove de los reproductores, momento en el cual se extraen las ovas de las hembras y el semen de los machos, cuya mezcla dará origen a la ova fertilizada.
- Incubación: La incubación de las ovas tiene lugar en agua dulce, donde éstas completan su desarrollo hasta la eclosión. La velocidad con que se desarrollan las ovas depende fundamentalmente de la temperatura del agua durante la incubación. Esta etapa es muy delicada y requiere de aguas claras y bien oxigenadas, con una temperatura máxima de 54º Fahrenheit (12º Celsius), en condiciones de penumbra o semi penumbra. Tras cuatro semanas en incubadora, los huevos alcanzan el estado conocido como “ova ojo”, siendo entonces lo suficientemente fuertes para tolerar su transporte.
- Eclosión: Es el momento en que los alevines rompen el huevo y pueden comenzar a nadar juntos a sus sacos vitelinos. Esta etapa se desarrolla en incubadoras y dura aproximadamente un mes, hasta que se produce la completa absorción del saco.
- Alevinaje: Terminada la etapa de eclosión, el alevín nada libremente e inicia su alimentación, ya sea en el mismo incubador, en bateas, o en mallas de primera

¹⁵ Revista Aqua. 2006. Chile. Nº 109, pp. 66, 67.

alimentación, hasta convertirse en el denominado alevín “parr” o salmón juvenil. Se trata de la etapa de mayor desarrollo de los peces. De aquí serán trasladados al borde ribereño para iniciar su cultivo.

- Smoltificación: Cuando los alevines son lo suficientemente grandes para resistir el contacto con el agua de mar, se denominan smolt.¹⁶

El proceso que se desarrolla al interior de las pisciculturas es clave, siendo de vital importancia asegurar la calidad del producto final que en éstas se produce. Si los salmónidos producidos son débiles, de seguro en su fase en agua de mar serán susceptibles a enfermedades, bajos crecimientos y van a demorar más en alcanzar su punto de cosecha¹⁷.

2.2.2 Empleo en hatchery y pisciculturas

Esta es la fase que menos gente emplea en la cadena productiva del salmón, demandando alrededor del 11% de la mano de obra directa de la industria. La mano de obra empleada es de origen masculino, registrando una cifra cercana al 90%¹⁸.

Los requerimientos del proceso anteriormente nombrados llevan generalmente a instalar estas faenas productivas en lugares alejados de los centros urbanos, donde la escasa mano de obra existente, de predominio campesino, posee muy baja calificación.

Una piscicultura tipo emplea entre 20 y 25 personas en todo su proceso de producción. Según la función que ocupan dentro del proceso productivo, es posible dividirlos en los siguientes cargos: operario, asistente de piscicultura y jefe de piscicultura.

Los operarios son los que tienen mayor presencia dentro del proceso productivo y sus funciones son principalmente el desove de reproductores y la alimentación.

Entre las funciones subcontratadas más importantes destacan los servicios veterinarios, particularmente la vacunación de peces.

¹⁶ Fuente: SalmonChile

¹⁷ Revista Aqua. 2007. Chile. N°112, pp. 112 y 113.

¹⁸ Datos estimados a partir de información entregada por el Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile.

2.2.2 Centros de cultivo en el mar: engorda y cosecha

Esta es la segunda fase dentro de la cadena productiva, también conocida como fase de agua de mar. El proceso que en esta etapa se realiza puede dividirse en las siguientes etapas:

- Engorda: Una vez que los barcos transportadores arriban a los centros de engorda, los peces son introducidos en balsas jaulas. Luego de un periodo de aclimatación de entre 12 y 16 horas, comienzan a ser alimentados con dietas especiales de engorda, suministradas y controladas, en gran medida, por sistemas automatizados.
- Cosecha: Luego de un periodo que varía de diez a 13 meses, dependiendo de la especie, el salmón alcanza aproximadamente una libra de peso (0,454 Kg.), siendo este el momento preciso para ser cosechado. La cosecha se inicia levantando las mallas y separando los peces por tamaño, para reunir los que serán extraídos. Esta práctica debe ser rápida y cuidadosa. Por años, predominó la cosecha y faenamiento in situ. Hoy en día el panorama ha cambiado y la mayoría de las empresas contratan los servicios de los Wellboats¹⁹, que permiten trasladar los peces vivos hasta la misma planta de faenamiento.

2.2.3 Empleo en centros de cultivo

Esta etapa emplea cerca del 30% de la mano de obra de la industria, siendo alrededor del 88% hombres²⁰.

Por lo general, cada centro de cultivo puede emplear entre 12 y 15 personas. Sin embargo, la introducción de tecnología y la automatización de procesos claves (como la alimentación) han implicado una disminución gradual de la mano de obra contratada en estos centros productivos, llegando a emplear entre 8 y 6 personas.

Según el tipo de trabajo que realizan los empleados, es posible dividirlos en jefes de centro, operarios, asistentes de centro y guardias de seguridad. El grueso de los trabajadores empleados se desempeña como operarios, en general realizando funciones de alimentadores.

Dado que los centros de cultivo generalmente se encuentran en lugares inhóspitos y alejados de los centros urbanos, las empresas operan bajo un sistema de turnos, que, dependiendo de la empresa, pueden ser de seis por uno (seis días trabajados y uno libre) o 12 por tres (12 trabajados seguidos, tres libres). Esto último es preferido en algunos casos por los trabajadores, dado que permite viajar hacia sus hogares y descansar tres días.

¹⁹ Barcos especialmente equipados que permiten trasladar el pez vivo hasta los centros de acopio.

²⁰ Datos estimados a partir de información entregada por el Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile.

Entre las funciones claves que se subcontratan en esta área con frecuencia se encuentran la mantención de mallas y redes, el transporte de peces y la cosecha. Otra función muy importante en esta etapa es la de fondeo y recolección de mortalidad, desarrollada por buzos mariscadores pertenecientes a empresas contratistas.

2.2.4 Plantas de procesamiento: Primarias y secundarias

Esta es la fase final de la cadena productiva, en donde se maquila y se agrega valor al producto. Existen empresas que poseen ambos tipos de plantas, mientras que la mayoría subcontrata el servicio de maquila.

• Plantas de procesamiento primarias o de maquila²¹

Los peces cosechados ingresan vivos a la planta de procesamiento primaria a través de un “salmoducto”, para proceder al proceso de matanza. Lo primero que se lleva a cabo es el proceso denominado “Schiller”, en el cual los salmones son colocados en tinajas de adormecimiento con CO₂, que permite mantener al pez sedado para que no oponga resistencia al corte de las agallas. En algunos casos, en vez del procedimiento manual antes descrito, se ocupan unas máquinas denominadas noqueadores.

Según se requiera, se puede realizar manualmente el corte de cabeza, cola y eviscerado. Luego de esto, comienza el proceso de desangrado o *bleeding*, que consiste en colocar al salmón en bins (o cubetas) con hielo en escama, que permite que el pescado sea trasladado con su sangre hasta la planta de procesamiento secundaria.

• Plantas de procesamiento secundarias

Primera fase

Si no se realizó en la etapa anterior, una vez que el pescado ingresa a la planta secundaria, se pesa y se da comienzo al proceso manual de corte de cabeza, cola y eviscerado. En la mayoría de los casos se trata de un trabajo efectuado por operarios ayudados por máquinas aspiradoras y cuchillos especialmente diseñados para esta faena.

Al finalizar esta tarea, el pescado es lavado automáticamente, para luego volver a ser pesado, clasificado y calibrado. Para el salmón comercializado en forma entera y sin vísceras, con o sin cabeza (HG o Hon), la clasificación se realizará de acuerdo a los grados Super Premium (Japón), Premium, Grado 1, Industrial y Rechazo, según los Estándares de Calidad de la Asociación.

Para productos de valor agregado (filetes y otros) no se realizará clasificación en este paso operacional, pudiendo pasar pescados de cualquier calidad.

²¹ En base a información entregada por la empresa Río Dulce.

Para obtener un producto con mayor valor agregado, como filetes, loins, porciones, etc., a los salmones sin vísceras se les debe extraer la espina dorsal, obteniendo con ello un par de filetes correspondientes a cada costado del salmón. Para la obtención de steaks, el salmón es cortado en forma perpendicular a la espina dorsal. Todo este manejo en la planta de proceso es conocido como la sección de "triming" o recorte.

Finalmente, se reclasifican las piezas según peso y talla, y se realiza el proceso automatizado de empaquetado y etiquetación. Luego se almacenan en cámaras frigoríficas a cero grados Celsius o a -18 grados Celsius, según se trate de producto fresco o congelado, respectivamente.

Segunda Fase

Esta fase apunta al desarrollo de productos de calidad con mayor elaboración. Se trata de un negocio distinto, ya que se pasa de producir salmón fresco o congelado a producir un alimento listo para ser consumido, ahumado o en conservas.

Para el proceso de ahumado el salmón primero debe ser salado (en seco o inyectado), para luego de 20 horas ser lavado y secado, durante aproximadamente seis horas. Una vez que el pescado está ahumado, se le remueven escamas, piel, cola y cabeza, para finalmente ser rebanado, congelado y empaquetado.

Este proceso puede desarrollarse en frío (30 ° C) o en caliente (70 ° C), lo que diferencia el producto final que se obtiene. En el primer caso se obtendrá un producto semi cocido y con un delicado sabor a humo; en el segundo caso ambas características aumentan.

2.2.5 Empleo en plantas de procesamiento

Esta etapa es la fuente de empleo más importante dentro de la cadena productiva del salmón, empleando cerca del 60% de la mano de obra directa de la industria. A diferencia de ambas fases anteriores, la participación de la mujer en esta fase es bastante más importante, alcanzando alrededor de un 40%²².

Dado la gran demanda por mano de obra que las empresas salmoneras tienen para esta etapa del proceso, generalmente las plantas procesadoras se ubican cerca de los centros urbanos.

Dentro del personal con que cuenta una planta de procesamiento tipo, se cuenta con: operarios de línea de producción, capataces, supervisores y jefes de turnos.

El trabajo que se desarrolla dentro de las plantas productivas se encuentra organizado en líneas de producción, donde los operarios se agrupan según la función que realizan.

²² Datos estimados a partir de información entregada por el Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile.

Es posible encontrar funciones desarrolladas más frecuentemente por mujeres, otras por hombres y otras tantas compartidas. Entre las primeras se cuentan sacado de espinas, emparrillado y lavado; el segundo caso, en tanto, incluye labores de aseo, cámara de frío, fileteo, operación de máquinas, recorte y traspaleteo. Finalmente entre las funciones compartidas se encuentran empaque y embolsado, moldeo y estadística, eviscerado y control de calidad²³.

Los capataces, por su parte, son los encargados de supervisar líneas de producción pequeñas, por ejemplo de fileteo y despinado. Los supervisores, en tanto, son profesionales que tienen a su cargo líneas de producción más complejas, en las que participan alrededor de 60 personas.

El trabajo por lo general se organiza en turnos de seis por uno (de lunes a sábado), en jornada mañana (8:00 a 16:00 horas) y tarde (17:00 a 3:00 a.m), realizando un total de 48 horas al mes. Cada trabajador va rotando y realizando una semana horario mañana y otra semana horario tarde.

Entre las funciones más importantes subcontractadas se encuentran servicios de aseo, de recolección de desechos y de frigorífico.

2.2.6 Síntesis del empleo

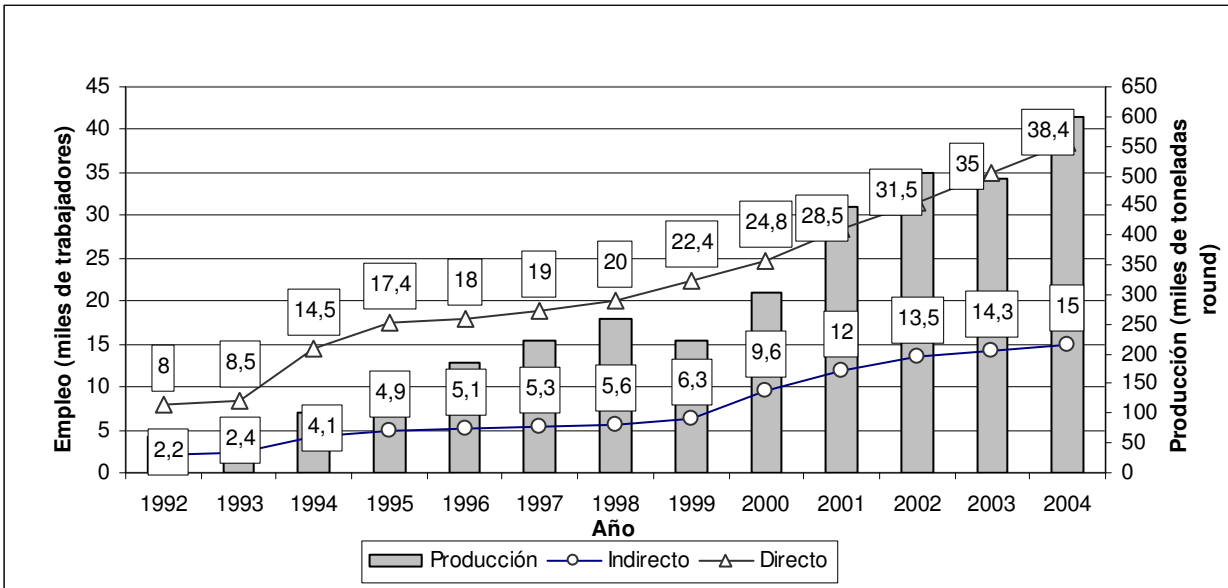
El crecimiento experimentado por el sector en la última década ha permitido potenciar la actividad económica de las regiones del sur de Chile, produciendo una emigración desde comunas originalmente forestales y agrícolas hacia las comunas salmoneras, principalmente de la X Región, en busca de mayores oportunidades de trabajo.

En la actualidad, según estimaciones de la propia industria, se generan cerca de 53.400 puestos de trabajo en el sur de Chile, empleando a 38.400 trabajadores de manera directa y otros 15.000 de manera indirecta. Alrededor de 3.000 de estos corresponderían a trabajadores que se desempeñan en la XI Región.

Como se puede observar en la Figura 6, la evolución del empleo generado por la industria, tanto de manera directa como indirecta, ha permanecido en constante crecimiento a lo largo de los años. No así la producción, que presenta dos años de decrecimiento, en 1999 y en 2003.

²³ DÍAZ, E. 2004. Estudio de remuneraciones en plantas salmoneras de la X Región. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Aporte al debate laboral N°15.

Figura 6: Evolución del empleo en la industria salmonera v/s evolución de la producción



Fuente: SalmonChile, a partir de datos entregados por mutualidades

Resulta interesante notar la tendencia hacia la estabilización que se observa en el empleo indirecto, mientras que el empleo directo seguirá aumentando conforme aumente la producción.

III. LAS CONDICIONES LABORALES EN LA INDUSTRIA DEL SALMÓN

3.1 Antecedentes aportados por organismos reguladores y otras instituciones

En esta sección se presentan los principales antecedentes recopilados sobre las condiciones laborales del sector. Se analizan fundamentalmente los antecedentes entregados por la Dirección del Trabajo de la X Región, Directemar, publicaciones de ONG y las sesiones del Congreso.

3.1.1 Cumplimiento de la legislación laboral

Durante los últimos cuatro años la Dirección del Trabajo de la X Región, a través de las distintas inspecciones comunales, llevó a cabo un total de 953 fiscalizaciones de carácter programado en terreno, de las cuales 540 (el 57%) concluyó con la aplicación de una multa.

Cuadro 6: Infraccionalidad industria salmonera, período 2003-2006

	2003	2004	2005	2006
Fiscalizaciones efectuadas	214	239	232	268
Fiscalizaciones con sanción	156	97	146	141
%	73%	41%	63%	53%
Fiscalizaciones sin sanción	58	142	86	127
%	27%	59%	37%	47%

Fuente: Dirección del Trabajo

Como se puede observar en los datos, el comportamiento de este indicador en el período considerado fue bastante disímil. El 2003 fue el año de mayor infraccionalidad, en el cual se sancionó el 73% de las veces que se fiscalizó. En el año 2004, en tanto, este porcentaje bajó significativamente, alcanzando un grado de infraccionalidad del 41%.

Según explicó la Directora Nacional del Trabajo, Patricia Silva, a la Comisión de Pesca, Acuicultura e Intereses Marítimos de la Cámara de Diputados, esta disminución se debió principalmente a la implantación del proyecto de cumplimiento laboral de la industria del salmón, durante el primer semestre de 2004, del cual participaron siete empresas importantes del sector. Este proyecto incluyó la aplicación de listas de auto verificación, formularios para que los propios trabajadores y empleadores verificaran el nivel de cumplimiento de las normas laborales en una serie de ámbitos. Hubo además un proceso de capacitación amplia para los trabajadores, se instalaron mesas de trabajo por empresa y se realizó difusión, mediación y asistencia técnica.

Según declaraciones a esta misma comisión de la ex Directora del Trabajo de la X Región, Adriana Moreno, la metodología consistió en desarrollar un trabajo conjunto entre los equipos gerenciales de las empresas y los trabajadores, representados por sus sindicatos o comités paritarios, de manera que, una vez verificado el nivel de cumplimiento de las listas, pudieran llegar a acuerdos respecto de aquellos ítems en que se detectaran incumplimientos o que estuvieran fuera de estándar.

En este sentido, el programa buscaba que las partes llegaran a acuerdos respecto del cumplimiento de buenas prácticas laborales y de normas de derecho laboral y de seguridad social, así como de higiene y de seguridad en el trabajo. Por su parte, la Dirección del Trabajo, cuando las partes llegaran a acuerdos, se comprometía a inhibirse de fiscalizar en esas materias a la empresa, por el tiempo que, según lo que habían acordado las partes, se demorarían en resolver los problemas detectados.

Los elementos incorporados a los acuerdos en estas empresas se refieren a diversas materias laborales de interés para las partes, estableciéndose en total 129 acuerdos, con una marcada relevancia en los aspectos de higiene y seguridad (64%) y capacitaciones (13%).

En el programa participaron empresas que representaban a alrededor de siete mil trabajadores del sector salmonero. Fue considerado un éxito, ya que permitió alcanzar mejoras importantes en las condiciones de trabajo de las empresas, fortaleciendo el diálogo social y las relaciones laborales en su interior, lo cual es considerado fundamental por la Dirección del Trabajo.

No obstante, como se puede ver en el Cuadro 6, en el período 2005 la infraccionalidad volvió a dispararse, subiendo 21 puntos porcentuales respecto al año anterior, alcanzando un 63%.

Lo anterior, según explica Adriana Moreno a la comisión investigadora, se debió a que el programa fue una experiencia piloto que no pudo continuar, ya que se necesitaba una cantidad importante de recursos para esto. Este cese del proyecto no permitió proseguir con el diálogo social y cortó la posibilidad de desarrollar instancias novedosas de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

La Directora del Trabajo agrega que también hay que considerar que en ese período se produjo el gran conflicto que afectó al sector salmonero, con fuertes presiones de parte de las ONG y demandas en el extranjero en contra del Estado, denunciando incluso prácticas antisindicales. Es lo que se denomina control social del cumplimiento, lo que, en este sector, produjo efectos en 2004.

Algo parecido, a su juicio, es lo que pasó durante el año 2006, a raíz de la investigación de la cámara, y es lo que posiblemente explica la nueva baja que ocurrió en la tasa de infraccionalidad.

3.1.1.1 Materias infraccionadas

En el contexto de las fiscalizaciones anteriormente referidas, las materias más sancionadas muestran un comportamiento variable durante los cuatro años representados.

El año 2003 la materia más infraccionada fue el registro de asistencia, con un 25% del total de las multas, seguido por higiene y seguridad, con un 22%. En este último tema, los conceptos más recurrentes fueron los relativos a provisión de agua potable, implementación de casilleros guardarropas, existencia de baños (fundamentalmente en los centros de cultivo) e insuficiencia de elementos de protección personal.

Durante el 2004, la materia más sancionada tiene relación con el uso incorrecto del registro de asistencia, o directamente la inexistencia de éste, lo que representó un 46% sobre el total de multas cursadas. A su vez, el cumplimiento de horas extras representa el 18%, y la higiene y seguridad el 11%. Respecto a este último tema, la materia más infraccionada fue la inexistencia de baños en centros de cultivo, con un 45% de las infracciones.

En el año 2005, las dos materias que ocuparon el mayor porcentaje de infraccionalidad fueron las relacionadas con la higiene y seguridad (32%), con el contrato de trabajo (escrituración del mismo en tiempo y forma, presencia de cláusulas mínimas, entrega de copia de contrato a los trabajadores) y con la observancia a las normas sobre jornada de trabajo, ambos con un 27% del total de multas cursadas²⁴.

Sin contar con datos precisos en 2006, se estima que las materias más infraccionadas nuevamente tuvieron relación a problemas de higiene y seguridad e incumplimiento de la jornada laboral.

3.1.2 Salud laboral

Este es uno de los temas más complejos que afecta a los trabajadores de la industria del salmón.

En materia de tasa de accidentabilidad, la Dirección del Trabajo, basada en datos aportados por dos mutualidades (ACHS e IST), establece que la actividad salmonera registró el año 2004 un 9,19% de accidentes, en tanto que en el 2005 este número bajó al 8,26%²⁵. Más allá de la disminución experimentada, ambos valores fueron significativamente más altos que el promedio nacional de accidentes, que en 2004 fue 7,1% y en 2005 fue 7,96%.

²⁴ Gráficos detallados se encuentran en el Anexo 2.

²⁵ Estos valores se calcularon promediando los registros para centros de cultivo y plantas de proceso.

Si se analizan estos valores por faena productiva, se puede concluir que las plantas de proceso presentaron un mayor índice de accidentabilidad que los centros de cultivo, en ambos períodos.

Cuadro 7: Accidentabilidad, año 2004

	ACHS	IST	PROMEDIO
Centros de cultivo	9,05	5,56	7,31
Plantas de proceso	10,77	11,4	11,085
			9,19

Cuadro 8: Accidentabilidad, año 2005

	ACHS	IST	PROMEDIO
Centros de cultivo	8,77	5,77	7,27
Plantas de proceso	11,55	6,95	9,25
			8,26

La gravedad del tema de la seguridad laboral es aún mayor si se toma en consideración que en los últimos dos años (de febrero de 2005 a febrero de 2007) han ocurrido 30 accidentes fatales en la industria salmonera²⁶. De estos, 14 corresponden a trabajadores que desempeñaban funciones en centros de cultivo y cinco a plantas de proceso. Los restantes corresponden a accidentes de trayecto.

3.1.2.1 El caso de los buzos mariscadores

Entre las actividades laborales de mayor riesgo en la industria se encuentran las faenas de buceo realizadas en los centros de engorda. Es en estas faenas es donde se produce con mayor frecuencia los accidentes graves y con consecuencia de muerte.

De los accidentes fatales de la industria ocurridos en el período antes nombrado, ocho casos corresponden a buzos mariscadores y uno a un buzo comercial, los cuales laboraban para empresas salmoneras en los centros de cultivo.

Las empresas de la industria generalmente subcontratan el servicio de buzos para realizar distintas actividades en las balsas jaulas, ya sea la recolección de mortalidad, la limpieza y selección de peces o la revisión, reparación e instalación de redes loberas y peceras.

Por lo general, las personas que realizan esta labor son buzos mariscadores básicos, provenientes de la pesca artesanal, con autorización para descender a una profundidad máxima de 20 metros. Sin embargo, según el tipo de balsa jaula que se utilice, a veces llegan a descender hasta 35, 40 o más metros. Dado que la mayoría cuenta con equipos básicos de buceo (un equipo semi-autónomo liviano), a profundidades mayores de 20 metros comienza a faltarles el aire.

²⁶ Para mayor detalle ver Anexo 3.

Según cifras de la Dirección del Trabajo, existen más de seis mil balsas jaulas que debido a su diseño alcanzan profundidades mayores a los 20 metros de profundidad, lo que determina el constante riesgo al que se someten estos trabajadores.

Registros gráficos y filmaciones de Mariscope Chilena²⁷ certifican que los buzos mariscadores que bucean en los centros de cultivo se sumergen hasta los 42 metros de profundidad, mientras que en las auditorías los submarinistas han admitido que llegan hasta los 65 metros.

Entre las críticas al sector, se establece que la subcontratación de buzos mariscadores se debe a que estos cuestan hasta cuatro veces menos que los buzos comerciales, profesionales capacitados para trabajar en esas profundidades.

La Dirección del Territorio Marítimo y Marina Mercante (Directemar), institución que autoriza e inspecciona todas las actividades de buceo, tanto civiles como empresariales, establece que, si bien en algunos casos se han suspendido la operación de centros de cultivo, las empresas salmoneras usualmente no son sancionadas, sino que el castigo recae sobre los que están cometiendo directamente la infracción. Por tanto, la sanción recae sobre el supervisor de buceo, por someter al buzo al riesgo. En caso de que los equipos estén en mal estado o fuera de reglamentación, ésta puede llegar hasta la empresa subcontratista.

Con el fin de profesionalizar esta actividad, esta institución creó la matrícula de buzo mariscador intermedio, que permite trabajar en actividades de acuicultura hasta 36 metros de profundidad, previa capacitación y examen ante la autoridad marítima. Para tales faenas se requiere además de equipos de mayor seguridad.

A pesar de esto, la capacitación sigue siendo precaria y ni las empresas de buceo, ni las salmoneras, cuentan con el equipamiento técnico necesario, que se estima implica una inversión importante de dinero. De un total de 216 buzos que rindieron el examen para obtener la matrícula de buzo mariscador intermedio en 2006, sólo 18 aprobaron.

Un problema de mayor gravedad aún que el anterior tiene que ver con las características del trabajo realizado en estas faenas, donde el buzo se sumerge y emerge varias veces en un mismo día (tipo de buceo denominado “yo-yo”), sin tener las pausas necesarias ni respetar las tablas de descompresión. Este tipo de buceo, catalogado antibiológico, produce múltiples descompresiones en un corto lapso de tiempo, muchas veces imperceptibles para el trabajador, pero que a la larga pueden tener serias consecuencias, especialmente neurológicas.

Otro de los problemas frecuentes es el denominado “mal de presión”, que ocurre por un desequilibrio de presiones en ascensos bruscos desde las profundidades, los cuales no permiten que el organismo alcance a eliminar el gas que se comprimió en la

²⁷ Empresa de ingeniería y desarrollo tecnológico que ofrece servicios en los rubros de oceanografía, robótica submarina y buceo profesional (www.mariscope.cl).

inmersión, provocando burbujas de nitrógeno en la sangre. Los síntomas, según los afectados, van desde un dolor intenso, desgarrador, hasta el desplomarse en el piso con una sensación similar a la borrachera.

Según datos de la Dirección del Trabajo, el buceo yo-yo que se desarrolla en la salmonicultura está dejando grandes secuelas en los buzos, y se calcula que más del 50% de los que se desempeñan en el sector salmonero ya tienen daños neurológicos.

Asimismo, según Ecoceanos, un estudio de la compañía Mariscope arrojó que de 157 buzos mariscadores que desarrollan actividades en la industria salmonera, el 87% ha sido afectado por enfermedades de buceo en su vida laboral.

El Ministro del Trabajo, Osvaldo Andrade, afirmó a la Comisión de Pesca y Acuicultura de la Cámara de Diputados, que la actividad de buceo se realiza con una tecnología heterogénea: falta de certificación de la calidad del aire y de los equipos utilizados, carencia de competencias, ausencia de capacitación, diseño de balsas que llegan a una profundidad mayor a los veinte metros y práctica del denominado “buceo yo-yo”.

Según la opinión de la Directora del Trabajo, en estos accidentes influye la calidad del aire que se utiliza, los equipamientos, la capacitación y el mal manejo que se hace de los tiempos de descanso.

En la actualidad existe un subregistro de la accidentabilidad del sector, y se estima que sólo el 35% de las enfermedades son informadas a los organismos correspondientes, ya sea a Directemar, Instituciones de Salud o Mutualidades. Esto ocurre en gran parte debido a la falta de conocimiento de los buzos acerca de la sintomatología típica de las enfermedades del buceo.

Cuadro 9: Accidentes de buceo en la salmonicultura

Accidentes	2004	2005	2006*
Leves	2	4	4
Graves	4	8	
Muertes	1	3	4
	7	15	8

Fuente: Directemar (* Hasta junio de 2006)

Los organismos fiscalizadores reconocen que es muy difícil poder fiscalizar el trabajo de los más de 3.500 buzos²⁸ que se desempeñan en el sector, y que se estima realizan cerca de cuatro millones de inmersiones al año.

Cuadro 10: Principales faltas detectadas en fiscalizaciones

Buzos con matrícula vencida
Trabajos de buceo sin autorización de la autoridad marítima
Equipos de buceo en mal estado y/o con inspección vencida
Ejecución de trabajos de buceo sin supervisor
Trabajos de buceo a mayores profundidades de las reglamentarias
Faenas de buceo que no se registran en bitácora
Bucear sin el equipamiento básico y obligatorio

²⁸ No existe claridad en la cifra de buzos que laboran en el sector, pero se piensa varían entre 3500 y 5000.

3.1.2.2 El trabajo en las plantas procesadoras

Otras faenas que presentan altos índices de accidentabilidad son las efectuadas en las plantas de procesamiento. Si bien estas labores presentan mayor accidentabilidad que las faenas de agua mar, las consecuencias de estos son menos graves.

El trabajo de las plantas de procesamiento es un trabajo intensivo en mano de obra, donde el grueso del personal se desempeña en funciones operativas.

En estas faenas, realizadas en ambientes fríos y oscuros, predomina el trabajo de pie, con movimientos repetitivos y gran nivel de exactitud, además de la exposición a ruidos excesivos. Estas condiciones de trabajo traen como consecuencia la frecuencia de morbilidad de las extremidades superiores: tendinitis, síndrome del hombro doloroso, síndrome del túnel carpiano, entre otras.

Gran parte de estas enfermedades las sufren las empleadas mujeres, que se estima representan sobre el 50% del personal de plantas procesadoras. Sin embargo, en la mayoría de los casos, éstas no son reconocidas por los organismos administradores del seguro (ley 16.744).

3.1.3 Derechos colectivos

El tema del respeto a los derechos de los trabajadores es especialmente delicado en esta industria, apuntando todas las opiniones a la existencia de una cultura antisindical de parte de los empresarios del sector. Según datos otorgados por la Dirección del Trabajo, entre 2005 y 2006 se recibieron 13 denuncias por prácticas antisindicales.

Entre las prácticas que comúnmente los empresarios habrían aplicado para debilitar la acción sindical, se encuentran el despido de los trabajadores inscritos en el sindicato, contratos con cláusulas que prohíben la sindicalización, hostigamiento psicológicos y negación de permisos para los dirigentes y restricción de información para preparar las negociaciones.

Según publicaciones de la ONG Ecoceanos, que recogen las declaraciones de diversos dirigentes de federaciones de trabajadores del salmón, muchos de los sindicatos deben armarse en la clandestinidad, comenzando de inmediato a operar la maquinaria antisindical al momento de ser constituidos legalmente.

El impulso, realizado por la Dirección del Trabajo, de un sistema alternativo de resolución de conflictos colectivos, denominado "Mediación", busca llegar a un acuerdo entre las partes por medio del establecimiento de mesas de carácter tripartito. En aquellos casos en los cuales no es posible una solución mutuamente satisfactoria, se da paso a la aplicación de procedimientos judiciales por prácticas antisindicales.

Entre 2003 y 2005 se realizaron 23 procesos de mediación exitosos, los cuales permitieron resolver problemas relativos a despidos, negociaciones colectivas y accionar de los sindicatos.

Asimismo, aquellos procesos que no prosperaron culminaron con denuncias ante el Tribunal competente. Tal es el caso de la multinacional Marine Harvest Chile y la nacional Aqua Chile, ante la constatación de hostigamiento a socios y dirigentes sindicales, injerencia sindical y actos de discriminación antisindical.

Estas dos fueron antecedidas por una denuncia a la empresa nacional Los Fiordos, del Grupo Agrosuper, la cual, luego de ser fallada a favor de los trabajadores del establecimiento, en la Comuna de Quellón, fue revocada y declarada inadmisibile por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt y luego por la Corte Suprema.

Según información de la Dirección del Trabajo, existen hoy en la X Región un total de 97 sindicatos, distribuidos en las distintas comunas, los cuales agrupan a 6.783 trabajadores²⁹. Esto representa una tasa de sindicalización que varía entre el 13% y el 15%, según la estimación total de trabajadores que se tome en cuenta³⁰.

Existen a su vez seis federaciones de trabajadores en la X Región, dos de ellas ubicadas en la ciudad de Puerto Montt, y cuatro en la isla de Chiloé, específicamente en Ancud, Quellón Castro y Chonchi. Las federaciones de Chiloé, a excepción de la de Quellón, se agruparon recientemente, creando la primera confederación en el sector, bajo el nombre de Confederación Nacional de Trabajadores del Salmón (Conatrasal).

Se estima que estas seis federaciones agrupan cerca del 50% de los trabajadores sindicalizados. La cifra, según explica una fuente de la Dirección del Trabajo, habla de un nivel de organización precario y debilitado. Esto mismo se ve reflejado en que, del total de sindicalizados, sólo 1.423 negociaron colectivamente durante el 2005 (desde enero de 2005 a junio de 2006, se señala un total de 152 instrumentos colectivos suscritos).

En cuanto al ejercicio del derecho a huelga, durante el 2005 se registraron seis en total, bajando a dos durante el 2006. En cuanto a las Mediaciones, durante el 2005 se realizaron cuatro intervenciones el sector, tres de las cuales terminaron con acuerdo entre las partes.

²⁹ Para mayor detalle ver Anexo 4.

³⁰ Según la industria son 53.400 trabajadores. Dirección del Trabajo, en tanto, estima 45.000.

3.1.4 Remuneraciones

Según declaró el Ministro del Trabajo a la Comisión de Pesca y Acuicultura, estudios privados han planteado que en el valor de una tonelada producida de salmón, la participación del factor laboral es de apenas un 12%, en circunstancias que el retorno del capital se empina por sobre el 30%. Los mismos estudios habrían observado que, mientras la actividad de la industria salmonera en la X y XI Región creció en un 540% la última década, las remuneraciones promedio de los trabajadores experimentaron un crecimiento de sólo el 83,9%.

No obstante las cifras anteriores, este es uno de los temas de los que menos información existe en el sector. La información más seria que posee la Dirección del Trabajo es un estudio de remuneraciones de operarios en plantas salmoneras, realizado en 2004, en el cual se analizaron los libros de remuneraciones de siete empresas líderes en producción de la industria³¹.

En éste se concluye que la composición de las remuneraciones de operarios de plantas de proceso se compone generalmente de cuatro tópicos: Sueldo base, gratificación, bono de producción y horas extraordinarias.

Se estima que la remuneración de estos operarios varía en un rango de entre \$157.000 y \$257.000, según la empresa. De la misma forma, la parte variable en la composición final de la remuneración varía desde un 18% a un 45%.

De todas formas, no es posible extender estas conclusiones a todos los operarios de plantas salmoneras del sector, dado que la muestra consideró a las organizaciones más importantes, las cuales poseen mayores ganancias, y por esto deberían pagar mejores sueldos que el resto de la industria.

Respecto a otros cargos dentro de la misma faena productiva no existe información, como tampoco existe para las faenas de agua mar ni de agua dulce.

3.1.5 Subcontratación

Este fenómeno tiene gran presencia en la industria. Dado la magnitud y la complejidad del proceso productivo, hay una gran cantidad de funciones externalizadas por los empresarios del sector, bajo el concepto de la especialización.

Luego de las fiscalizaciones efectuadas durante el 2005 por la Dirección del Trabajo a dos de las mayores empresas productoras de la X Región, se pudo detectar 68 empresas contratistas externas en la cadena productiva, de las cuales el 65% habían sido sancionadas más de una vez durante el 2004.

Se estima que el 6% del total de los trabajadores de la industria del salmón pertenece a empresas contratistas que brindan servicios, principalmente de buceo,

³¹ DÍAZ, E. 2004. Estudio de Remuneraciones en Plantas Salmoneras de la X Región.

alimentación y aseo; y que el 50,5% de las empresas productoras subcontratan para algunos servicios específicos.

Si bien el fenómeno de la subcontratación en sí mismo no es algo negativo, existen empresas que suministran trabajadores para los cuales las condiciones de trabajo son deficientes. No obstante, la entrada en vigencia, en enero de 2007, de la Ley 20.133 “Del Trabajo en Régimen de Subcontratación y del Trabajo en Empresas de Servicios Transitorios”, pretende aumentar la responsabilidad de las empresas mandantes, establecer un régimen de igualdad sin excepción en materia de seguridad y resguardo a la integridad física de los trabajadores y poner fin al suministro permanente de estos.

Esta nueva ley, a juicio de la Directora del Trabajo, Patricia Silva, tendrá como consecuencia el fin de las “empresas fantasmas” (que acostumbran a desaparecer, dejando a sus empleados desamparados), dado que tendrán que cumplir con un completo y constante mecanismo de certificación³².

³² Revista Aqua. 2007. Chile.

3.2 Análisis de los principales estudios existentes

A los antecedentes anteriormente descritos deben agregarse los estudios realizados por representantes de distintos sectores de la industria. Buscando esclarecer la situación y dotar la discusión de datos estadísticos, emergen una serie de iniciativas que indagan sobre diversos aspectos de las condiciones laborales.

A continuación se analizan los dos principales estudios existentes en el sector, se describe la metodología usada, la muestra seleccionada y se resumen los principales resultados obtenidos.

3.2.1 “Cultivando pobreza: condiciones laborales en la salmonicultura”

a. Antecedentes generales

Este estudio, que data de abril de 2005, fue desarrollado por Francisco Pinto P. y Marcos Kremerman S., ambos coordinadores de Fundación Terram en los programas de salmonicultura y realidad social, respectivamente, y editado por su Director Ejecutivo, Rodrigo Pizarro G.

En el documento analizado los autores exponen los resultados de la aplicación de una encuesta a 139 trabajadores de la industria del salmón, durante el mes de diciembre del 2004. La totalidad de estos trabajadores se desempeñaban entonces como operarios en distintas faenas de la cadena productiva.

Para seleccionar los trabajadores a encuestar se eligieron tres empresas grandes de capitales extranjeros, una empresa grande y una mediana de capitales nacionales y algunas empresas de Quellón³³. La totalidad de estas organizaciones participaban a la fecha del programa de auto verificación empresarial, impartido desde 2003 en el sector por la Dirección del Trabajo.

La encuesta que se aplicó para este estudio contaba de un total de 36 preguntas, agrupadas en cuatro ítems: características socioeconómicas del entrevistado, condiciones contractuales, condiciones laborales y percepción personal acerca de la industria y sus impactos.

Las encuestas fueron aplicadas personalmente por los autores del estudio, quienes además llevaron a cabo diez entrevistas en profundidad con dirigentes sindicales de las mismas organizaciones.

³³ A lo largo del estudio se hace referencia a EGE1, EGE2 o EGE3 cuando se trata de empresas grandes de capitales extranjeros, EGN y EMN en el caso de las empresas grande y mediana de origen nacional, y EQ para las empresas de Quellón (no especifica cuántas empresas toma en consideración). Tampoco cuántos trabajadores correspondían a cada empresa.

La mayoría de los resultados expuestos se presentan de manera agregada para todos los trabajadores. Sólo para algunas categorías se compara entre las organizaciones a las cuales cada trabajador pertenece.

b. Resultados

A continuación se resumen los principales resultados de esta investigación:

i) Descripción de la muestra

Del total de encuestados, el 71% correspondió a trabajadores de plantas de proceso y el 29% a centros de cultivo. Un 16% de la muestra correspondió a trabajadores subcontratados.

La edad promedio de los trabajadores de la muestra fue de 31 años. En cuanto a sexo, un 57% de ésta corresponde a hombres y un 43% a mujeres.

Cerca del 38% de los encuestados declaró haber migrado desde otras ciudades para trabajar en la industria salmonera.

En cuanto a la situación socioeconómica de los participantes del estudio, el 57% señaló poseer casa propia, el 26% una arrendada y el 14% reconoce vivir como allegado o en toma. El número de personas promedio que viven en los hogares de los trabajadores encuestados alcanza a 4,15 personas. Asimismo, un 52,7% declara vivir con niños menores de seis años.

Con respecto a la escolaridad, un 57,6 % de los trabajadores no había completado sus estudios de enseñanza media, un 39,6% los poseía completos y un 2,9% tenía estudios superiores. Se destacó el caso de los trabajadores de la Comuna de Calbuco, donde el porcentaje de trabajadores sin estudios secundarios completos alcanzó el 71%.

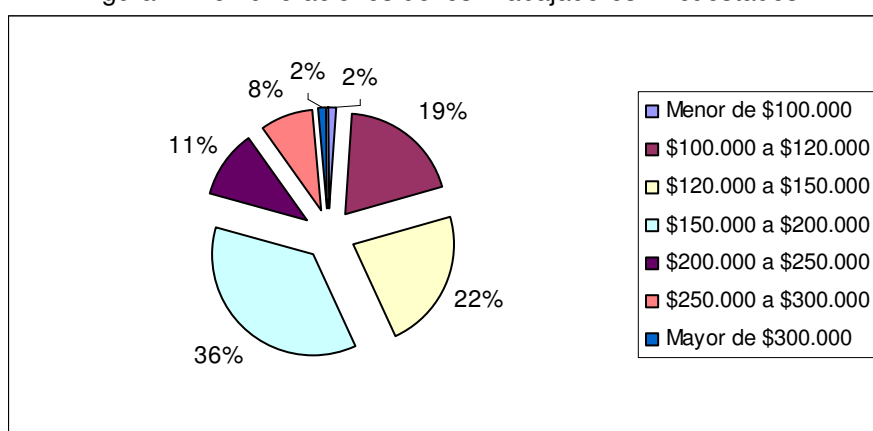
ii) Remuneraciones

• Nivel de Remuneraciones

El estudio establece que el salario promedio pagado por la industria, no permite reproducir las condiciones mínimas de subsistencia que requiere un ser humano.

Esto debido a que un 80% de los encuestados declaró recibir un salario inferior a \$200.000 mensuales, mientras que un 43% declaró que su remuneración era menor de \$ 150.000.

Figura 7: Remuneraciones de los Trabajadores Encuestados



Fuente: Cultivando Pobreza: Condiciones laborales en la salmonicultura

Se percibe una diferencia entre las remuneraciones de los trabajadores pertenecientes a centros de cultivo y a plantas de proceso. Mientras sólo el 17% de los primeros declaran un sueldo inferior a los \$150.000, casi la mitad de los segundos se encuentran en esa condición. De la misma manera, mientras el 51% de las mujeres declara ganar menos de \$150.000 pesos, el 31% de los hombres se encuentra en esa situación. Destaca particularmente la situación de los trabajadores subcontratados, para los cuales esta cifra alcanza el 70%.

Se registra además la existencia de un alto grado de heterogeneidad al comparar por empresas. El estudio establece que en dos de las tres empresas grandes con capitales extranjeros se pagan salarios bajos, con más de la mitad de los trabajadores ganando menos de \$150.000, mientras que en la tercera esta cifra alcanza sólo el 4%. Las empresas medianas de capitales nacionales mantienen a un 70% de los trabajadores en esta situación; en las empresas de Quellón esta cifra alcanzaría el 43%.

- **Horas trabajadas**

En cuanto a las horas trabajadas, el análisis de las encuestas arrojó una jornada laboral promedio diaria de 8,3 horas, y un promedio semanal de 49,8 horas, lo cual excede a lo legalmente permitido.

Según los datos analizados, en las plantas procesadoras se trabajaría en promedio dos horas más que en los centros de cultivo, llegando a una cifra de 50,3 horas semanales.

En este tema se observan diferencias al analizar según cada empresa. Los trabajadores de EGE3 son los que mayor cantidad de horas trabajadas reportan, llegando a 52,7 semanales, mientras que EMN (la que tiene el menor registro) alcanza 48. EG1, EG2 y EGN registran 47,9 horas, 49,3 y 51,3, respectivamente.

- **Seguro de vida e invalidez**

Al consultarle a los encuestados si se encontraban protegidos por seguros de vida o invalidez, el 53% de los encuestados señaló que no posee seguro de vida, mientras que el 78% indicó que carece de seguro de invalidez.

Según los autores del estudio, esto último es una clara señal de la precariedad de la industria y denota el bajo nivel de protección que en ésta existe.

iii) Condiciones ambientales de higiene y seguridad.

Al indagar sobre las condiciones de higiene y seguridad, se registró que el 58% las considera regulares, malas o muy malas, mientras que el 41% las cataloga como buenas o muy buenas.

Adicionalmente, se evaluaron seis ítems relacionados con las condiciones laborales que deben enfrentar los trabajadores:

- **Ropa de trabajo**

Se encontró una valoración positiva de este ítem. El 58% señaló que ésta era buena o muy buena, y sólo un 6% la valoró como mala, muy mala o inexistente.

- **Tiempos para ir a la baño**

En este ítem, el 55% de los encuestados opinó que estos tiempos eran adecuados, calificándolos buenos o muy buenos, mientras que el 45% los calificó regulares, malos o muy malos.

Este punto presentó una gran diferencia al separar según sexo. Mientras el 94% de los hombres señaló que estos son regulares buenos o muy buenos, el 52% de las mujeres consideró lo opuesto.

Esto, según los autores, coincide con la constante denuncia de las mujeres que trabajan en plantas procesadoras de salmón, las cuales apuntan al hecho de que trabajar a bajas temperaturas, junto con la inhabilitación o escaso tiempo para ir al baño, son las causas principales de la aparición de enfermedades como la cistitis.³⁴

- **Calidad de la alimentación**

Respecto a la calidad de la alimentación, mientras el 35% la consideró buena o muy buena, el 52% la calificó como regular, mala o muy mala. Un 13% declaró no recibir este beneficio.

Se observó una gran diferencia entre los operarios de centros de cultivo y los de plantas de procesamiento. En el primer caso, sólo la mitad declaró recibir este beneficio, mientras que en el segundo caso, prácticamente todos los empleados recibieron este beneficio.

- **Relación con los pares**

El 96% de la muestra evaluó la relación con sus pares como regular, buena o muy buena.

- **Relación con los jefes**

En este ítem los resultados no fueron positivos, ya que el 45% evaluó la relación con su jefe directo o supervisor como regular, mala o muy mala. Este juicio alcanzó el 57% en el caso de los trabajadores de plantas de proceso, y sólo el 7% en el de los trabajadores de centros de cultivo.

Esta diferencia, a juicio de los autores, puede explicarse por el alto nivel de estrés al que están sometidos operarios y supervisores de las plantas procesadoras. La necesidad de procesar de manera veloz, junto con la constante presión por aumentar la productividad, provoca inevitablemente mayores niveles de irritabilidad.

- **Tiempos de descanso**

Mientras el 58% de los trabajadores evalúa este tópico como bueno o muy bueno, el 14% declara no tener ningún espacio de la jornada laboral para descansar.

³⁴ Infección del tracto urinario bajo.

iv) Accidentabilidad laboral y enfermedades profesionales

La encuesta aplicada consultó a los trabajadores si habían sufrido algún accidente o enfermedad relacionada con su labor durante el último año, a lo cual el 31% respondió de manera afirmativa, siendo la tendinitis, con un 37%, la que ocupó el primer lugar, seguida por el lumbago, con un 20%, y los cortes, con un 15%.

Como en otros ítems, se registró una notoria diferencia entre los centros de cultivo y las plantas de proceso. Mientras en los primeros el porcentaje de trabajadores afectados es del 15%, en las segundas alcanza el 36%.

Al observar por empresas también se encuentra una gran variabilidad. El 8% de los trabajadores de EG1 declaró haber sufrido accidentes, el 20% en EGE2 y el 36% en EGE3. En tanto que en las empresas nacionales EGN, EMN, EQ se registró un 33%, 32% y 46%, respectivamente.

v) Rotación de labores al interior de la empresa

La rotación de labores es algo muy recomendado por los expertos en materia laboral. Alternar entre quienes realizan trabajos pesados y livianos permite aumentar el rendimiento, disminuyendo el peligro que representa la carga fisiológica del trabajo.

Se consultó a los trabajadores por la existencia de rotación en los puestos de trabajo. Los resultados arrojaron que uno de cada tres trabajadores (33%) declaraba la ausencia de esta práctica en su empresa.

La diferencia entre los trabajadores de centros de cultivo y plantas de procesamiento también fue notoria en este punto. Mientras en los primeros la rotación alcanza el 83%, en las segundas sólo llega al 59%.

El estudio nuevamente advierte claras diferencias entre las empresas, descubriendo que aquellas que menor accidentabilidad sufrieron, son las que poseen un mayor nivel de rotación de personal.

En el caso de EGE1 muestra una rotación del 100%, lo que se refleja directamente en la posesión de la tasa de accidentabilidad más baja del grupo. Lo mismo ocurre con EGE2, que tiene la segunda tasa más alta de rotación (77%) y la segunda menor tasa de accidentabilidad (20%). Siguiendo el mismo patrón de comportamiento, EQ posee la tasa de rotación más baja (46%) y la mayor tasa de accidentabilidad.

vi) Prevención de Riesgos

En cuanto a las políticas de prevención de riesgos, el 63% la evalúa como regular mala o muy mala, el 29% la considera buena, el 6% muy buena y el 2% declara no tener o desconoce la existencia de ésta.

Al comparar entre empresas, la EG1 nuevamente ocupa el primer lugar, con un 92% de calificaciones regulares, buenas o muy buenas, seguida por EGE2 con un 87% y EMN con un 85%. EGE3 y EGN presentan 69% y 67%, respectivamente. Caso aparte nuevamente para EQ, cuyas políticas de prevención son evaluadas en un 100% como regulares, malas o muy malas.

vii) Derechos laborales de la mujer

Los resultados obtenidos establecen que el 85% de los encuestados cree que el fuero maternal es respetado, el 40% declara la ausencia de salas cunas en las organizaciones y el 67% considera que no se respetan los tiempos de amamantamiento para las mujeres.

viii) Organizaciones sindicales

Se plantea que, debido a que el contacto para llegar a la muestra fueron los jefes sindicales de las empresas, la gran mayoría de los encuestados (70%) están sindicalizados.

Entre quienes no pertenecen a ningún sindicato, el 30% declara que el motivo es porque el contrato se lo impide, el 21% por desconfianza a los dirigentes y el 15% por miedo a perder el trabajo.

A su vez, el 30% de los encuestados declara haber sufrido prácticas antisindicales. Las más registradas fueron la amenaza de despido (28%), la extensión de beneficios de negociación colectiva a trabajadores no sindicalizados (28%), el despido injustificado (20%) y la prohibición contractual para sindicalizarse (17%).

3.2.2 “Estudio de condiciones laborales en la industria del salmón 2005”

a. Antecedentes Generales

Publicado en julio del año 2005, este estudio fue desarrollado en los meses de mayo y junio del mismo año por un equipo multidisciplinario de investigadores, de la División de Proyectos Externos (DIPE) del Departamento de Ingeniería Civil Industrial de la Universidad de Chile, y financiado por la Asociación de Productores de Salmón y Trucha, SalmonChile A.G. Correspondiente a la segunda versión desarrollada para la industria³⁵, la investigación forma parte de las acciones del acuerdo de colaboración y complementación, firmado por la casa de estudios y la asociación gremial en el año 2003.

El documento presenta el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de una encuesta a 16 empresas productoras de salmón y trucha, socias de SalmonChile.

La encuesta indagó sobre las características más relevantes que estructuran las condiciones laborales de los empleados (estabilidad y calidad del empleo) y que caracterizan a la fuerza de trabajo (descripción sociodemográfica).

Los encargados de recursos humanos de las distintas empresas fueron quienes debieron completar la información solicitada (correspondiente al mes de abril de 2005) y la Universidad se encargó del procesamiento y análisis.

Los resultados del estudio se presentan de manera agregada, es decir, el análisis se realiza sobre la totalidad de los datos, buscando generar un diagnóstico de las condiciones laborales de la industria.

³⁵ El primero se desarrolló el año 2004, bajo el título de “Estudio exploratorio: Caracterización de condiciones laborales en la industria del salmón 2004”.

b. Descripción de la muestra

Del estudio participaron 16 empresas productoras de salmón y trucha, de las cuales 12 pertenecían a capitales chilenos, dos a capitales noruegos y una a capitales holandeses. Las empresas muestreadas eran entonces unidades líderes de la industria y representaban, al primer semestre de 2005, el 58% de las exportaciones y el 59% de las ventas totales de salmón y trucha del país.

Las totalidad de las empresas productoras participantes se encontraban presentes en las tres etapas principales de la cadena productiva, es decir, poseían pisciculturas, centros de engorda y plantas de procesamiento. En el mes analizado empleaban en conjunto un total de 15.207 personas.

c. Resultados

i) Características del personal empleado

El 72% de los trabajadores eran hombres y el 28% mujeres, siendo el 4% del total correspondiente a empleo subcontratado.

De los trabajadores muestreados, el 0,1% es menor de edad, el 19% está entre los 18 y 25 años, el 23% se encuentra entre los 25 y 30 años, el 36% entre los 30 y 40 años, un 17% entre 40 y 50 años. Sólo el 4% tiene entre 50 y 60 años y el 1% tiene más de 60 años.

Respecto al nivel educacional, en la industria el 0,1% de los trabajadores no tiene estudios, el 11% tiene estudios básicos incompletos, el 25% tiene estudios básicos completos, e 16% tiene estudios medios incompletos, el 25% tiene estudios medios completos, el 3% tiene estudios técnicos incompletos, el 9% tiene estudios técnicos completos, el 2% tiene estudios universitarios incompletos y el 9% tiene estudios universitarios completos.

ii) Características del trabajo realizado

La industria, según el estudio, se caracteriza por el uso intensivo de mano de obra en funciones operativas. El 81% de los trabajadores cumpliría funciones de operarios, el 8% trabajaría como administrativos y el 11% en cargos de jefatura o supervisión (se excluyeron del análisis a los gerentes).

Las cifras obtenidas indican que la mayor concentración de trabajadores se encuentra en las plantas de procesamiento, con un 62% del total del personal empleado, luego están los centros de agua mar (27%) y los centros de agua dulce (11%).

iii) Tipo de contratación

Se establece que en la industria prevalece de manera significativa la contratación de tipo indefinido. El 81% de los trabajadores contratados se encontraría bajo esta modalidad, mientras que los contratos temporales sólo representan el 19%.

Lo anterior implica que la industria presenta un nivel de contratación de mayor formalidad y estabilidad que la media nacional, en donde el número de contratos indefinidos alcanza el 79,5%.

Respecto de contratos temporales, el estudio establece que en la industria existen un 16% de contratos a plazo fijo, un 3% por obra o faena y un 0,01% a honorarios.

iv) Sindicalización

El 82,4% de las empresas declara la existencia de sindicatos. Los trabajadores sindicalizados, en tanto, alcanzan el 33% del total de trabajadores propios. Esta cifra es mayor que la media regional y nacional, que alcanza el 23,9% y 22,1%, respectivamente.

En conjunto, las empresas declaran un total de 14 negociaciones colectivas en los últimos cinco años, de las cuales 12 terminaron en plazo legal (86%).

v) Remuneraciones

Las remuneraciones promedio en el mes de abril de 2005 fueron \$260.676 para operarios, \$466.928 para administrativos y \$905.781 para jefes y supervisores.

El salario se compone básicamente de cuatro partes: sueldo base, bono de producción, horas extras y gratificación. Si bien estos cuatro factores pueden encontrarse para todo tipo de trabajador, es interesante observar qué porcentaje representa cada uno en la remuneración final según el puesto de trabajo.

Los datos recopilados establecen que el porcentaje fijo del salario (sueldo base y gratificación) corresponde a cerca del 90% del sueldo de jefes, supervisores, y administrativos, pero éste llega sólo al 53% en el caso de los operarios.

Finalmente, se establece que las remuneraciones de la industria superan con creces los mínimos legales para los trabajadores menos calificados, aunque la distribución de renta por ítems haga que, en algunos casos, el sueldo base sea menor al mínimo legal.

vi) Beneficios

El 85% de las empresas declaró entregar beneficios a sus trabajadores. Entre los bonos más entregados se encuentran el de alimentación, con el 42% de trabajadores beneficiados, seguido por locomoción, con el 38%, y educación, con el 26%. La lista se completa con el bono de salud, cubriendo al 11% de los trabajadores representados, vestuario, con el 5% y sala cuna, con el 1%.

vii) Infraccionalidad

El 100% de las empresas reconoció haber sido fiscalizadas durante el último año y el 88,2% haber recibido multas. En total, las empresas recibieron 75 multas en el último año, fundamentalmente por problemas de carácter administrativo (38%).

Cuadro 11: Multas declaradas, año 2004

Motivo	Nº de multas
Libro de asistencia	15
Déficit de infraestructura	12
Descanso dominical	9
Descuentos sindicales mal realizados	9
Falta de documentación en lugar de trabajo	9
Exceso de jornada	9
Mal funcionamiento de comité paritario	4
Inseguridad en lugar de trabajo	4
Inexistencia de contrato de trabajo	3
Contrato sin modificaciones	1
Total	75

Fuente: Estudio de condiciones laborales en la industria del salmón 2005

viii) Rotación de trabajadores

La rotación de trabajadores fue calculada tomando en cuenta el período transcurrido entre los meses de enero a diciembre de 2004. Ésta alcanzó una tasa del 55%, cifra que alcanza este valor debido a la alta rotación de operarios (61%), y no así de administrativos (25%) y jefes y supervisores (15%).

3.3 Comentarios generales

i) Respeto de la representatividad de los resultados

El gran problema que presenta el primer estudio analizado es la relativa representatividad de los resultados obtenidos. La muestra utilizada por éste es demasiado pequeña, alcanzando apenas a cerca del 0,3% del empleo directo que genera la industria, por lo cual no es posible extrapolar sus resultados a todo el sector. Tampoco los resultados son representativos de las empresas analizadas, si se considera que cada una de éstas emplea por sí sola un número bastante más alto de trabajadores que la muestra completa del estudio.

En el caso del segundo estudio la situación es distinta. El hecho de contar con el respaldo de la industria le permite llegar a un número mucho más significativo de trabajadores. Sin embargo, este estudio puede considerarse una buena representación de una selección de las más grandes empresas de la industria, pero no así de la industria en su totalidad, ya que deja afuera a un porcentaje importante de organizaciones cuyas condiciones laborales, por tratarse de empresas de menor tamaño, pueden ser inferiores a las muestreadas.

ii) Respeto de la metodología utilizada

Ambos estudios se basan en la información entregada por un sólo sector de la industria. En el caso del primero en información de trabajadores, mientras que en el segundo información de empresas.

Lo anterior toma vital importancia si se considera que en ninguno de los casos la información es validada o corroborada con otras fuentes de información. Esta polaridad produce finalmente que pierdan su credibilidad, y pasen a ser considerados como una defensa parcial de uno de los dos sectores.

iii) Respeto de la unidad de análisis

Éste puede ser uno de los puntos más importantes al realizarse estudios que busquen aportar antecedentes para esclarecer la situación que existe en la industria.

En primer lugar, dadas las características del proceso productivo del salmón, con especificidades muy propias de cada faena, es necesario considerar, al realizar diagnósticos de la situación laboral del sector, a cada una de las etapas del proceso de manera separada.

Nada tiene en común la situación laboral que enfrenta un trabajador de centro de cultivo con la de un operario de planta o uno de pisciculturas. Por tanto, es necesario abordar un análisis separado para poder desarrollar un buen diagnóstico de la situación de cada una de las partes.

Otro punto de suma importancia para realizar un buen diagnóstico es considerar la variabilidad que puede existir respecto de las condiciones laborales, en un conjunto tan numeroso de organizaciones como son las que componen la industria del salmón. Cada una con características muy diversas en cuanto a su nivel de producción, el origen de sus capitales, etc.

Por tanto, la agregación de la información que en mayor o menor medida está presente en ambos estudios es inapropiada, ya que no permite esclarecer el panorama ni detectar la magnitud del problema.

iv) Respetto de los resultados obtenidos

Como se puede observar de los estudios anteriores, los resultados entregados por cada uno no son comparables en la mayor parte de los tópicos.

Mientras en el primero se levantan una mayor cantidad de juicios y percepciones, el segundo entrega mayor cantidad de cifras.

De todas formas, la realidad que cada uno retrata es bastante opuesta. Mientras el primero concluye que se genera un trabajo precario, mal remunerado y con alta accidentabilidad, el segundo habla de un sector con condiciones menos críticas, con un grado de formalidad importante, alta sindicalización y remuneraciones bastante más altas.

Dentro de los pocos resultados comparables en los cuales ambos estudios coinciden, destaca la caracterización demográfica del personal empleado por la industria. En particular, ambos señalan gran presencia de mano de obra joven en la industria, de escaso nivel de escolaridad.

IV. BASES PARA EL DISEÑO

4.1 Necesidades específicas de la medición de condiciones laborales en la industria del salmón

El debate acerca de las condiciones laborales en las cuales se desempeñan los trabajadores del salmón, tal como se ha señalado durante este documento, está provisto de escasa información y de baja de calidad, lo que impide hacer un diagnóstico certero de la situación de la industria en su totalidad.

A lo largo de este trabajo se han detectado una serie de necesidades que hay que tomar en cuenta al momento de establecer un sistema de medición de condiciones laborales, de manera que asegure la utilidad de la información que éste genera. A continuación se detallan los puntos principales:

1. **La información debe ser representativa:** para hacer un buen diagnóstico, es vital que se consideren todas las realidades existentes en el sector.
2. **La información debe ser desagregada:** es de suma importancia que se aborde un diagnóstico de la industria que tome como unidad de análisis la empresa. Esto permite generar comparaciones y observar qué hace que una organización presente diferentes resultados con respecto a otra, dejando a la luz las buenas y malas prácticas. Asimismo, es necesario evaluar cada área de la cadena productiva donde se encuentre presente la empresa de manera separada, con el fin de detectar los problemas específicos de cada faena en esta compleja industria.
3. **La información debe tomar como fuente las distintas partes en conflicto:** dado que existen generalmente dos posturas contrapuestas, la de los trabajadores y las de los empresarios, es vital que el diagnóstico de cada organización considere la opinión de ambos sectores. A medida que el sector progrese hacia un mayor entendimiento y diálogo entre ambas partes, la información obtenida gozará de una mayor similitud.
4. **La información validada y objetivada:** para ser socialmente aceptada, la información final debe ser validada y objetivada por diversas fuentes.
5. **La información debe ser monitoreada periódicamente:** es de vital importancia que se observe la evolución de la situación a través del tiempo y los cambios que produjeron dichas variaciones, de manera de generar un aprendizaje.

4.2 Selección de entrevistados

El diseño del sistema de medición abordó en una primera etapa una selección de actores, los cuales fueron entrevistados con el fin de determinar los principales temas que influyen en el cuestionamiento existente hacia las empresas del sector en materia de condiciones laborales.

4.2.1 Criterio de selección

Se definieron cinco grupos o sectores desde los cuales se elegirían a los entrevistados:

- a. **Empresarial:** comprendido por aquellos empleados de una empresa del sector, quienes por medio de sus decisiones pueden incidir en la calidad de las condiciones laborales de ésta. Este grupo queda compuesto generalmente por profesionales que se desempeñan en el área de recursos humanos de las organizaciones.
- b. **Laboral:** compuesto por los trabajadores que se desempeñan en la organización y se ven expuestos a las condiciones laborales que ésta ofrece.
- c. **Sociedad civil:** compuesto por organizaciones no gubernamentales cuyo accionar se encuentra ligado a la industria del salmón, que mantienen publicaciones constantes acerca del sector.
- d. **Público:** comprendido fundamentalmente por instituciones del Estado, reguladoras del sector en materia laboral.
- e. **Académico:** integrado por investigadores ligados al desarrollo de la industria.

Posteriormente, se definieron tres niveles que permitieran determinar el grado de incidencia que el entrevistado tiene en la toma de decisiones dentro del grupo:

1. **Estratégico:** se da dentro de las organizaciones en el nivel directivo o el más alto nivel de mando. Fundamentalmente relacionado al diseño de políticas de acción y lineamientos a largo plazo. En este nivel se toman las decisiones más importantes en forma de pautas generales, las cuales embarcarán a los demás niveles en la persecución de un objetivo.
2. **Táctico:** se da generalmente en los directivos medios. La planeación táctica presenta características de ser un proceso continuo y permanente, orientado a determinar los cursos de acción en el mediano plazo. Se llevan a cabo generalmente planificaciones para implementar las decisiones tomadas a nivel estratégico.

3. Operativo: se da en el nivel más bajo de la organización. Se realiza una planeación de las decisiones de carácter inmediato, que detalla la forma en que las metas deberán ser alcanzadas.

Lo dos criterios anteriormente descritos (nivel y sector) permitieron establecer 15 espacios posibles, dentro de los cuales se escogerían los entrevistados (Ver Cuadro 12)

Cuadro 12: Espacios de clasificación de los entrevistados

Nivel/Sector	A (Empresarial)	B(Laboral)	C (Sociedad civil)	D (Público)	E (Académico)
1 (Estratégico)					
2 (Táctico)					
3 (Operativo)					

4.2.2 Perfil de los entrevistados

Se entrevistaron a un total de 12 personas, ocho de éstas entrevistas se llevaron a cabo en la X Región, (seis en la ciudad de Puerto Montt y dos en la ciudad de Ancud) y cuatro en la Región Metropolitana. A su vez, se analizaron cuatro entrevistas desarrolladas por terceros³⁶. La distribución de los entrevistados se presenta en el Cuadro 13.

Cuadro 13: Distribución de los entrevistados

Nivel/Sector	A (Empresarial)	B(Laboral)	C (Sociedad civil)	D (Público)	E (Académico)
1 (Estratégico)	XX	-	XY	YY	X
2 (Táctico)	X	XX	-	XX	X
3 (Operativo)	-	XX	-	Y	-

X: Entrevista desarrollada por el alumno.

Y: Entrevista desarrolladas por terceros.

³⁶ Las entrevistas aquí analizadas fueron realizadas por la periodista Carla Alonso en el marco de un reportaje realizado acerca de las condiciones laborales de la salmonicultura.

Las principales características de los entrevistados se presentan a continuación:

- A1: Hombre. Seis años en el cargo de Gerente de Recursos Humanos de una importante empresa productora de salmónes de capitales chilenos.
- A1': Hombre. Tres años en el cargo de Subgerente de Desarrollo Organizacional de una importante empresa de salmónes de capitales chilenos.
- A2: Mujer. Seis años en el cargo de Jefa de Personal de empresa salmonera de capitales chilenos.
- B2: Mujer. Ocho años en el cargo de dirigente sindical de planta de procesamiento de salmón de empresa salmonera de capitales chilenos.
- B2'': Hombre. Dirigente sindical de planta de procesamiento de salmón de empresa salmonera de capitales chilenos.
- B3: Mujer. Operaria de planta de procesamiento de salmón. Realiza funciones de despinado.
- B3: Hombre. Trabajador de planta de proceso. Realiza funciones de empaquetamiento.
- C1: Hombre. Director de importante organización no gubernamental de constante desempeño en la industria salmonera, con sede en Santiago.
- C1': Hombre. Director de importante organización no gubernamental de constante desempeño en la industria salmonera, con sede en Chiloé.
- D1: Hombre. Alto cargo en el Ministerio del Trabajo.
- D1': Mujer. Alto cargo en la Dirección del Trabajo.
- D2: Mujer. Investigadora del Área de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- D2': Hombre. Alto cargo en la Dirección Regional del Trabajo de la X Región.
- D3': Hombre. Funcionario de la Inspección del Trabajo en Chiloé.
- E1: Hombre. Investigador de la Universidad de Chile, en constantes proyectos con la industria salmonera.
- E1': Hombre. Investigador del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile, en constante proyectos con la industria salmonera.

4.3 Determinación de temas relevantes

Se consultó a los entrevistados acerca de los temas que mejor caracterizan el empleo que ofrecen las empresas del sector, y que implican, a juicio de ellos, el nivel de cuestionamiento que existe hoy en día en materia laboral hacia la industria.

Es necesario destacar que en este punto todos los entrevistados reconocieron la existencia de una diversidad de realidades en la industria en materia de condiciones laborales. Por esto, lo que se describe a continuación son problemas genéricos del sector que no se encuentran presentes en igual medida en todas las empresas.

Se pudo comprobar que estos problemas afectan de manera crítica a los trabajadores que se desempeñan en los puestos más bajos (operarios), quienes ocupan el mayor porcentaje de la mano de obra contratada por la industria.

Surgieron un total de diez temas considerados los de mayor relevancia, los cuales son resumidos a continuación:

1. Remuneraciones

Se señaló como uno de los tópicos claves en la industria y que comúnmente mantiene enfrentadas las posiciones de los trabajadores y de los empresarios en las negociaciones colectivas. Se estableció, a juicio de la totalidad de los encuestados, que existe una gran disparidad en materia de remuneraciones entre las empresas del sector.

Dentro de las remuneraciones, fue posible encontrar dos sub-temas igualmente relevantes:

- **Nivel de remuneraciones:** entendido como el monto final que el trabajador puede percibir en recompensa al trabajo realizado. Éste es considerado bajo en general por los entrevistados, en relación con las utilidades que perciben las empresas de la industria.
- **Composición de remuneraciones:** si bien el sistema de remuneración variable es un denominador común en las distintas empresas de la industria, se estableció que según la empresa que se trate este componente tiene mayor o menor participación en la remuneración final del trabajador. A juicio de varios de los encuestados, este sistema de pago, basado en bonos por producción, no sólo agrega incertidumbre al sueldo, sino que también incentiva un ritmo de trabajo frenético (sobretudo al interior de las plantas de proceso) y un sobreesfuerzo por parte del trabajador, que puede acarrear problemas para la salud.

2. Seguridad y Salud en el Trabajo

Este es otro de los temas que los entrevistados apuntaron como claves para el sector, con especial relevancia en plantas de procesamiento y centros de cultivo. Al igual que el caso anterior, en este punto se abordaron dos sub-temas:

- **Accidentabilidad:** se establece que es uno de los sectores de la economía que presenta mayor accidentabilidad. Este tema ocurre principalmente en plantas procesadoras y en centros de cultivo.
- **Enfermedades profesionales:** se señaló como un tema complejo derivado del tipo de trabajo realizado en la industria, con consecuencias graves en el mediano plazo, en especial en plantas procesadoras y centros de cultivo del salmón. En el primer caso, se adjudicó a movimientos repetitivos, trabajo de pie, en un ambiente frío y húmedo. En el segundo caso, se hizo particular hincapié en la situación de los buzos mariscadores y las enfermedades por descompresión.

D1' y D2' señalaron además que en la actualidad existe un subregistro de este tipo de fenómenos. Entre las causas de esto se encuentra el no reconocimiento de muchas de las enfermedades por los instituciones administradores del seguro o mutuales (principalmente enfermedades músculo esqueléticas derivadas del trabajo de planta), mientras que en otros casos los trabajadores no las denuncian porque no reconocen la sintomatología típica (particularmente en el caso de los buzos).

3. Derechos colectivos

El respeto de los derechos colectivos de los trabajadores, a juicio de los entrevistados, es otro de los tópicos claves que inciden en la imagen que hoy en día posee la industria.

Durante largo tiempo algunos empresarios han sido férreos opositores a la organización de sindicatos al interior de las organizaciones y han buscado distintos métodos para debilitarlos. Entre las prácticas ilegales más frecuentes se señalan el acoso y despido a los dirigentes, la negación de información financiera para la preparación de negociaciones colectivas, la extensión de beneficios a los trabajadores no sindicalizados sin retener la cuota sindical y la negación de permisos para poder reunirse.

Asimismo, tanto B2 como B2' y C1' señalan un problema que se encuentra amparado por la ley, pero que tiene consecuencias similares: el establecimiento por parte de las empresas de grupos negociadores, los cuales pactan mejores acuerdos con aquellos trabajadores que no están unidos al sindicato. La eliminación de estos grupos ha sido una de las constantes peticiones de las federaciones de trabajadores que han participado en las mesas de trabajo del sector.

4. Estabilidad del empleo

Algunos de los entrevistados, en particular los ligados al mundo académico (E1 y E1'), señalaron que el empleo que existe en la industria es inestable, caracterizado por una rotación importante de los trabajadores, sobretodo de aquellos que ocupan funciones operativas.

Además, se señaló que en algunas empresas existe una mayor tendencia a la contratación temporal (a honorarios, a plazo fijo, por obra o faena) por sobre la contratación indefinida.

5. Subcontratación

Es un fenómeno que según los entrevistados se encuentra muy presente en la industria. Por lo general, todas las empresas presentan un alto nivel de subcontratación al interior de su cadena productiva, dado el nivel de especialización que han alcanzado los prestadores de servicios. El problema asociado a esto es que muchas empresas contratistas no cumplen con los estándares mínimos en materia laboral y sus trabajadores presentan condiciones laborales precarias.

En este mismo plano se da el fenómeno de suministro de personal, es decir, trabajadores contratados por terceros suministrados temporalmente a la empresa salmonera, que realizan las mismas labores que la mayoría de los operarios. Al igual que en el caso anterior, estas personas presentan condiciones laborales bastantes deficientes y se encuentran desprotegidas en comparación al personal propio de la empresa salmonera. La crítica que típicamente se hace a la industria a raíz de este tema apunta a que la empresa lo usa como un medio para abaratar sus costos.

6. Infraccionalidad

La infraccionalidad de las empresas es otro de los temas que inciden de manera importante en el cuestionamiento general hacia el sector. Las autoridades ligadas a la Dirección del Trabajo señalan que las empresas comúnmente violan la legislación laboral, en temas que afectan directamente las condiciones laborales de sus trabajadores. Los tópicos señalados corresponden a higiene y seguridad, respeto de la jornada laboral, entre otros.

Si bien reconoce que hay empresas bastante infractoras, A2 estima también que la legislación no es completamente aplicable al sector salmonicultor, y algunas de las infracciones son de carácter administrativo y no tienen que ver con precarización del empleo.

7. Situación de la mujer

La situación de la mujer es un tema de común referencia cuando se habla de las condiciones laborales de la industria. Generalmente respecto de esto es posible encontrar dos grandes ítems:

- **Derechos laborales de la mujer:** se refiere básicamente al respeto de los derechos maternales: fuero maternal, descansos maternales (prenatal y postnatal) con pago de remuneraciones, tiempo de alimentación diario y derecho de sala cuna, para mujeres con hijos menores de dos años (este último sólo en empresas con más de 20 mujeres). Según los entrevistados pertenecientes al grupo de la sociedad civil, estos derechos en algunas empresas no son respetados.
- **Igualdad de oportunidades:** otro tópico relativo a la situación de la mujer en la industria, señalado tanto por E1 y C1', es la existencia de denuncias por una especie de discriminación de género, la cual se haría presente tanto en el acceso a cargos de mayor jerarquía, como en el nivel de sueldo que ganan en comparación con los hombres.

8. Capacitación

La capacitación es señalada como un tema de gran importancia por la mayoría de los entrevistados. En general es una práctica escasa en la industria, enfocada mayormente para los mandos medios, en desmedro de puestos operativos.

Lo anterior, a juicio de uno de los académicos consultados (E1), puede deberse a que el puesto de operario requiere la ejecución de tareas de un gran grado de simpleza. Por esto, quien las realiza no requiere una mayor preparación, siendo el común de las personas por sí solas aptas para el puesto. Por otro lado, no existe una fidelización del trabajador con la empresa, lo que se demuestra en las altas tasas de rotación existentes, sobre todo a nivel operario. Ambas razones podrían ser el motivo de que los empresarios no vean la capacitación de este nivel como una inversión rentable.

Los trabajadores en tanto (B2" y B3), señalan como muy positivas las iniciativas de algunas empresas de fomentar la empleabilidad de los trabajadores por medio de la inclusión en programa de nivelación escolar.

9. Clima laboral

Otro de los tópicos referidos por los encuestados, en particular por aquellos pertenecientes al sector laboral, es el del clima laboral. En general fue muy criticado el clima bajo el cual se desempeñan los operarios de plantas procesadoras, calificándolo como un trabajo estresante, en el cual lo empleados laboran sometidos a una constante presión por parte de los jefes de línea o capataces. En este punto también se

menciona la existencia de malos tratos y hostigamientos hacia los trabajadores en algunas empresas del rubro.

10. Conciliación trabajo-vida familiar

La dificultad de los trabajadores de la industria para conciliar entre la vida laboral y familiar es un hecho que ninguno de los entrevistados cuestiona, siendo particularmente compleja la situación para los trabajadores de centros de cultivo, quienes deben ausentarse por varios días de sus hogares. En las plantas de proceso, en tanto, el tema tiene menor impacto, dado que los trabajadores por lo general no se ven obligados a trasladarse grandes distancias. Sin embargo, la extensión de la jornada laboral, por medio de horas extraordinarias, es un problema común para los trabajadores de ambas faenas (con mayor presencia en plantas procesadoras). Éste se da, en mayor o menor medida, en todas las empresas del sector.

Cuadro 14: Resumen temas relevantes de la industria

Nº	Temas
1	Remuneraciones
2	Seguridad y salud en el trabajo
3	Derechos colectivos
4	Estabilidad del empleo
5	Subcontratación
6	Infraccionalidad
7	Capacitación
8	Situación de la mujer
9	Clima laboral
10	Conciliación trabajo - vida familiar

4.4 Selección de temas y definición de variables

Una vez establecidos los temas de mayor relevancia, se procedió a determinar cuáles eran factibles de ser abordados por el sistema de medición. Junto a esto, se definieron las variables que debían ser medidas para dar cuenta de los problemas evidenciados en las entrevistas.

1. Remuneraciones

Respecto de este tema, se decidió incluir la medición de las variables “Monto de remuneraciones” y “Composición de las remuneraciones”.

2. Seguridad y salud en el trabajo

Respecto de la accidentabilidad, se incluyó la medición de las variables “Ocurrencia de accidentabilidad” e “Impacto de la accidentabilidad”. Para el tema de las enfermedades profesionales, se incluyeron las variables “Ocurrencia de enfermedades profesionales” e “Impacto de las enfermedades profesionales”.

3. Infraccionalidad

Para la medición de este tema se incluyeron las variables “Nivel de infraccionalidad” y “Recurrencia de infraccionalidad”.

4. Capacitación

Se decidió abordar mediante la medición de las variables “Horas de capacitación” y “Cobertura de la capacitación”. Respecto del fomento de la empleabilidad del trabajador por parte de la empresa, se agregó la variable “Cobertura de la nivelación escolar”.

5. Estabilidad del empleo

Se decidió la medición de las variables “Formalidad de la contratación” y “Nivel de rotación del personal”.

6. Conciliación trabajo vida familiar

Se abordó el tema relativo a la duración de la jornada laboral, mediante la medición de la variable “Horas extras”.

7. Situación de la mujer

Se eligió el tópico de igualdad de oportunidades para la mujer, por medio de la medición de las variables “Acceso a cargos de jerarquía” y “Nivel de remuneración de la mujer”.

El tema del respeto a los derechos maternales se decidió finalmente no incluirlo por las siguientes razones:

- La información que registra la Dirección del Trabajo respecto de este tipo de denuncias es muy escasa.
- No es un tema que pueda ser medido en todo momento ni en todas las empresas, dado que depende directamente de la existencia de mujeres embarazadas o con hijos recién nacidos.

8. Derechos colectivos

La medición del tema de respeto a los derechos colectivos resulta compleja por varias razones:

- En primer lugar, la información que posee la Dirección del Trabajo respecto de éste es escasa, lo que implica que los trabajadores en la mayoría de los casos no denuncian (o no se atreven a denunciar) a las empresas.
- Asimismo, cada una de las pocas acusaciones registradas entra en un período de investigación y resolución lento, que dificulta el monitoreo del tema.

No obstante, dado la importancia de la sindicalización y del fomento de la negociación colectiva como medio para obtener mejores condiciones laborales en la industria, se decidió incluir dos variables que permitieran diagnosticar la calidad del movimiento sindical al interior de cada organización. Esto es verificable mediante las variables de “Representatividad del sindicato” y “Poder de negociación del sindicato”.

9. Subcontratación

Se decidió no abordar la medición de este tema, debido a las razones que se explican a continuación:

- Es un tema relacionado con condiciones laborales que proveen terceros, no directamente con aquellas que provee la empresa productora.
- Se espera que con la entrada en vigencia de la nueva Ley de Subcontratación y Servicios Transitorios (Nº 20.123), la cual aumenta la responsabilidad de las empresas mandantes (de solidaria a subsidiaria), las empresas productoras empiecen a exigir mayores estándares a los contratistas. De la misma forma, la limitación que la ley establece respecto del período por el cual se puede mantener la contratación del tipo suministro, se espera produzca en las empresas productoras la internalización de estos empleados.

10. Clima laboral

Al igual que el anterior, se decidió no incluir este tema dentro de la medición, por los siguientes motivos:

- Se considera un tema que está a un nivel superior respecto de los cuestionamientos o demandas de los trabajadores de la industria, que podrían calificarse como de tipo básico.
- Es un tema que para ser medido en cada una de las empresas, requiere un gran esfuerzo, grandes levantamientos de información y procesamientos no acordes con el modelo que aquí se plantea.
- Finalmente, se considera que el clima laboral es un tema coyuntural, que puede variar mucho a lo largo de un año, pudiendo ser generado por hechos aislados no necesariamente relacionados a las condiciones laborales.

Cuadro 15: Temas y variables seleccionados

Tema	Variables
Remuneraciones	Monto de las remuneraciones
	Composición de las remuneraciones
Seguridad y salud en el trabajo	Ocurrencia de accidentabilidad
	Impacto de accidentabilidad
	Ocurrencia de enfermedades profesionales
	Impacto de enfermedades profesionales
Infraccionalidad	Nivel de infraccionalidad
	Recurrencia de infraccionalidad
Capacitación y empleabilidad	Horas de capacitación
	Cobertura de la capacitación
	Cobertura de la nivelación escolar
Estabilidad del empleo	Formalidad de la contratación
	Nivel de rotación del personal
Conciliación trabajo-vida familiar	Horas extras
Situación de la mujer	Acceso a cargos de jerarquía
	Nivel de remuneración de la mujer
Derechos colectivos	Representatividad del sindicato
	Poder de negociación del sindicato

V. METODOLOGÍA DE MEDICIÓN DE CONDICIONES LABORALES

La metodología de medición que se desarrolló tiene como principal fin analizar la gestión de las empresas productoras de salmón mediante un grupo de variables laborales.

El sistema se enfocó en la situación de los operarios de empresas salmoneras, tanto de centros de cultivo como de plantas procesadoras. Se eligieron sólo estas dos áreas, dado que es en éstas en donde se presentan la mayor parte de las problemáticas de la industria, y, al mismo tiempo, porque es donde mayor cantidad de gente labora (se estima que esta cifra alcanza cerca del 90% de los trabajadores).

Fueron incluidos sólo los trabajadores que se desempeñan como operarios, dado que representan la base de la pirámide organizacional y son ellos quienes comúnmente están sujetos a los problemas referidos por los entrevistados.

Las 18 variables anteriormente descritas se agruparon en cinco módulos de medición relativos a las condiciones laborales de la empresa: calidad del empleo, relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, capacitación y empleabilidad, y situación de la mujer. El sistema además incorporó un sexto módulo que indaga acerca de las características principales de la organización en estudio.

Cuadro 16: Módulos y variables

	Módulo	Variables
1	Cuadro x: Características de la empresa	Propiedad de la empresa
		Volumen de producción
		Ingresos por exportación
		Operarios empleados
		Intensidad de la mano de obra
2	Relaciones laborales	Representatividad del sindicato
		Poder de negociación del sindicato
		Nivel de infraccionalidad
		Recurrencia de infraccionalidad
3	Calidad del empleo	Monto de remuneraciones
		Composición de las remuneraciones
		Formalidad de la contratación
		Nivel de rotación del personal
		Horas extras
4	Seguridad y salud en el trabajo	Ocurrencia de accidentabilidad
		Impacto de accidentabilidad
		Ocurrencia de enfermedades profesionales
		Impacto de enfermedades profesionales
5	Capacitación y empleabilidad	Horas de capacitación
		Cobertura de la capacitación
		Cobertura de la nivelación escolar
6	Situación de la mujer	Acceso a cargos de jerarquía
		Nivel de remuneración de la mujer

Para cada una de estas variables se generará un indicador que será utilizado para su medición y monitoreo. El diseño de la metodología contempla generar un ranking con cada uno de los indicadores, que permita comparar el valor que toma cada organización en la variable medida.

5.1 Propuesta de indicadores

En este punto se detalla cada uno de los indicadores de monitoreo pertenecientes a los distintos módulos de medición, la información que cada uno de estos requiere y su construcción. Finalmente, se enumeran las fuentes de las cuales es posible conseguir la información.

5.1.1 Características de la empresa

Este módulo indaga sobre las principales características de la organización, tales como: origen de la propiedad, volumen de producción exportada, ingresos por exportación, número de operarios empleados e intensidad de la mano de obra.

Cuadro 17: Indicadores de caracterización de la empresa

Nº	Variable	Nombre indicador	Información requerida	Construcción	Fuentes de información
1	Propiedad de la empresa	Porcentaje del total de acciones en manos de capitales nacionales	Composición accionaria de la empresa	(número de acciones en manos de capitales nacionales / total de acciones)*100	Empresa
2	Volumen de producción exportado	Participación en el total de toneladas exportadas por la industria	Toneladas exportadas por cada empresa de la industria año anterior	(toneladas exportadas empresa / toneladas industria)*100	-Empresa -ProChile
3	Ingresos por exportación	Porcentaje del total de ingresos con respecto a la industria	-Ingresos por ventas empresa año anterior -Ingreso por ventas industria año anterior	(ingresos de la empresa / ingresos de la industria)*100	-Empresa -ProChile
4	Operarios empleados	Número de operarios de la empresa	Número de trabajadores en funciones operativas	-	Empresa
5	Intensidad de la mano de obra	Porcentaje de participación de los operarios en el total de los trabajadores	-Total de personal - Total de operarios	(número de operarios / número de trabajadores contratados)*100	Empresa

Como se puede observar del cuadro 17, los tres indicadores iniciales tienen un fin meramente descriptivo. El resto de los indicadores de este primer ítem, si bien no hacen referencia directa a las condiciones laborales, permiten complementar los indicadores posteriores.

Los indicadores 2 y 3 poseen un período de evaluación anual, es decir, recogen información correspondiente a un año entero de producción. Los indicadores 4 y 5, en cambio, poseen un período de evaluación mensual, levantando información correspondiente a un mes tipo del año. El indicador 1 recoge información del momento de la medición.

5.1.2 Calidad del empleo

En este módulo se indaga sobre los componentes principales que estructuran la calidad del empleo: las remuneraciones, la formalidad del vínculo contractual y la estabilidad laboral.

Cuadro 18: Indicadores de calidad del empleo

Nº	Variable	Nombre indicador	Información requerida	Construcción	Fuente
6	Nivel de remuneraciones	Relación entre remuneraciones promedio de la empresa y de la industria para operarios	Remuneraciones promedio de operarios de cada organización de la industria.	$(\text{promedio remuneraciones empresa} - \text{promedio remuneraciones industria} / \text{promedio remuneraciones empresa}) * 100$	Empresa
7	Composición de remuneraciones	Relación entre el promedio parte fija y parte variable de la remuneración de operarios	Promedio parte fija y promedio parte variable para operarios de la empresa	$(\text{promedio sueldo fijo operarios} / \text{promedio sueldo variable}) * 100$	Empresa
8	Relación contractual	Porcentaje de operarios con contratos temporales ³⁷	Número de operarios contratados por obra, a plazo fijo y a honorarios.	$(\text{número de operarios con contrato temporal} / \text{total de operarios}) * 100$	Empresa
9	Estabilidad laboral	Tasa de rotación de trabajadores en funciones operativas	- Dotación inicial - Dotación final - Contratados y finiquitados a lo largo del año	$[(\text{contratados} + \text{finiquitados}) / 2] * 100$ $[(\text{dotacion}_0 + \text{dotacion}_1) / 2]$	Empresa
10	Horas extras	Promedio de horas extras realizadas por operarios en el mes	-Cantidad de horas extras realizadas -Cantidad de operarios	$\frac{\text{total HE realizadas por operarios}}{\text{total de operarios}}$	Empresa

³⁷ Contratos temporales es la suma de los contrato por obra, a plazo fijo y honorarios.

Como se observa del Cuadro 18, los indicadores 6, 7 y 10 poseen un período de evaluación mensual. El número 8 recoge información del momento de la medición, mientras que el número 9 posee período de evaluación anual.

5.1.3 Relaciones laborales

En este módulo se abarcan los temas representativos de la calidad de las relaciones laborales: la sindicalización, la conflictividad y la infraccionalidad de las organizaciones.

Cuadro 19: Indicadores de relaciones laborales

Nº	Variable	Nombre Indicador	Información requerida	Construcción	Fuente
11	Representatividad del sindicato	Porcentaje de trabajadores adheridos a un sindicato	-Trabajadores totales -Trabajadores sindicalizados	(trabajadores sindicalizados/ trabajadores totales)*100	-Empresa -Sindicato
12	Poder de negociación del sindicato	Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos	-Trabajadores cubiertos por convenio colectivo -Trabajadores totales	(trabajadores con convenio colectivo/ trabajadores totales)*100	-Empresa -Dirección del Trabajo
13	Nivel de infraccionalidad	Monto de multas durante el año	Montos de multas para cada empresa de la industria	-	-Empresa -Dirección del Trabajo
14	Recurrencia de infraccionalidad	Porcentaje de fiscalizaciones que concluyeron en multa	-Número de fiscalizaciones -Número de multas	(número de fiscalizaciones /número de multas)*100	-Empresa -Dirección del Trabajo

De estos cuatro indicadores, el número 11 y 12 recogen información del momento de evaluación, en tanto que el 13 y 14 tienen un período anual de evaluación.

En caso de existir más de un sindicato, se debe sumar los trabajadores de ambos para la construcción de los indicadores 11 y 12.

5.1.4 Seguridad y salud en el trabajo

Este ítem indaga sobre el nivel de riesgo a los cuales los trabajadores están expuestos en el trabajo, centrándose fundamentalmente en los temas de accidentabilidad y enfermedades profesionales.

Cuadro 20: Indicadores de seguridad y salud en el trabajo

Nº	Variable	Nombre indicador	Información requerida	Construcción	Fuentes de información
15	Ocurrencia de accidentabilidad	Tasa de accidentabilidad del año	-Número de accidentes -Trabajadores promedio del año	(número de accidentes/ número trabajadores promedio)*100	-Empresa -Suseso ³⁸ -Mutuales
16	Impacto de accidentabilidad	Días perdidos a causa de de accidentes laborales	Días perdidos a causa de de accidentes laborales	-	-Empresa -Suseso -Mutuales
17	Ocurrencia de enfermedades profesionales	Porcentaje de trabajadores que presentaron enfermedades profesionales	-Número de trabajadores que presentó EP -Número de trabajadores	(número de trabajadores que presentaron EP/total trabajadores)*100	-Empresa -Suseso -Mutuales
18	Días perdidos por enfermedades profesionales	Días perdidos a causa de enfermedades profesionales	Días perdidos a causa de enfermedades profesionales	-	-Empresa -Suseso -Mutuales

Los cuatro indicadores aquí expuestos consideran el período de evaluación anual.

³⁸ Superintendencia de Seguridad Social.

5.1.5 Capacitación y empleabilidad

En este punto se aborda la formación que la empresa otorga al trabajador y la posibilidad de aumentar su nivel de estudio.

Cuadro 21: Indicadores de capacitación y empleabilidad

Nº	Variable	Nombre indicador	Información requerida	Construcción	Fuentes
19	Horas de capacitación	Promedio de horas de capacitación por operario en el año	-Horas de capacitación -Número de operarios	(número de horas de capacitación/ total de operarios de la empresa)	- Empresa - Sence - Organismos de capacitación
20	Cobertura de la capacitación	Porcentaje de operarios capacitados	-Número de operarios capacitados -Número de operarios total	(número de operarios capacitados/total de operarios de la empresa)*100	- Empresa - Sence - Organismos de capacitación
21	Cobertura de la nivelación escolar	Porcentaje de operarios sin estudios participando en programas de nivelación escolar	-Número de operarios sin educación escolar completa -Número de operarios participantes del programa de nivelación escolar	(Número de operarios participando en programas de nivelación escolar/ operarios sin educación escolar completa)*100	- Empresa - Sence - Organismos de capacitación

Los tres indicadores aquí propuestos tienen un período de evaluación anual.

5.1.6 Situación de la mujer

Este punto indaga acerca de la igualdad entre hombres y mujeres del sector, estudiando la relación entre el nivel de sus remuneraciones y la presencia femenina en cargos de mayor responsabilidad.

Cuadro 22: Indicadores de situación de la mujer

Nº	Variable	Nombre indicador	Información requerida	Construcción	Fuentes
22	Acceso a cargos de mayor jerarquía	Porcentaje de mujeres en cargos de jefatura y supervisión	- Número de cargos de jefaturas y supervisión - Número de mujeres en cargos de jefaturas y supervisión	(número mujeres en cargos de jefatura y supervisión/ total de cargos de jefatura y supervisión)*100	Empresa
23	Nivel de remuneración de la mujer	Relación entre el sueldo de la mujer y el de los hombres en funciones operativas	-Remuneración promedio de operarios hombres -Remuneración promedio de operarios mujeres	(Remuneración promedio mujer/ remuneración promedio hombres)*100	Empresa

Ambos indicadores aquí propuestos tienen un período de evaluación mensual.

5.2 Plan de aplicabilidad del sistema

Para asegurar la calidad y certeza de sus resultados, el sistema de medición aquí descrito debe seguir una serie de pasos en su aplicación. A continuación se detallan cada uno de estos requerimientos.

- En primer lugar, es necesario asegurar la participación de todas las empresas productoras de la industria, de manera tal de hacer un diagnóstico certero de la situación del sector y poder así representar la situación de cada uno de los trabajadores que en éste se desempeñan.
- La información entregada por las empresas debe ser verificada y, en el caso que exista otra fuente que pueda entregar informaciones similares, debe ser corroborada con ésta. De esta forma se asegura al máximo la veracidad de los resultados.
- Es necesario aplicar este conjunto de indicadores por separado en cada faena productiva que la empresa posea, es decir, diferenciando la situación de los trabajadores de centros de cultivo y de plantas de procesamiento. De esta manera, cada organización que se someta a la medición participará de dos rankings separados, correspondientes a la situación laboral de cada una de sus faenas.
- Para los indicadores que consideran períodos de tiempos mensuales en su construcción (como es el caso de los indicadores 6, 7, 10, 13, 22 y 23), la información debe ser tomada del mes de mayo del año en estudio. Esto debido a que este mes es representativo de la realidad promedio del año y no presenta mayores fluctuaciones en cuanto a remuneraciones, mano de obra contratada, nivel de materia prima procesada, etc.³⁹
- Para los indicadores que consideran tiempos de evaluación anual (2, 3, 13, 14, 15, 16, 17, 18 19, 20, 21), la información requerida para su construcción debe tomarse del año inmediatamente anterior al momento de la aplicación del sistema de indicadores (período comprendido entre enero y diciembre).
- Tomando en cuenta los ciclos productivos de la industria, es necesario no aplicar el sistema de indicadores más de una vez por año. Esto provocaría considerar más de una vez la misma información en los indicadores de temporalidad anual, lo que no permitiría observar de manera clara la evolución de las empresas.
- Una vez evaluada cada una de las organizaciones en sus dos faenas productivas, tiene suma importancia publicar los resultados de ambos rankings. Esto con el fin de generar una mayor transparencia, permitiendo el acceso libre a la información, y originando así una visión más positiva de la industria. Además, siendo expuestos los resultados a la luz pública, darán pie para la formación de una constructiva

³⁹ Este mes corresponde a un momento de la llamada “temporada baja”, pues el volumen y el tipo de especies procesadas es menor a la de “temporada alta”, momento en que la cosecha logra su peak. DÍAZ, E. 2004. Estudio de remuneraciones en plantas salmoneras de la X Región.

competencia entre las distintas empresas del sector, queriendo cada una mejorar su lugar en el ranking.

5.3 Recomendaciones

Es de vital importancia poder complementar la aplicación de este sistema con mediciones que abarquen la opinión de los trabajadores de cada empresa. Si bien el sistema propuesto es imparcial, y la información que utiliza es verificable, la opinión de los trabajadores es muy importante, dado que son ellos los que laboran en la industria y conocen desde adentro los problemas a los que está sujeto su trabajo.

No obstante, es necesario tener presente que para poder realizar estudios representativos de la realidad del sector que incluyan la opinión de los trabajadores de cada empresa, se requiere de un gran esfuerzo y de importantes recursos, además de un grado de colaboración no menor de las organizaciones.

En particular, se recomienda complementar la metodología aquí expuesta con la aplicación de herramientas de las características del método Ista 21⁴⁰, que permitan medir los riesgos psicosociales en el trabajo, basándose en encuestas a trabajadores. Esta herramienta, creada originalmente en Dinamarca, y probada y adaptada en gran cantidad de países alrededor del mundo, analiza los impactos que tiene la organización del trabajo en el trabajador, detectando los riesgos más importantes a los que éste está sometido y la manera de prevenirlos.

⁴⁰ Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud. <http://www.istas.ccoo.es>.

VI. APLICACIÓN DE PRUEBA

A partir de información secundaria recolectada de diversas fuentes, entre ellas Universidad de Chile, Dirección del Trabajo y Superintendencia de Seguridad Social, se realizó una prueba piloto del sistema de indicadores.

Es importante destacar que la información recolectada agrega la situación de las distintas áreas productivas de las empresas. Sin embargo, resulta trascendental mostrar las diferencias que se producen al aplicar los indicadores, aun cuando las cifras no permitan concluir de manera acertada para cada faena.

La prueba tomó un grupo de siete empresas líderes del sector, que representaban en conjunto sobre el 40% de la producción del año 2005, empleando alrededor de 11.238 trabajadores. Para éstas se pudo probar un total de 12 indicadores.

Con el fin de poder ver la evolución de las organizaciones en los distintos indicadores, cada empresa fue identificada con una letra de la A a la G.

6.1 Resultados

Según el nivel de producción presentado en el año 2005 es posible ordenar a las empresas de la siguiente manera (de mayor a menor): E, B, D, C, F, A, G.

- **Indicador N° 1: Porcentaje del total de acciones en manos de capitales nacionales**

Cuadro 23: Aplicación indicador N ° 1

Empresa	Porcentaje en manos de capitales nacionales
E	0
D	0
A	100
B	100
C	100
F	100
G	100

Como se puede observar, cinco de las empresas son de propiedad nacional en su totalidad y dos pertenecen por completo a capitales extranjeros, no existiendo situaciones intermedias.

- **Indicador N° 4: Número de operarios de la empresa**

Cuadro 24: Aplicación indicador N° 4

	Empresa	Numero de Operarios
1º	E	2159
2º	D	1599
3º	B	1325
4º	A	1197
5º	C	1162
6º	F	1103
7º	G	645

Cada empresa cuenta con un importante número de trabajadores destinados a funciones operativas. Las empresas extranjeras son las que mayor cantidad de operarios contratan para sus faenas productivas. En particular, en el caso de la empresa E, coincide en ser la que más produce y la que mayor cantidad de operarios contrata.

La empresa nacional B posee un nivel de producción mayor que la empresa extranjera D, pero presenta una cantidad menor de operarios, lo que denota una mayor productividad en la producción.

Las empresas C, F presentan un número de operarios bastante similar, correspondiente a participaciones muy similares en la producción.

La empresa A en tanto, posee casi el doble de empleados de la empresa G, no obstante su nivel de producción es sólo una 30% mayor que ésta.

- **Indicador N° 5: Porcentaje de participación de los operarios en el total de trabajadores**

Cuadro 25: Aplicación indicador N° 5

	Empresa	Participación de operarios en el total de trabajadores
1º	D	85,4
2º	A	84,3
3º	E	84,0
4º	G	83,8
5º	B	80,0
6º	C	77,2
7º	F	76,4

Como se observa en el Cuadro 25, en la mayor parte de las empresas los operarios alcanzan cerca del 80% de los trabajadores, con una desviación cercana al 5%.

No obstante, es importante destacar que si bien la empresa E es la que mayor cantidad de operarios emplea, y la que más produce del grupo de empresas

estudiadas, su proporción de operarios con respecto del resto del personal empleado, es menor que la de las empresas D y A.

- **Indicador N° 6: Relación entre remuneraciones promedio de la empresa y promedio de la industria para operarios**

Cuadro 26: Aplicación indicador N° 6

	Empresa	Remuneraciones c/r al promedio de la muestra
1º	F	33%
2º	B	17%
3º	A	-4%
4º	E	-6%
5º	C	-11%
6º	D	-14%
7º	G	-16%

Las remuneraciones promedio para el grupo de empresas analizadas alcanzaron un valor de \$270.912. De la tabla es posible concluir que existe una gran variación entre las remuneraciones para los operarios según la empresa en la cual se emplee.

La empresa F se encuentra en primer lugar de la lista, con remuneraciones un 33% mayor al promedio de la muestra, aun no tratándose de la empresa más grande. Asimismo, hay cinco organizaciones con remuneraciones bajo el promedio, llegando en el extremo a una diferencia del -16% bajo este valor.

Es interesante observar que pareciera no existir una correlación entre mayor participación de mercado y mayor nivel de remuneraciones entre las organizaciones. En particular, para el caso de la empresa E, que es la que mayor porcentaje de participación de la producción tiene, no sólo no se trata de la que mejor paga a sus trabajadores, sino que sus porcentajes se encuentran bajo el promedio de la muestra.

- **Indicador N° 7: Relación entre parte fija y parte variable de las remuneraciones para operarios**

Cuadro 27: Aplicación indicador N° 7

	Empresa	Porcentaje variable de las remuneraciones
1º	A	23
2º	B	28
3º	C	28
4º	E	33
5º	G	48

Como se aprecia en el Cuadro 27, existe una clara diferencia entre las distintas organizaciones en la composición de las remuneraciones para operarios.

La empresa A es la que menor porcentaje de sueldo variable paga, representando sólo un 23% del sueldo bruto de sus operarios.

Las empresas B, C y E presentan políticas bastante similares en cuanto a la composición del sueldo de los operarios, con cifras cercanas al 30%.

Interesante resulta observar el caso de la empresa G, que, además de ser la que paga sueldos más bajos, con un 16% bajo el promedio, es la que paga un mayor porcentaje de forma variable a sus operarios, alcanzando cerca del 50% del sueldo bruto.

- **Indicador N° 8: Porcentaje de operarios con contratos temporales.**

Cuadro 28: Aplicación indicador N° 8

	Empresa	Contratación temporal
1	A	5%
2	G	5%
3	F	7%
4	E	7%
5	B	16%
6	D	28%
7	C	71%

Del Cuadro 28 se observa que existen cuatro empresas con un grado de formalidad importante, contando con la mayoría de sus operarios contratados de forma indefinida.

Tanto A como G poseen sólo un 5% de sus operarios con contratos de tipo temporal, mientras que E y F poseen ambas un 7%. La empresa B alcanza un 16%, mientras que la empresa extranjera D un 28%.

En el último puesto, en tanto, se encuentra la empresa nacional C, con un claro predominio de contratación del tipo temporal, alcanzando el 71% de los operarios.

- **Indicador N° 9: Tasa de rotación de operarios**

Cuadro 29: Aplicación indicador N° 9

	Empresa	Tasa de rotación
1	F	22
2	E	34
3	A	53
4	D	61
5	C	123

Tal como se detalla en el Cuadro 29, las tasas de rotación de las empresas de la muestra son bastante altas, con un promedio del 54%.

La empresa F presenta la menor tasa de rotación del grupo, con un valor del 22% para el período de enero a diciembre de 2004. Las empresas A y D exhiben valores altos en igual período, con el 53% y el 61%, respectivamente.

En el caso de la empresa C, el valor es altísimo para el período considerado, llegando a una rotación del 123% de sus operarios. La rotación existente en esta organización, exhibida por el presente indicador, concuerda con los resultados del indicador número 8, que establecen que la empresa posee una marcada tendencia a contratar temporalmente.

- **Indicador N° 10: Porcentaje de trabajadores adheridos a un sindicato**

Cuadro 30: Aplicación indicador N° 10

	Empresa	Tasa de Sindicalización
1º	E	56%
2º	F	54%
3º	B	35%
4º	A	34%
5º	D	26%
6º	C	13%
7º	G	6%

La tasa de sindicalización tiene una gran disimilitud entre las organizaciones. La empresa extranjera E es la que presenta el mayor porcentaje de trabajadores sindicalizados, con una tasa de 56%.

La empresa G, en cambio, es la de menor registro, con un 6%. Esta organización, según fuente de la Dirección del Trabajo, ha recibido en más de una ocasión denuncias por hostigamiento y prácticas antisindicales, lo que puede incidir en el temor de los trabajadores de adherirse a estos.

La empresa C nuevamente ocupa uno de los últimos lugares, alcanzando una tasa de sindicalización de tan sólo un 13%. Esto puede adjudicarse en gran parte a la alta tasa de rotación que existe en ésta.

- **Indicador N° 13: Monto de multas**

Cuadro 31: Aplicación indicador N° 13

6º	Empresa	Monto de dinero pagado por multas \$
1º	F	4.307.028
2º	A	19.285.200
3º	G	42.427.440
4º	C	62.355.480
5º	D	69.233.868

Como se puede observar en el Cuadro 31, los montos que las empresas muestreadas debieron pagar por multas son altos y varían mucho entre una empresa y otra.

La empresa F es la que menos paga por concepto de multas, alcanzando un valor de \$4.307.028, bastante menor al resto de las organizaciones de la muestra.

El segundo lugar lo ocupa la empresa A, con un valor monto de \$19.285.200, bastante más elevado que F. Las empresas que siguen de menor a mayor son G, C y D, las cuales presentan montos muy altos, lo que hace suponer que se le cursaron no sólo mayor cantidad de multas que a F y a A, sino que también de mayor gravedad.

El caso extremo, con un valor más de diez veces superior a la empresa en la posición anterior, lo representa la empresa de capitales extranjeros E, cuya infraccionalidad alcanza la cifra de \$ 723.773.556.

- **Indicador Nº 15: Tasa de accidentabilidad**

Cuadro 32: Aplicación indicador Nº 15

	Empresa	Tasas de accidentabilidad (%)
1º	C	11,44
2º	E	11,53
3º	D	13,48
4º	B	18,90

La tasa de accidentabilidad promedio para las empresas de la muestra alcanza el 13,8%, cifra sin duda elevada, si se toma en cuenta que la tasa nacional de accidentes es alrededor del 7,2%.

La empresa C presenta la menor tasa de accidentabilidad del grupo, con un valor de un 11,44%. La empresa E presenta una tasa similar, del 11,53%.

La empresa D se encuentra en el penúltimo lugar con un valor del 13,48%. El peor lugar lo ocupó la empresa B, que alcanzó una cifra del 18,9%.

- **Indicador Nº16: Días perdidos por accidentes**

Cuadro 33: Aplicación indicador Nº 16

	Empresa	Nº de días perdidos
1º	E	1948
2º	D	2502
3º	B	2620
4º	C	6415

Del Cuadro 33 se observa una cantidad importante de días perdidos a causa de accidentes de trabajo.

La empresa E es la que menos cantidad de días perdidos tiene en el año, con un registro de 1.948 días, seguido por la empresa D y B, con 2.620 días, respectivamente.

Interesante resulta mirar el caso de la empresa C, que tiene una tasa de accidentabilidad menor a las otras tres empresas, pero posee una cantidad mucho mayor de días perdidos por accidentes. De esto se puede inferir que sus accidentes fueron de mayor gravedad e implicaron mayor cantidad de tiempo para que el trabajador pudiera reintegrarse al trabajo.

Indicador N° 23: Mujeres en cargos superiores

Cuadro 34: Aplicación indicador N° 23

	Empresa	Mujeres en cargos de jefatura y supervisión
1º	A	21%
2º	C	18%
3º	E	10%
4º	F	9%
5º	G	7%
6º	B	6%
7º	D	3%

De Cuadro 34 se puede inferir que la presencia del sexo femenino en cargos de jefatura y supervisión es bastante bajo. No obstante, las diferencias entre empresas no son menores.

La empresa D es la peor ubicada en este indicador con un 3% de mujeres en cargos de jefatura y supervisión, con una clara tendencia a priorizar para estos puestos la contratación de hombres.

Las empresas A y C, en tanto, tienen valores bastante mejores que el resto de la muestra, ocupando el primer y segundo lugar, con un 18% y un 21%, respectivamente.

6.2 Comentarios

Resulta interesante, como reflejo de los resultados exhibidos por los indicadores, comentar el comportamiento de las empresas muestreadas:

El caso de la empresa F

Esta empresa es la que obtuvo los mejores resultados de la aplicación de prueba. En particular, los datos la muestran como la que mejor calidad de empleo ofrece, dado que es poseedora de las mejores remuneraciones (presentando una alta diferencia con respecto a las demás) y la tasa de rotación más baja del grupo. Esto último guarda una innegable correlación con la importante formalidad que mantiene la empresa en su política de contratación, ubicándose en el tercer puesto del ranking, con un 93% de operarios con contrato indefinido.

Al existir en la organización un alto nivel de formalidad en la contratación de operarios, y una escasa rotación de estos, se genera una situación favorable para que el sindicato tenga una alta representatividad en los trabajadores. Si a esto se le suma la inexistencia de una política de oposición al sindicato por parte de la directiva, se explica que F tenga la segunda tasa de sindicalización más alta de la muestra.

Lo anterior se pudo corroborar al entrevistar a la dirigente sindical de plantas de proceso⁴¹. A juicio de ella, en la empresa “estamos concientes de poseer una las mejores condiciones laborales de la industria. No obstante, esto es algo que hemos ido construyendo, en conjunto, a lo largo de los años. Para lograr esto, es vital mantener una buena relación entre empresarios y trabajadores en la empresa”.

El caso de la empresa C

Los resultados arrojados por C están muy lejos de parecerse a los de la empresa anteriormente descrita, ocupando los últimos puestos en gran parte de los indicadores.

En cuanto a la formalidad de la contratación, exhibe una clara tendencia hacia la contratación de tipo temporal, alcanzando el 71% de los operarios de la empresa. Esta cifra influye de manera directa en su rotación, la cual alcanza la elevadísima cifra del 123% para los operarios.

Esta situación, de forma contraria a lo sucedido en F, genera una muy baja tasa de sindicalización, ocupando el penúltimo lugar, con un 13% de trabajadores adheridos al sindicato.

Llama la atención el comportamiento que tienen para esta empresa los indicadores de seguridad y salud en el trabajo. Mientras en la tasa de accidentabilidad se sitúa en el primer puesto del grupo, con la menor cantidad de accidentes por trabajador durante el período, se encuentra en posesión de la mayor cantidad de días

⁴¹ Entrevistas se incluyen en Anexos 5 y 6.

perdidos a causa de accidentes. Se puede inferir de lo anterior, que esta empresa tendría un gran porcentaje de sus accidentes de carácter grave.

En cuanto a remuneraciones, C también es una de las empresas peor rankeadas, registrando un déficit del 11% en la paga a sus operarios respecto al promedio de la muestra.

VII. CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo fue generar una metodología de medición de condiciones laborales para la industria del salmón, la cual permitiera entregar información representativa de las distintas organizaciones que componen la industria y cuyos resultados fueran socialmente aceptados como válidos.

Con esto, se buscaba fundamentalmente ayudar al esclarecimiento de una situación bastante compleja que se vive hoy en día en la industria, la cual se caracteriza por ataques y cuestionamientos hacia el sector como un todo, y defensas corporativas por parte del gremio de los empresarios. Todo esto envuelto en un panorama confuso con escasa información, que impide avanzar hacia la solución de los conflictos.

Como una primera conclusión, se puede establecer que la metodología de medición que en este trabajo se propone permite fomentar la transparencia en el sector y terminar con los juicios globales hacia a la industria. Por medio de la evaluación de un conjunto de variables laborales, cada una aplicada a las distintas empresas del sector, y la posterior comparación de los resultados obtenidos, se logra distinguir a aquellas empresas que realmente invierten en mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, de otras para las cuales este tema no tiene mayor importancia.

Una de las mayores virtudes que presenta el sistema es el hecho de fomentar el mejoramiento continuo de las empresas en materia laboral, dado que al existir un acceso público a sus resultados, cada organización querrá mantener una buena gestión de estas variables, para poder así diferenciarse del resto de la industria y mantenerse en lo más alto de los rankings.

Del mismo modo, al ser un sistema que entrega información desagregada según empresa, y por etapa de la cadena productiva, permite generar un aprendizaje por parte de las organizaciones rezagadas, dándoles acceso a la observación e imitación de las buenas prácticas de las empresas líderes en cada indicador.

A su vez, la aplicación de éste en toda la industria permite incorporar al debate la situación de un número importante de trabajadores de empresas que estaban desplazadas, de las cuales no era posible acceder a ningún tipo de información. Esto debido a que todas las mediciones y estudios que actualmente existen se basan en el estudio de las empresas más importantes de la industria, pertenecientes al gremio de los empresarios.

El sistema, al estar basado en datos de fácil medición y monitoreo, apuesta a generar un diagnóstico representativo de todas las empresas del sector, en desmedro de abarcar mayor profundidad en cada tema. Es decir, permite diagnosticar los atributos positivos y negativos de la gestión de cada empresa en materia de condiciones laborales, para que estos sean abordados con mayor profundidad al complementarse con otras iniciativas.

Otra virtud que presenta el sistema es la capacidad de evolucionar según las necesidades y cambios que se vayan generando en el sector. Esto, por medio de la adición de nuevas variables y nuevos indicadores de medición a la evaluación de las condiciones laborales de los trabajadores de la industria.

Entre los principales desafíos con los que cuenta la aplicación de este sistema, está la capacidad de poder lograr un nivel importante de colaboración y coordinación de parte de los organismos del sector. En particular, se necesita que los organismos reguladores, en este caso, la Dirección del Trabajo y Directemar, puedan asegurar la correcta fiscalización de las empresas.

Si bien la fiscalización total de todas las empresas de la industria es una tarea que difícilmente pueda ser lograda, la aplicación del sistema requiere al menos asegurar la fiscalización de un centro de cultivo y una planta por empresa. La rotación aleatoria año a año entre las distintas instalaciones que cada empresa posea, permitirá reflejar el real estado de las condiciones laborales de cada una de ellas.

Asimismo, es necesaria la coordinación con cada una de las mutuales del sector, de manera que puedan poner a disposición las cifras de las empresas en materia de accidentabilidad y enfermedades profesionales relativas a la ley 16.744. Hoy en día, de las cuatro mutuales que anualmente administran el seguro de salud laboral, sólo dos entregan los datos de las empresas del sector a la Superintendencia de Seguridad Social.

El desafío final que posee la aplicación del sistema de medición es asegurar la participación y colaboración constante de las empresas, las cuales podrían sentirse amenazadas por la exposición pública de sus cifras. No obstante, las presiones que enfrenta el sector, tanto en el plano nacional como internacional, deberán más temprano que tarde hacer comprender a los empresarios la necesidad de transparentar su gestión.

De esta forma, las empresas que realmente cuentan con un interés de sus directivos por generar buenas condiciones laborales, aprovecharán la iniciativa de transparencia para diferenciarse positivamente de aquellas que consideran este tema irrelevante. Finalmente, estas últimas, corriendo el riesgo de quedar cada vez más aisladas y expuestas al enjuiciamiento social, deberán seguir el camino trazado por las primeras, sumándose al desafío de mejorar sus estándares en materia de condiciones laborales.

VIII. BIBLIOGRAFÍAS Y FUENTES DE INFORMACIÓN

- MONTERO, CECILIA. “Formación y desarrollo de un clúster globalizado: el caso de la industria del salmón en Chile”. Red de Reestructuración y Competitividad. División de Desarrollo Productivo y Empresarial, CEPAL. Enero 2004.
- BRAVO, CLAUDIO; LÓPEZ, BARBARA; GAMÉ, DANIELA. “Cuantificación del efecto de las exportaciones sobre el empleo, estudio de productos específicos”. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas; Prochile.
- “Fortalecimiento del cluster del salmón en la zona sur austral de Chile”. Agraria Consultores. Diciembre 2004.
- PINTO, FRANCISCO; KREMERMARCO MARCO. “Cultivando pobreza: condiciones laborales en la salmonicultura”. Terram Publicaciones. Abril 2005.
- “Estudio de condiciones laborales en la industria del salmón 2005”, Informe de Resultados. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Departamento de Ingeniería Civil Industrial. Julio 2005.
- “Estudio de condiciones laborales en la industria del salmón 2005”, Cifras comparadas. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Departamento de Ingeniería Civil Industrial. Julio 2005.
- DIAZ, ESTRELLA. “Transnacionalización de la industria salmonera: Aspectos socio-laborales de un proceso en curso”. Febrero 2003.
- DIAZ, ESTRELLA. “Estudio de remuneraciones en plantas salmoneras de la X Región” Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Aporte al debate laboral Nº15. Diciembre 2004.
- “Informe estado situación del sector salmonicultor regiones décima y undécima” Dirección del Trabajo. Departamento de Inspección. Unidad inspectiva programada de oficio”. Junio 2006.
- IGOR, PATRICIO; DIAZ, ISABEL. “Radiografía estatal de la industria salmonera”. Ecoceanos. Julio 2006.
- “Informe económico salmonicultura 2005”. Jorge Quiroz C & consultores asociados. SalmonChile A.G.2005.
- “Mesa de trabajo industria salmonera, Región de Los Lagos”. Informe de comisión laboral. Noviembre de 2006.
- El Llanquihue. “Salmonicultura, el pulso de la industria mes a mes”. Procesos del siglo 21. Abril 2004.

- “Indicadores de responsabilidad social”. Acción Empresarial. 2001
- “Indicadores Ethos de responsabilidad social empresarial”. Instituto Ethos. 2004
- “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad sobre el desempeño económico, ambiental y social de la empresa”. Global Reporting Initiative. 2002

IX. ANEXOS

Anexo 1: Empresas productoras de salmón y trucha

Exportaciones de salmón y trucha enero a diciembre de 2005, asociados a SalmonChile

Exportador		Atlántico	Coho	Rey	S/E	Trucha	Total
1	MARINE HARVEST CHILE	34.407,03	3.050,16	0,00	0,00	3.618,74	41.075,93
2	EMPRESAS AQUACHILE S.A.	29.628,87	6.280,67	0,00	432,54	935,49	37.277,57
3	MAINSTREAM CHILE S.A.	14.982,62	11.882,54	0,00	45,04	8.507,13	35.417,33
4	CIA. PESQUERA CAMANCHACA S.A.	24.938,65	0,00	0,00	161,70	850,98	25.951,33
5	PESQUERA LOS FIORDOS	9.071,27	7.905,14	0,00	0,00	6.057,33	23.033,74
6	SALMONES MULTIEXPORT LTDA	16.485,44	0,00	0,00	0,00	4.417,19	20.902,63
7	FJORD SEAFOOD CHILE S.A.	19.422,91	0,00	0,00	0,00	0,00	19.422,91
8	SALMONES ANTARTICA S.A.	4.695,04	2.929,98	0,00	5,46	9.844,49	17.474,97
9	PESCA CHILE S.A.	8.299,15	3.461,56	0,00	40,87	1.057,12	12.858,70
10	AGUAS CLARAS S.A.	5.150,99	0,00	0,00	0,00	7.703,02	12.854,01
11	SALMONES PACIFIC STAR LTDA.	3.769,11	6.004,95	0,00	0,00	132,96	9.907,02
12	INVERTEC PESQ. MAR DE CHILOE	5.422,69	4.396,89	0,00	0,00	0,00	9.819,58
13	TRUSAL S.A.	1.324,80	4.061,78	0,00	0,00	4.085,65	9.472,23
14	SALMONES FRIOSUR S.A.	4.668,59	2.044,62	0,00	42,01	2.260,82	9.016,04
15	VENTISQUEROS S.A.	2.034,28	3.178,01	0,00	0,00	3.042,89	8.255,18
16	CULTIVOS YADRAN S.A.	4.382,68	2.903,41	0,00	0,03	618,59	7.904,71
17	SALMONES CHILOE S.A.	0,00	6.160,37	0,00	0,00	1.168,99	7.329,36
18	ROBINSON CRUSOE Y CIA. LTDA.	3.731,46	2.092,55	0,00	0,00	0,00	5.824,01
19	PESQUERA EICOSAL LTDA.	4.796,20	0,00	0,00	0,00	859,94	5.656,14
20	CONGELADOS PACIFICO S.A.	2.457,98	1.208,52	0,00	101,50	645,22	4.413,22
21	PATAGONIA SALMON FARMING S.A.	1.489,46	1.223,13	0,00	0,00	44,08	2.756,67
22	SALMONIFERA INV. CENTAURO S.A.	0,00	1.927,86	0,00	0,00	25,85	1.953,71
23	DELIFISH LTDA	678,19	0,00	0,00	0,00	169,55	847,74
24	PESQUERA FRIOSUR S.A.	384,59	0,00	0,00	0,00	0,00	384,59
	Total :	202.222,00	70.712,14	0,00	829,15	56.046,03	329.809,32

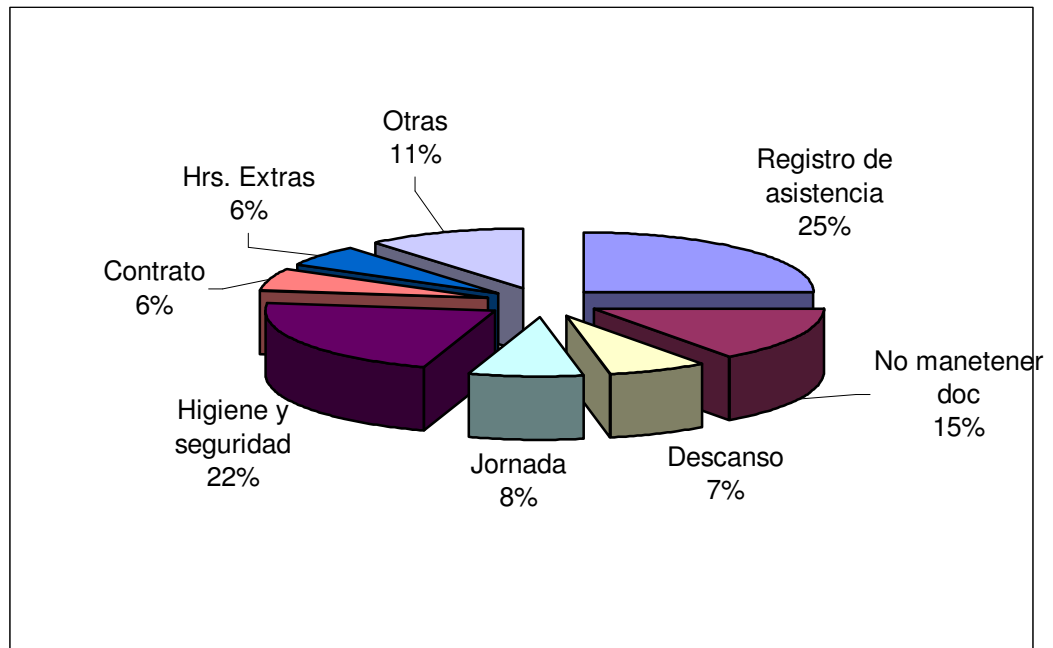
Exportaciones de salmón y trucha enero a diciembre de 2005, no asociados a SalmonChile

	Exportador	Atlántico	Coho	Rey	S/E	Trucha	Total
1	CULTIVOS MARINOS CHILOE S.A.	9.711,11	0,00	0,00	58,04	5.169,37	14.938,52
2	SALMONES DE CHILE S.A.	735,48	2.637,73	0,00	0,00	4.346,35	7.719,56
3	INTEGRA CHILE S.A.	3.221,42	258,08	12,46	0,00	1.178,05	4.670,01
4	EXP. CALETA BAY	87,22	0,00	0,00	0,00	3.370,00	3.457,22
5	SALMON ICE	0,00	1.814,03	0,00	227,30	0,00	2.041,33
6	INTERSEAFOOD	1.239,82	392,07	0,00	0,00	278,84	1.910,73
7	COMERCIAL MIRASOL S.A.	0,00	234,14	0,00	0,00	1.174,30	1.408,44
8	SAFCOL CHILE SA	480,07	428,16	0,00	0,00	445,85	1.354,08
9	ASESORIAS Y SERV. INFAL LTDA.	1.310,21	0,00	0,00	3,76	8,63	1.322,60
10	SCHMIDT Y REHBEIN Y CIA. LTDA.	1.080,95	0,00	29,14	0,00	93,22	1.203,31
11	SOC.EXPORT.IMPORT Y DISTRIB.	946,70	10,10	0,00	0,00	20,81	977,61
12	PROYECTA CORP S.A.	556,19	0,00	0,00	39,36	257,29	852,84
13	MAR VIVO S.A.	820,49	0,00	0,00	0,00	0,00	820,49
14	SEA SALMON LIMITADA	67,86	564,58	0,00	4,82	174,78	812,04
15	SALMONES AUSTRALES S.A.	0,00	706,53	0,00	0,00	0,38	706,91
16	ALIMENTOS CUISINE SOLUTIONS CH	561,05	0,00	0,00	0,04	0,00	561,09
17	ANTARFISH S.A.	93,81	0,00	0,00	0,00	459,86	553,67
18	SOC.COM. SALMO SALAR LTDA.	527,38	0,00	0,00	0,00	0,00	527,38
19	PISCICOLA ENTRE RIOS S.A.	0,00	0,00	0,00	0,00	523,76	523,76
20	EMPRESA PESQUERA PALACIOS LTDA	0,00	330,56	0,00	0,00	142,36	472,92
21	PESQUERA BEST SALMON LTDA.	467,21	0,00	0,00	0,00	0,00	467,21
22	SOC.INV. Y NEGOCIOS PETROHUE	442,36	0,00	0,00	0,00	0,00	442,36
23	ATLANTIS GROUP HOLDING CHILE	379,41	0,00	0,00	0,00	0,00	379,41
24	SOC AGRICOLA AGUAS CLARAS LTDA	95,84	0,00	0,00	0,00	279,97	375,81
25	SACHO	224,99	19,82	0,00	0,00	130,82	375,63
26	KIRIMI S A	314,04	0,00	0,00	0,00	0,00	314,04
27	GANADERA DEL MAR DECIMA REGION	6,78	160,44	0,00	0,00	129,33	296,55
28	SALEX LTDA.	237,95	0,00	0,00	0,00	22,02	259,97
29	SIERRA Y MARTINEZ LIMITADA	257,93	0,00	0,00	0,00	0,00	257,93
30	CROWN LATIN AMERICA LTDA	226,98	0,00	0,00	0,00	0,00	226,98

31	COM.Y PESQ.SOUTH WIN	204,48	0,00	0,00	0,00	0,57	205,05
32	PESQUERA ISLA DEL REY S.A.	190,47	0,00	0,00	2,19	0,00	192,66
33	REUTTER LTDA	0,00	168,02	0,00	0,00	0,00	168,02
34	EXPORTADORA LONAGRO S A	164,82	0,00	0,00	0,00	0,00	164,82
35	COMERCIAL SURFISH LTDA.	84,75	0,00	0,00	0,00	78,67	163,42
36	COMERCIALIZADORA EL RODEO LTD.	162,71	0,00	0,00	0,00	0,00	162,71
37	SERVICIOS DE OPERACION Y LOGIS	157,24	0,00	0,00	0,00	0,00	157,24
38	COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS	140,99	0,00	13,53	0,00	2,58	157,10
39	ALIMENTOS MULTIEXPORT S.A.	0,00	155,44	0,00	0,00	0,00	155,44
40	ELLINGSEN Y CIA. LTDA.	33,83	63,18	0,00	0,00	51,87	148,88
41	EMPACADORA DEL PACIFICO LTDA.	93,63	0,00	0,00	0,00	41,19	134,82
42	SANATRADE S.A.	123,34	0,00	0,00	0,00	0,00	123,34
43	OCEAN TRADE LTDA.	46,80	15,83	0,00	0,00	46,70	109,33
44	OTRAS EMPRESAS	1.291,06	109,42	0,00	4,40	216,25	1621,13
45	Total:	26.787,37	8.068,13	55,13	339,91	18.643,82	53.894,36

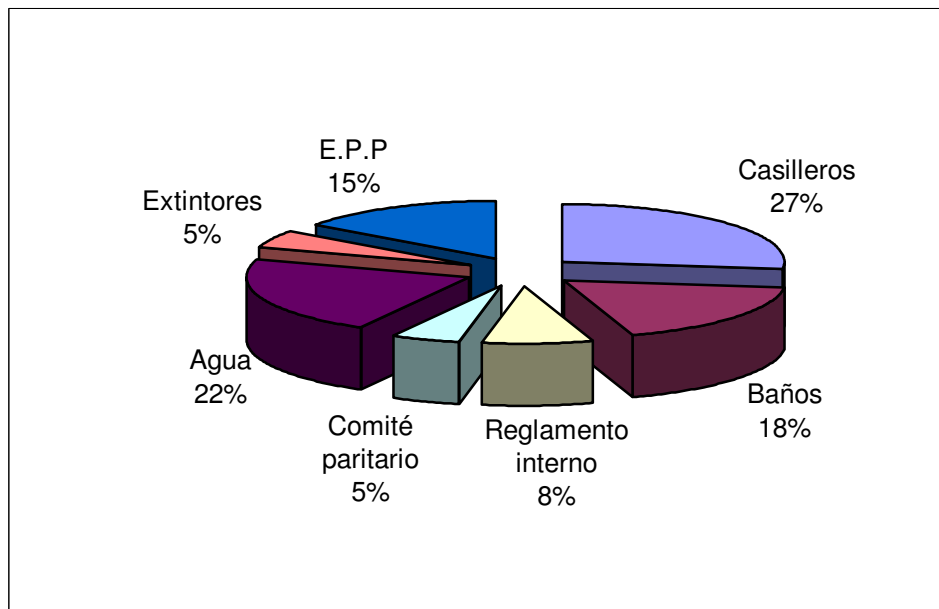
Anexo 2: Materias infraccionadas año 2003-2005

Infracciones año 2003



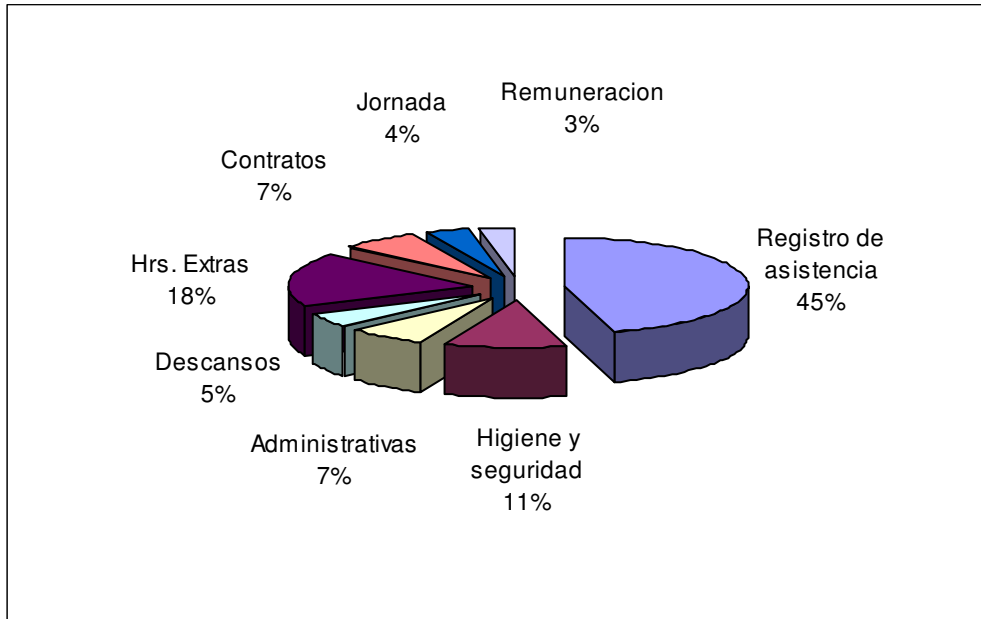
Fuente: Dirección del Trabajo de la X Región

Relativo a Higiene y seguridad año 2003



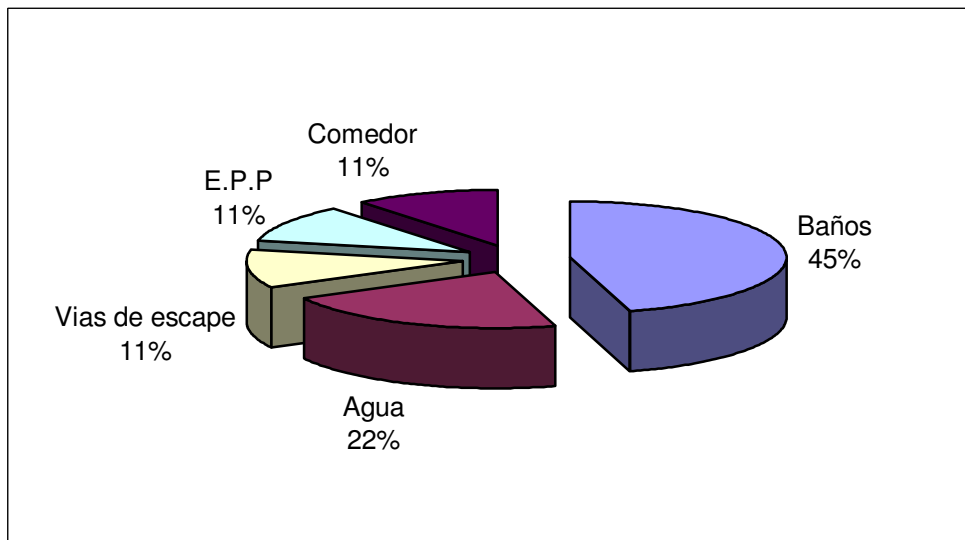
Fuente: Dirección del Trabajo de la X Región

Materias infraccionadas 2004



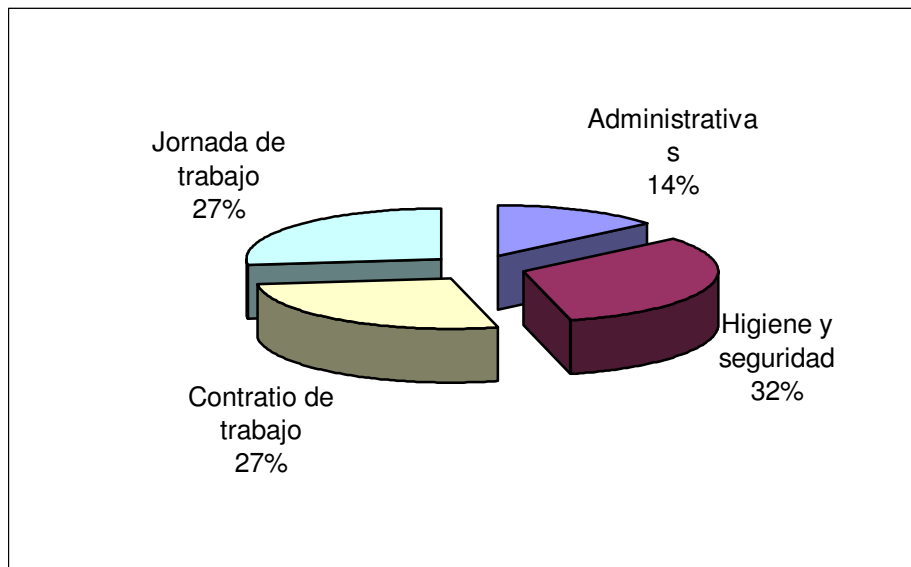
Fuente: Dirección del Trabajo de la X Región

Relativo a Higiene y seguridad año 2004



Fuente: Dirección del Trabajo de la X Región

Materias infraccionadas año 2005



Fuente: Dirección del Trabajo de la X Región

Anexo 3: Accidentes fatales en la industria salmonera

TRABAJADORES MUERTOS y/o DESAPARECIDOS EN LA INDUSTRIA SALMONERA (FEBRERO 2005 – Febrero 2007)

	FECHA	NOMBRE	ACTIVIDAD	LUGAR DEL ACCIDENTE	EMPRESA*
1	06- 02- 05	José Rauque Cárcamo	Guardia de seguridad	Centro de cultivo Melinka	Pacifico Sur
2	06 – 02 - 05	Cecilia Paredes Barrías	Trabajadora (alimentación de salmones)	Centro de cultivo Chonchi	Tara Salmón
3	16- 02 – 05	Jorge Muñoz Hueichatureo	Tripulante (fondeo de boyas para instalación de centro de cultivo)	Estero Cubquelán, Aysén	Empresa salmonera Cubquelán
4	02 - 05 - 05	Eduardo Hernández Castillo	Técnicos acuicultura	Río Rahue / Osorno Traslado de Trabajadores	Europharma Chile S.A. (trabajadores se dirigían a centro de cultivo de empresa Multiexport)
5	02 - 05 - 05	Román González Herrera	Técnico acuicultura	Río Rahue / Osorno Traslado de trabajadores	Europharma Chile S.A. (trabajadores se dirigían a centro de cultivo de empresa Multiexport)
6	02 - 05 - 05	Víctor Muñoz	Técnico acuicultura	Río Rahue / Osorno Traslado de Trabajadores	Europharma Chile S.A. (trabajadores se dirigían a centro de cultivo de empresa Multiexport)
7	02 - 05 - 05	Marcos Sandoval Rojas** (Desaparecido)	Técnico acuicultura	Río Rahue / Osorno Traslado de Trabajadores (cuerpo de la víctima no fue ubicado).	Europharma Chile S.A. (trabajadores se dirigían a centro de cultivo de empresa Multiexport)
8	09- 06 - 05	Pedro Vivanco Cartes	Buzo mariscador	Centro de cultivo Guaitecas	Camanchaca
9	01- 08 - 05	Juan Mansilla ** (desaparecido)	Guardia de Seguridad	Centro de cultivo Quellón. (cuerpo de la víctima no fue ubicado).	Los Fiordos
10	05- 08 - 05	Luís Ojeda Maldonado	Buzo	Centro de cultivo	Cultivos Marino

				Calbuco	
11	07- 08 - 05	Juan Miranda Hernández	Buzo mariscador trabajando en faenas salmoneras	Centro de cultivo Comuna de Quinchao	Marine Harvest/ Chile
12	15 – 08 - 05	Claudio Torres Torres	Trabajador de centro de cultivo	Centro de cultivo Bahía Rincones, (norte) Lago Llanquihue	Marine Harvest/ Chile
13	28-10-05	Luz Eliana Perán Leviñanco	Trabajadora de planta de proceso	Planta de Proceso en zona de Llau-Llau en Castro. (Mujer muere luego de ser apuñalada al interior de la factoría)	Pesquera Mar de Chiloé
14	21 – 11- 05	Pedro Alvarado Bustamante	Buzo mariscador	Dalcahue	Cultivos Mar Chiloé
15	17 –11 - 05	Roque Álvarez Mansilla	Pescador artesanal (traslado de redes)	sector Lelbún, comuna de Queilen	Mainstream
16	17 – 11 - 05	Franklin Delgado Delgado	Pescador artesanal (traslado de redes)	sector Lelbún, comuna de Queilen	Mainstream
17	17 – 11 - 05	Héctor Millalonco Millalonco	Pescador artesanal (traslado de redes)	sector Lelbún, comuna de Queilen	Mainstream
18	14 – 12 - 05	Javier Velásquez	Trabajador de planta	Planta Zona de Chamiza, en Puerto Montt	Marine Harvest/ Chile
19	30 - 12 - 05	Leonardo Pillancar	Trabajador de planta	Planta de Porvenir, Tierra del Fuego	Nova Austral/ Pesca Nova
20	21 – 03- 06	Walter Rodrigo Balboa Seguel	Buzo Comercial trabajando en faenas de salmonicultura	Hornopiren	Ventisqueros
21	09 – 04- 06	Lorenzo Villanueva	Buzo comercial trabajando en faenas de salmonicultura	Hornopiren	Multiexport (empresa de buceo Francisco Sabugo)
22	08- 05- 06	Rafael Chacón Barría	Buzo (mariscador)	Castro (centro de cultivo de choritos de Teupa)	Pesquera San Jorge (cultivo de choritos)
23	18 – 06 - 06	José Diego Barría Reyes	Buzo (Mariscador)	Isla Elena, Comuna de Cisnes, Región de Aysén.	Friosur (empresa contratista Roberto Shulstains)
24	30-08-06	Carlos Nancuante	Operario de grúa horquilla	Dalcahue/ Chiloe	Empresa contratista Maqsur (se desconoce la mandante)

25	entre el 14 y 16 de octubre 2006	Humberto Jesús Sepúlveda Vargas (Desaparecido)	maquinista de la lancha	Canal Yal, Puqueldon	Cultivos Toralla
26	12-11-06	Luís Milanka Hernández	Capitán de barcaza Punta Bruja	Naufragio en Golfo de Corcovado de lancha que transportaba elementos para centro de cultivo	Naviera Vergara, trabajando para Pesquera El Golfo
27	12-11-06	Sergio Millán Raimilla	Tripulante de barcaza Punta Bruja	Naufragio en Golfo de Corcovado de lancha que transportaba elementos para centro de cultivo	Naviera Vergara, trabajando para Pesquera El Golfo
28	12-11-06	Luis Pincheira Ibáñez	Tripulante de barcaza Punta Bruja	Naufragio en Golfo de Corcovado de lancha que transportaba elementos para centro de cultivo	Naviera Vergara, trabajando para Pesquera El Golfo
29	12-11-06	Luis Grünewald Agüero	Tripulante de barcaza Punta Bruja	Naufragio en Golfo de Corcovado de lancha que transportaba elementos para centro de cultivo	Naviera Vergara, trabajando para Pesquera El Golfo
30	12-11-06	Oscar Soto Soto (Desaparecido)	Tripulante de barcaza Punta Bruja	Naufragio en Golfo de Corcovado de lancha que transportaba elementos para centro de cultivo	Naviera Vergara, trabajando para Pesquera El Golfo
31	12-11-06	Ricardo Rodríguez Retamal (Desaparecido)	Tripulante de barcaza Punta Bruja	Naufragio en Golfo de Corcovado de lancha que transportaba elementos para centro de cultivo	Naviera Vergara, trabajando para Pesquera El Golfo
32	12-11-06	Pedro Pinto Villagrán (Desaparecido)	Tripulante de barcaza Punta Bruja	Naufragio en Golfo de Corcovado de lancha que transportaba elementos para centro de cultivo	Naviera Vergara, trabajando para Pesquera El Golfo
33	12-11-06	Miguel Lira (Desaparecido)	Tripulante de barcaza Punta Bruja	Naufragio en Golfo de Corcovado de lancha que transportaba elementos para centro de cultivo	Naviera Vergara, trabajando para Pesquera El Golfo
34	12-11-06	José Carrillo Vera (Desaparecido)	Tripulante de barcaza Punta Bruja	Naufragio en Golfo de Corcovado de lancha que transportaba elementos para centro de cultivo	Naviera Vergara, trabajando para Pesquera El Golfo

35	09-12-06	Daniel Castro Vera	Buzo	Centro de Cultivos Mapué (cercano a la Isla Tranqui, sur de Chiloé)	Invertec. La inspección del Trabajo informó que en este caso habían 4 empresas involucradas en una cadena de subcontratación
36	04-01-07	Rene de la Guarda Almonacid	Chofer del camión	Accidente carretero entre un camión de transporte de Salmones y un bus que trasladaba a trabajadores del salmón	Salmones Antártica
37	04-01-07	Vilma Díaz Díaz	Trabajadora de Factoría	Accidente carretero entre un camión de transporte de Salmones y un bus que trasladaba a trabajadores del salmón	Salmones Antártica
38	02-02-07	Moisés Barrientos Alvarado	Obrero de Factoría	Trabajador muere aplastado por un elevador en Factoría de Trusal (Camino a Parga)	Factoría de Compañía Trusal. Trabajador estaba subcontratado

Fuente: Ecoceanos basado en datos de Dir. del Trabajo, Directemar, Mariscope y Fiscalías Décima y Undécima Regiones

* En la sección EMPRESA, corresponde al lugar donde realizaba faenas. En algunos casos trabajaba en ese lugar a través de empresas contratistas o subcontratista.

** En estos casos, el cuerpo de la víctima no fue ubicado luego de la búsqueda realizada por la Armada, carabineros, bomberos y particulares

Anexo 4: Organizaciones Sindicales X Región

	TOTAL ORGANIZACIONES	%	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%
Empresa	87	89,7	4.300	2.193	6.493	95,7
Establecimiento	4	4,1	95	18	113	1,7
Interempresa	6	6,2	73	104	177	2,6
	97	100,0	4.468	2.315	6.783	100,0

ORGANIZACIONES SINDICALES SECTOR SALMONERO - DECIMA REGION - 21/06/2006						
	TOTAL ORGANIZACIONES	%	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%
Puerto Montt	52	53,6	2.351	1.516	3.867	57,0
Valdivia	3	3,1	93	21	114	1,7
Osorno	5	5,2	399	3	402	5,9
Ancud	9	9,3	358	440	798	11,8
Chiloé	19	19,6	968	279	1.247	18,4
La Unión	-	-	-	-	-	-
Puerto Varas	2	2,1	80	14	94	1,4
Palena	-	-	-	-	-	-
Quellón	7	7,2	219	42	261	3,8
	97	100,0	4.468	2.315	6.783	100,0

SINDICATOS EMPRESA SECTOR SALMONERO - DECIMA REGION - 21/06/2006						
	TOTAL ORGANIZACIONES	%	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%
Puerto Montt	48	55,2	2.301	1.462	3.763	58,0
Valdivia	2	2,3	62	21	83	1,3
Osorno	5	5,7	399	3	402	6,2
Ancud	7	8,0	338	396	734	11,3
Chiloé	17	19,5	918	264	1.182	18,2
La Unión	-	0,0	-	-	-	-
Puerto Varas	2	2,3	80	14	94	1,4
Palena	-	0,0	-	-	-	-
Quellón	6	6,9	202	33	235	3,6
	87	100,0	4.300	2.193	6.493	100,0

SINDICATOS ESTABLECIMIENTO SECTOR SALMONERO - DECIMA REGION - 21/06/2006						
	TOTAL ORGANIZACIONES	%	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%
Puerto Montt	2	50,0	50	16	66	58,4
Valdivia	-	-	-	-	-	-
Osorno	-	-	-	-	-	-
Ancud	1	25,0	20	2	22	19,5
Chiloé	1	25,0	25	-	25	22,1
La Unión	-	-	-	-	-	-
Puerto Varas	-	-	-	-	-	-
Palena	-	-	-	-	-	-
Quellón	-	-	-	-	-	-
	4	100,0	95	18	113	100,0

SINDICATOS INTEREMPRESA SECTOR SALMONERO - DECIMA REGION - 21/06/2006						
	TOTAL ORGANIZACIONES	%	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%
Puerto Montt	2	33,3	-	38	38	21,5
Valdivia	1	16,7	31	-	31	17,5
Osorno	-	-	-	-	-	-
Ancud	1	16,7	-	42	42	23,7
Chiloé	1	16,7	25	15	40	22,6
La Unión	-	-	-	-	-	-
Puerto Varas	-	-	-	-	-	-
Palena	-	-	-	-	-	-
Quellón	1	16,7	17	9	26	14,7
	6	100,0	73	104	177	100,0

Fuente: Dirección del Trabajo X Región.

Anexo 5: Entrevista a Gerente de Recursos Humanos (empresa F)

Como te decía, yo siempre he pensado que lo que tú planteas tiene como esa definición, el incumplimiento a nivel subestandar trae beneficios, luego el beneficio es particular y el costo es compartido. Qué significa eso, por ejemplo, el que está en subestandar está ganando, pero cuando pasan los costos nos llega a todos, que es lo que nos pasa a nosotros muchas veces. Nosotros claramente tenemos una realidad que es distinta a la realidad industrial, pero una acusación de Dumping Laboral nos pegaría exactamente igual.

Claro, eso es en el fondo lo que yo planteaba, cuál es el beneficio que tiene para ustedes estar asociados a una figura como SalmonChile, la cual engloba una cantidad de empresas muy grande, de distintos tamaños, que tienen muy diversas prácticas y enfoques muy diversos también.

Claro, es que SalmonChile tiene beneficios directos para todo lo que es el tema de acuerdos comerciales, de regulaciones legales, de normativas y también para defenderse de ataques del tipo comercial contra los grandes países, básicamente para eso es el gran acuerdo.

¿Pero en el tema de estándares laborales ustedes se ven un poco perjudicados por esta asociación, o no?

Efectivamente, el estándar está dado por el cumplimiento mínimo de la legislación, o sea, nadie está obligado a nada más, entonces, se mueve sobre la base de eso. Entonces cómo tú le dices a alguien que cumpla por sobre el estándar legal. Si no quiere, no hay forma de obligarlo.

Se me ocurre decirles, por ejemplo, ustedes tienen que tener relaciones positivas con el sindicato, eso tiene que ver con un tema de creencias y sería finalmente muy difícil de monitorear, entonces claramente (SalmonChile) no sirve para eso.

Me parece que aquí hay otro enfoque hacia la gente, hacia el cuidado del trabajador. Pero, a pesar de esta diferencia, mi visión es que se verían afectados todos por igual, dado que el juicio es hacia la industria.

Claro, es contra la industria y nosotros somos parte de ésta.

¿Existe un sentido de pertenencia a un gremio o básicamente la mentalidad es: “preocupémonos cada uno de nuestro propio bien”?

Yo creo que, por ejemplo, en los temas ambientales hay una tendencia mayor a la unificación. En los temas de calidad también.

¿En el tema laboral no?

Si tú te fijas, el tema laboral tiene que ver con un cuento de creencias fundamentalmente, y las creencias las define el gerente general, los dueños de la empresa. Tiene que ver con el cómo tú enfrentas a las personas, y todo el mundo para eso tiene una idea distinta, entonces costaría mucho establecer ese estándar. Entonces tú te fijas que cuando se han hecho esfuerzos, el esfuerzo siempre va al estándar mínimo, al sueldo mínimo. Nadie va a hacer trabajar a gente por menos del sueldo mínimo, nadie va a hacer trabajar a la gente en exceso, nadie hace prácticas antisindicales, y eso es el piso digamos, es el mínimo común denominador.

Entonces, estas diferencias que se generan, finalmente tienen que ver con las creencias y las políticas de cada empresa.

Y las políticas de la empresa se establecen en base a las creencias. Yo más de alguna vez he participado en reuniones donde esto surge, en donde unos pueden pensar que las organizaciones sindicales pueden ser útiles para los planes estratégicos, mientras para otros desean que ojalá que no existiesen, porque son sus enemigos. Entonces, es imposible trabajar partiendo de eso.

¿Cuáles crees tú que sería la manera de avanzar en el desarrollo de estos temas laborales a nivel de industria?

Yo creo que debería haber una especie de certificador de cumplimiento, o algo así como un sello laboral, digamos, que si tú empiezas a ejercer un estándar mayor, te identifiquen con un sello laboral.

¿Y quién vendría a ser el responsable de aplicar esto?

Puede ser un organismo certificador.

¿Y tú crees que esto sería bien recibido en la industria?

Claro, por lo menos por aquello que están cumpliendo. En el caso nuestro sería un plus, aunque sabemos que a nivel industrial se habla de nosotros como el paradigma del liderazgo en el tema laboral. De hecho, recién el sábado pasado en una visita de los parlamentarios, éstos declararon abiertamente que estaban equivocados al meter a todos en un mismo saco.

Y si se estableciera una metodología que permitiera establecer un ranking de empresas, calificándolas según distintos aspectos de condiciones laborales ¿Tú crees que esto tendría un impacto positivo en el desarrollo y en el avance del tema en la industria?

Sin duda, piensa tú que los diputados nos contaban que una persona importante de otra empresa les había dicho que Multiexport tiraba el promedio de la industria para abajo. Enfocándolo al revés, digamos, como si nosotros les jugáramos en contra. Tal vez para nosotros, que alguien diga que tales empresas están en un cierto nivel, generaría una escala, lo que sería bueno.

Claro y que se inspeccione más a los que tienen peores condiciones laborales, y se reconozca aquellos que lo están haciendo bien

Bastaría con reconocer a los que son mejores...

En el fondo, permitiría que se observen y se copien las prácticas de las mejores, porque con la información actual no se genera un flujo de las buenas prácticas entre las empresas de la industria.

Eso es correcto.

Finalmente, ¿Cuáles son los temas que crees que generan las grandes diferencias entre las organizaciones?

Yo creo que el tema esencial son las relaciones laborales. El otro tema importante son las remuneraciones. En el caso nuestro, nosotros hemos optado por un sistema vinculado con la productividad, lo cual nos ha permitido obtener más remuneraciones. Hay temas también vinculados a la seguridad laboral. También hay un tema vinculado al desarrollo del recurso humano. Piensa tú que hay empresas grandes que tienen en recursos humanos tres personas, nosotros tenemos 11, eso marca las posibilidades de hacer

Esto es importante porque permite mejorar la motivación de los trabajadores y hacerlos sentir partícipes, proponiendo e implementando proyectos.

Eso te define la cultura de la empresa. Si tú vas y preguntas la gente ha metido el tema de la innovación, y el cuento del mejoramiento continuo, de hacer algo y difundirlo, eso es distinto. Una vez, un gerente de recursos humanos de una salmonera me comentaba su deseo de hacer algo como lo que hacemos nosotros, en relación a lo de la feria de innovación. Me decía que vamos veinte pasos adelantados en relación al resto.

Anexo 6: Entrevista a Dirigente Sindical (empresa F)

¿Cuál es la relación existente entre el trabajador de la industria y los empresarios?

Yo te contaba que hoy día nosotros como dirigentes sindicales, representantes de los trabajadores, trabajamos en conjunto con la empresa. Trabajamos para mejorar día a día. Nosotros trabajamos en conjunto, si hay algo malo lo vamos corrigiendo en el camino, igual tenemos nuestros encontrones porque no todos es bonito, igual tenemos diferencias por cosas que a veces a ellos no les parece bien o a nosotros tampoco, igual tenemos nuestras diferencias, pero...

Hay dialogo

Sí. Trabajamos de acuerdo a los diálogos, negociando día a día las cosas, nosotros no sólo nos juntamos para negociación colectiva, sino que nos juntamos, si es posible, todos los días, para así poder ir mejorando cada cosa. Nosotros no sólo negociamos en las negociaciones colectivas, sino que nos preocupamos de los complicaciones cotidianas: de la colación, el traslado de los trabajadores, la remuneración, etc.

¿Ustedes encuentran que esto no es así en las otras empresas de la industria?

No, esto no es así en otras empresas. En otras empresas sólo se juntan para negociar en las negociaciones colectivas, y de ahí son prácticamente enemigos en ambas partes. Eso es así en algunas empresas, por lo general las que tienen mayores problemas, ya que ven a los dirigentes sindicales como enemigos. Ese es el gran problema que hay entre trabajadores y empresas. Los sindicatos han decaído muchas veces, porque los han tratado mal. Los dirigentes no pueden encontrar trabajos por las mismas marcas que le dan en otras empresas, los tratan como si fueran vándalos.

¿Y cuál es el trabajo que haces tú en la planta, estás fileteando, despinando, u otra cosa?

No, yo trabajo cien por ciento para el sindicato, en una oficina adentro de la planta, que tiene de todo lo que necesitamos: Internet, teléfono, etc. Igual ingresamos a la planta para ver qué productividad se está logrando, qué trabajos se están haciendo o qué problemas hay en la línea, porque trabajamos igual en ese sistema.

¿Son como un nexo entre los trabajadores y los empresarios?

Sí

¿Y que porcentaje de afiliación tiene el sindicato?

En la planta hay dos sindicatos: alrededor de 850 personas trabajan en plantas de proceso, nosotros tenemos 400 personas de ese grupo. El otro sindicato tiene 280 y tanto, y el resto ya es jefaturas. Toda la planta es sindicalizada.

¿Y la tasa de rotación de la gente es baja? ¿Cuánto tiempo llevan trabajando ustedes?

No, en la planta casi no se rota gente. Yo llevo 14 años trabajando en la planta, y de esos, los últimos 8 años como dirigente sindical.

¿Están conformes con el trabajo que da la empresa?

Sí, estamos conformes pero también hay cosas que hoy día hay que ir mejorando día a día. Es que uno nunca puede tener conforme a todos...

Claro, pero en el fondo es una empresa que se preocupa de la gente por lo que veo

Si, eso no podríamos decir que no. Y capacitamos a los trabajadores también, nosotros como sindicato capacitamos. Entregamos cursos de oficio, por ejemplo ahora estamos haciendo dos cursos, que son gasfitería y electricidad para varones y corte y confección para damas, que son oficios para la gente que una vez que se vayan de la planta, puedan trabajar, trabajamos con código Cense en conjunto con la empresa, son cursos de 40 horas.

O sea nosotros que hacemos, tu sabes que el trabajo hoy en día da estrés laboral, y no queremos que nuestra gente caiga en eso, entonces los tenemos en campeonatos de "baby", los tenemos en computación, en los cursos de oficio, en diferentes actividades para no llegar a caer en estrés laboral, ese es el trabajo del sindicato. Tenemos a los hijos de los trabajadores en la escuela de fútbol de puerto Montt, etc.

¿Por que creen ustedes que estas iniciativas no se dan en toda la industria, por que hay empresas que...?

Es que depende de los empleadores, todo dependiendo de los empleadores. Por que hay empleadores buenos y empleadores malos, hay empleadores que les gusta tener los beneficios solo para ellos y no compartirlos con los trabajadores...Pero nosotros tenemos la suerte de estar en una empresa en que nos dan parte de su utilidad a los trabajadores.

Exacto, hoy día mira la feria de innovación es lo mas importante que tiene la empresa, esta feria, y a nosotros nos ofrecieron estar, independiente que quedáramos o no dentro de los proyectos, nos dijeron ustedes tiene que estar, es decir, nos tomaron en cuenta como sindicato. O sea tu aquí ves que hay gente muy importante, tremendos proyectos, nosotros el hecho que la empresa nos haya invitados estamos pero contentísimos... y el hecho que hayamos quedado entre los diez mejores de ochenta

proyectos ya nos hace sentir ganadores, independiente que ganemos o no ya nos sentimos ganadores, y estamos muy contentos con la empresa por habernos invitado.

Y como es el clima laboral, por que por más allá de las buenas condiciones el trabajo igual es un trabajo pesado y un poco monótono

Mira nosotros tenemos jefes en la planta, jefes de turno, que son mandos medios, y eso a veces son lo mas inconscientes, pero se controla, pero que pasan cosas pasan... Por ejemplo un día a un jefe de turno, se le ocurrió sacar a toda la gente de la línea al baño a las 10 de la mañana, nosotros no tenemos maquinas trabajando, tenemos personas, el 70% somos mujeres, y no tenemos solo la necesidad de ir al baño... entonces al se le ocurrió esa idea, de sacar a toda la gente junta para que después nadie salga al baño...

Para que luego no se parara la línea

Claro, pero no estamos en kinder, somos adultos, entonces nosotros fuimos a hablar con la persona que corresponde, no con él, nosotros no nos acercamos a él, fuimos más arriba, y la persona nos dijo sabe que éste esta totalmente fuera de sus cabales, esto no va a volver a ocurrir y no pasó más....seguramente a el le llego su tirón de orejas, lo hablaron, pero lo hablaron entre ellos...

A la hora que yo quiero voy al baño, tengo mi bono de producción, yo salgo y le digo a una persona voy a la baño, y este me corta las horas del bono, solamente del bono, porque es mi sueldo nadie me lo puede sacar, me cortan esa hora en la cual yo no estoy produciendo y listo, luego vuelvo a ingresar.

¿Por lo que recojo de las experiencias que me cuentan, se puede decir que ustedes valoran el trabajo que tienen?

Si al menos, nosotros tenemos la suerte de estar en estas empresas, por que nosotros conversamos con otros dirigentes y las...

Tenemos suerte si es verdad, pero nosotros hemos ido cambiando eso, yo llevo en el sindicato casi 9 años, pero la empresa antiguamente, los directores que había... una vez yo fui a tocar la puerta, éramos nuevitas y me cerraron la puerta en la cara. Yo les dije a todos mis colegas nunca más le vamos a aguantar una grosería o una rotería de ellos, que hicimos ellos nos hablaron como golpeado nos paramos todos y nos fuimos, enseñándole educación a ellos

Hoy día yo se los saco en cara, y nunca más, desde ese día nos empezaron a valorar a nosotros como personas. Entonces eso hay que ir en el camino trabajando para poder lograr cosas buenas, ese es nuestro objetivo.

Yo en Ancud escuché el testimonio de una persona que trabaja en otra salmonera, que describía una situación terrible.

Acá en la empresa, tenemos por primera vez una empresa externa haciendo el aseo, y nosotros no podemos meternos porque es una empresa externa, que la empresa solo contrata sus servicios, son los llamados contratistas...resulta que ellos tratan súper mal a su gente no le pagan imposición, le pagan cuando quieren, le dicen hoy día estas despedido tu te vas pero no le dan una carta de despido, pasan tres días y la persona como no tiene carta de despido cuando llega a la inspección el empleador dice yo no lo despedí, se fue solo, y no tienes derecho a nada. Y los tratan súper mal, de garabato todo el día

Claro, ¿Tú crees que la industria debería emular los comportamientos que tiene tu empresa?

Si, siempre nos dicen claro es que a ustedes les pagan bien, pero no es la idea competir entre nosotros, debería competir las empresas, si la otra empresa paga más que yo trato de igualarlo, no criticarlo

Hoy en día tenemos críticas de los empresarios en vez de apoyarnos, nos critican por donde vamos.

Hace poco tuvimos una reunión con gente importante del gobierno, empresas, sindicatos y parlamentarios, y ahí el dueño de la empresa dijo a nosotros hoy en día nos critican por pagar hartos, nosotros le pagamos a la gente lo que merece, lo que produce...No deberían criticarlos por pagar demasiado, sino que deberían buscar la manera de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, de tener trabajadores contentos. Un trabajador contento produce más.

Nosotros le dijimos a los parlamentarios, se debería crear un sello de calidad, para premiar a las empresas que se preocupan de las visiones de sus trabajadores

Que las reconozcan, para que el de más abajo se incentive a llegar mas arriba

Y que realmente se enjuicie a los malos

Claro, por que hay empleadores buenos y empleadores malos, y eso lo tenemos más que claro, de comparar nuestra situación con la de otros trabajadores

Nosotros tenemos sala cuna, tenemos un proyecto en el 2007 en el cual vamos a tener una sala cuna nuestra, para los trabajadores, para los hijos de los trabajadores y la comunidad, serian 60 cupos para los trabajadores y 40 cupos para la comunidad

Nosotros además estamos haciendo un campamento de verano con los hijos de los trabajadores, para irnos a acampar, involucrarnos con nuestra familia, no queremos que la persona vaya a trabajar y no los veamos más.

La función de nosotros como dirigente es trabajar en conjunto para sacar el estrés laboral y todos los problemas que hay hoy en día, nosotros tenemos que crecer como personas, los trabajadores de la empresa hoy día tienen que crecer. Por eso nuestro proyecto consiste en instalar televisores plasmas para tener mayor información y un mejor seguimiento. Esa es nuestra visión hoy en día innovar, crecer, lograr cosas. No quedarse trabajando puro sacando espinitas nomás en la planta, hay muchas mas cosas que se puede hacer. Esa es nuestra visión y nosotros nos queremos dirigir de acuerdo a eso.