

**CULTIVANDO POBREZA:
CONDICIONES LABORALES EN LA SALMONICULTURA
(RPP18)**

Autores:

**Francisco Pinto P.
Coordinador Programa
Salmonicultura**

**Marco Kremerman S.
Coordinador Programa
Realidad Social**

**Editor:
Rodrigo Pizarro G.
Director Ejecutivo**

Abril, 2005



Terram Publicaciones

General Bustamante 24, Piso 5, Oficina I. Providencia CP 7500776, Santiago, Chile;
T: (56 2) 2694499, F: (56 2) 2699244; www.terram.cl, info@terram.cl

PRESENTACIÓN

La Salmonicultura ha experimentado un gran crecimiento en los últimos 15 años. Hoy en día es la actividad económica central de la Décima Región, concentrando más del 80% de la producción nacional. De esta manera, el salmón y la trucha son el segundo producto nacional que mayores ingresos por exportación aportan al país, después del cobre.

Durante el año 2003 y parte importante de 2004, las principales críticas a esta industria tenían relación con sus impactos ambientales por el uso de verde malaquita, el escape de salmones de las balsas jaulas y la posterior depredación por parte de éstos de las especies nativas, sumado a los crecientes conflictos territoriales por la utilización del borde costero con otros sectores como la pesca artesanal, el turismo y la industria.

A partir del segundo semestre de 2004, se han conocido públicamente una serie de denuncias por parte de los trabajadores, vinculadas principalmente a los bajos sueldos, a las prácticas antisindicales, a las altas tasas de accidentabilidad y a la difícil situación de la mujer. A pesar de que la infraccionalidad laboral siempre ha sido una constante, sólo en los últimos meses se ha podido dejar en evidencia esta realidad.

Las elevadas cifras de crecimiento de la industria no reflejan los beneficios generados. La salmonicultura chilena se ha visto favorecida en su posicionamiento en los mercados internacionales por su competitividad basada en los precios bajos. Pero la no internalización de los impactos ambientales, laborales y sociales, generada en forma constante, es la responsable de este beneficio del producto chileno por sobre los extranjeros.

Dado que la Fundación Terram es una organización de la sociedad civil que tiene por objetivo la promoción del desarrollo sustentable, a través de este documento se exploran los equilibrios sociales, una de las tres vertientes de la sustentabilidad. Por medio de un estudio de campo, se analizan las condiciones laborales de los trabajadores de la industria salmonera de la Décima Región y para ello se unen los Programas de Salmonicultura y Realidad Social de la Fundación.

Los resultados no son muy auspiciosos. Sin embargo, pretenden contribuir a un proceso creciente de debate público e interpelar a los distintos actores, con el objeto de que en un futuro cercano se mejoren los estándares del proceso productivo a todo nivel y así no tener que enfrentar presiones y sanciones adicionales de los mercados internacionales.

Rodrigo Pizarro G.
Director Ejecutivo, Fundación Terram

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. LAS CIFRAS DEL CRECIMIENTO	6
2.1 LA INDUSTRIA SALMONERA	7
3. CARACTERIZACIÓN SOCIAL DE LA DÉCIMA REGIÓN	9
4. ENCUESTA	12
4.1 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA	13
4.1.1 <i>Respecto a las empresas</i>	13
4.1.2 <i>Principales datos de los Trabajadores Encuestados</i>	13
5. REMUNERACIONES	14
5.1 NIVEL DE REMUNERACIONES	14
5.2 MODALIDAD DE PAGO DE LAS REMUNERACIONES	16
5.3 HORAS TRABAJADAS	17
5.4 DESIGUALDAD SALARIAL	17
6. SUBCONTRATACIÓN	18
7. SEGUROS DE VIDA E INVALIDEZ	20
8. CONDICIONES AMBIENTALES, DE HIGIENE Y SEGURIDAD	20
9. ACCIDENTABILIDAD LABORAL Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	22
9.1 ROTACIÓN DE LABORES	23
9.2 PREVENCIÓN DE RIESGOS	23
10. DERECHOS LABORALES DE LA MUJER	25
11. FISCALIZACIÓN	27
12. ORGANIZACIONES SINDICALES	29
13. PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA INDUSTRIA	31
14. CONCLUSIONES	34
15. RECOMENDACIONES	35
BIBLIOGRAFÍA	38
ANEXOS	39

1. Introducción

La estrategia chilena de desarrollo se ha caracterizado por su orientación hacia el crecimiento económico como su máximo fin. Una de sus principales ha sido la extracción de recursos naturales y su posterior exportación. Además, ha concentrado los ingresos en manos de unos pocos.

La economía nacional se ha sostenido al incorporar – en forma marginal- aspectos sociales y ambientales. De esta forma, se da prioridad a los índices macroeconómicos, dejando de lado un proceso de desarrollo que equilibre ambas variables.

Esta particular manera de hacer negocios tiene una característica que se repite en la mayoría de los sectores productivos: Una cultura centrada en la rentabilidad de corto plazo, en alianza con los capitales extranjeros. Además, se entrega una baja remuneración al trabajo y un escaso aporte a la comunidad en donde realizan sus actividades.

La salmonicultura, industria de gran y acelerado éxito en los últimos años, no escapa de esta lógica. Sus impresionantes utilidades se han logrado en un escenario que casi no incorpora dentro de sus prioridades las demandas de los trabajadores y los equilibrios ambientales.

Esta actividad, concentrada principalmente en la Décima Región, se desarrolla a lo largo de las costas y los lagos de la zona con balsas jaulas para cultivar los peces. De esta forma, ha irrumpido en las comunidades con plantas de procesamiento para exportar sus productos. Sin embargo, existen bastantes dudas en relación con el aporte que la industria estaría dejando en los habitantes de la región.

Por lo mismo, y considerando las reiteradas denuncias presentadas -sobre todo en el último tiempo- tanto a nivel formal como informal, esta investigación pretende mostrar las reales condiciones laborales de la industria salmonera y su compatibilidad con su alto nivel de ganancias.

Para ello, se aplicó una encuesta a trabajadores pertenecientes a distintas localidades de la Décima Región. Sus principales conclusiones, en conjunto con la información de literatura especializada y estadísticas de conocimiento público, permiten levantar la tesis de que en la salmonicultura chilena se observan niveles de infraccionalidad considerables en materia laboral.

En particular, se puede afirmar que el crecimiento de la industria ha sido favorecido por:

i) Las bajas remuneraciones pagadas a los trabajadores, tanto en términos absolutos como en la excesiva retribución que se lleva los dueños del capital.

ii) Los crecientes niveles de subcontratación que permite precarizar y flexibilizar la fuerza laboral. Éste se transforma en un factor productivo que puede moldearse a los requerimientos de producción. Por tanto, las condiciones laborales están bastante lejos de lo que significa un trabajo decente.¹

iii) Las prácticas antisindicales y las bajas tasas de sindicalización a nivel nacional, que entregan el monopolio del poder de negociación a los empleadores.

iv) La débil legislación laboral, que históricamente se acata pero no se cumple. Ésta ha sido favorecida por el escaso poder de fiscalización de la Inspección del Trabajo y la lentitud de los juzgados laborales.

v) Los recursos ahorrados en la implementación de medidas y artículos de seguridad que han ocasionado que la tasa de accidentabilidad sea la más alta a nivel nacional.

vi) La desesperación de gran parte de la población de la Décima Región, que sumidos en la pobreza y con bajos niveles de escolaridad, aceptan trabajar bajo las mínimas condiciones.

vii) La lejanía de las comunas en donde se instalan los centros de cultivo y las plantas de procesamiento en relación con Santiago, centro neurálgico en materia de negocios y de información. Esto, de alguna manera, oscurece las posibles irregularidades que se generan en la industria. La cobertura noticiosa, por tanto, es mucho menor. De hecho, ¿cuántos chilenos conocen la realidad de la salmonicultura y las condiciones laborales de los trabajadores?

No obstante, y debido a las presiones internacionales que pueden ejercer los países que importan nuestros salmones y truchas, favorecidos por las exigencias de los Tratados de Libre Comercio, es muy probable que la próxima demanda hacia la industria apunte a mejorar de las condiciones laborales. Lo anterior puede incluso generar acusaciones de dumping social.

¹La Organización Internacional del Trabajo, OIT, define trabajo decente a todo aquel empleo que incorpora remuneraciones dignas, contrato debidamente escriturado y cotizaciones previsionales declaradas y pagadas.

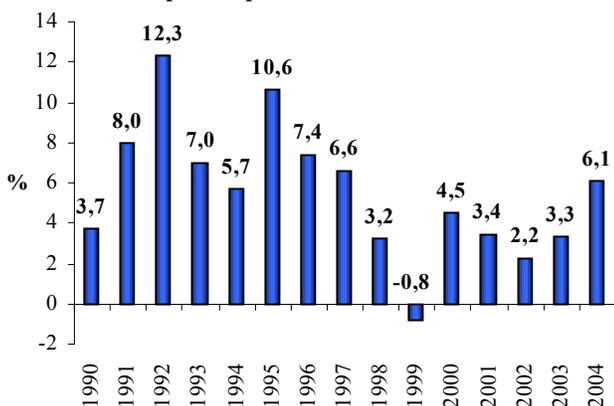
Por ello es conveniente escuchar frases como la de Ricardo Infante, representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en un Seminario Nacional Tripartito para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en la industria de procesamiento de productos marinos y los cultivos acuícolas, llevado a cabo en mayo de 2000 en Puerto Varas:

“Las economías están entrando a la globalización con velocidad de automóvil, mientras que las relaciones laborales lo están haciendo en bicicleta. La producción de bienes, como por ejemplo la del salmón, tienen normas de calidad del producto, pero nadie ha hablado de normas de calidad del trabajo. Aumenta la competitividad no porque se introduzcan grandes cambios tecnológicos o grandes cambios de organización de la producción, sino simplemente porque se reducen los costos laborales. ¿Cómo se reduce el costo laboral?. Se reduce no aumentando los salarios y deteriorando, precarizando, como decía anteriormente, las relaciones de trabajo”²

2. Las Cifras del Crecimiento

La economía chilena ha tenido importantes períodos de bonanza en los últimos 15 años. De hecho, a pesar de vivir las consecuencias de la crisis asiática - de las cuales recién nos estamos recuperando - entre 1990 y 2004 crecimos a una tasa promedio anual de 5,5%. Este valor es bastante más alto que lo que se observa en cualquier país latinoamericano y en los países desarrollados en general.

Gráfico 1. Crecimiento de la Economía Chilena para el período 1990-2004



Fuente: Banco Central

²Cultivando el Mar, Cuaderno de Investigación N°13, Dirección del Trabajo

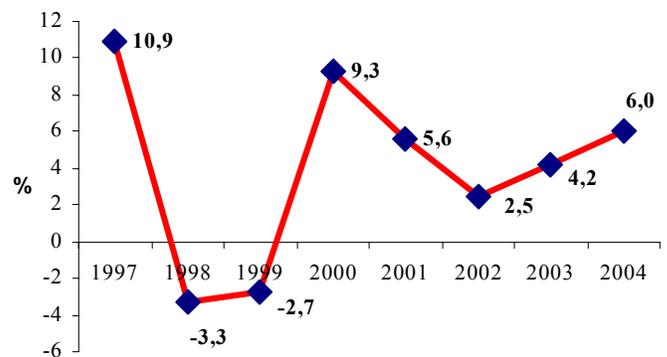
Dentro de las razones que explican estos positivos resultados, se encuentra el exitoso modelo exportador nacional, que al menos en términos macroeconómicos ha mostrado importantes avances.

La transformación de nuestra economía monoexportadora a una basada en la explotación y exportación de recursos naturales, ha significado incorporar nuevos productos transados en el mercado internacional. Dentro de éstos se encuentran los recursos forestales, frutícolas y acuícolas.

Respecto al desarrollo económico, la X región -que concentra actualmente más del 80% de la producción nacional de salmónes- ha tenido un desarrollo exponencial los últimos ocho años. La tasa de crecimiento promedio para esta zona es del 4,1%.

Entre los años 1998 y 1999 la región fue afectada por la “crisis asiática”. De hecho, el Inacer³ registró resultados negativos con -3,3% y -2,7% respectivamente, mucho más bajos que los observados a nivel nacional. Aquí se refleja la debilidad de la economía regional y su monodependencia del sector acuícola. El rendimiento, por tanto, se relaciona en forma directa con los resultados de los mercados internacionales. No obstante, durante los últimos años se evidencia una importante recuperación que la ha hecho crecer a la par con el promedio nacional.

Gráfico 2. Índice de Actividad Económica Décima Región, 1997-2004



Fuente: INE

³ Índice de Actividad Económica Regional. Es una síntesis de estadísticas económicas regionalizadas producidas por el INE y otros organismos en el ámbito de cada sector productivo. Corresponde a un indicador de tendencia de la actividad económica agregada regional, que busca estimar los ritmos de aceleración o estancamiento.

2.1 La industria salmonera

El sector pesquero ha adquirido una relevancia cada vez mayor en el Producto Interno Bruto (PIB) de la X Región. Los datos oficiales indican que el promedio histórico de esta actividad (entre 1960 y 2001) representa el 3,8%. No obstante, esta cifra no refleja la dinámica experimentada durante la última década, donde se puede apreciar un crecimiento exponencial para el sector, llegando a explicar en promedio el 9,4% del producto regional. Sólo en el año 2001 la pesca y la acuicultura representaron el 17,9%.

Gráfico 3. Participación del Sector Pesca en el PIB de la X Región, 1960-2001



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la División de Planificación Regional de M. DE PLAN.

La Décima Región ha logrado aumentar en forma continua su participación en el PIB pesquero nacional, especialmente por la industria salmonera. Durante las décadas pasadas, la región representó en promedio un 14% del producto del sector, cifra que se eleva a más del doble (32,8%) si se considera los datos a partir de 1990 cuando comienza el auge del salmón. De hecho, las cifras de 2001 indican que esta región aportó el 57,7% del PIB pesquero nacional. (ver anexo 1)

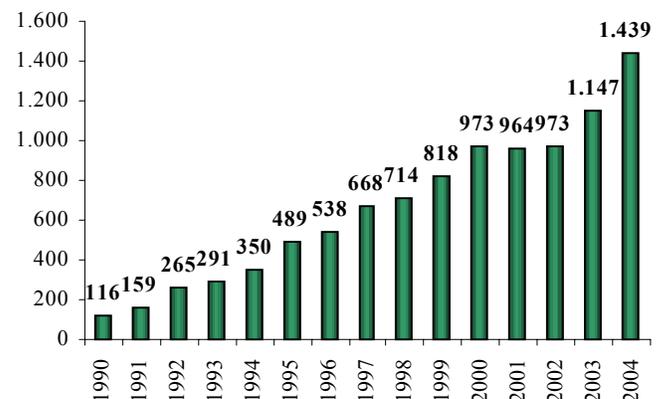
Por su parte, la industria salmonera se ha transformado en un caso emblemático de éxito económico. En muy poco tiempo, Chile se convirtió en el segundo productor a nivel mundial, con una participación de mercado del 33% (en el año 1992 correspondía sólo a un 14%)⁴. Durante el año 2004, la industria generó US\$1.439 millones en exportaciones, transformándose en la principal actividad económica de la Décima Región, y al salmón, como el segundo producto más importante, siendo sólo superado por los envíos de cobre.⁵

⁴Ver Anexo 2

⁵El Mercurio, 13 de Febrero de 2005

Durante los últimos quince años este sector ha vivido un verdadero auge; Los envíos del último año son 1.141% superiores a 1990, lo que explica su elevada tasa de crecimiento, que alcanzó al 20%. Más aún, las proyecciones apuntan a lograr envíos por sobre los US\$2.000 millones para 2010, las que no son demasiado optimistas, ya que existen más de 900 mil hectáreas de borde costero que podrían ser concesionadas para la actividad salmonera sólo en la undécima región.

Gráfico 4. Exportaciones Chilenas de Salmón y Trucha, 1991-2004 (en millones de dólares)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Salmón Chile y Dirección del Trabajo de la X Región

Respecto a la participación de las exportaciones de salmón en el total regional, éstas muestran un alza de casi un 100% si se comparan las cifras de 1991 y 2001 respectivamente. Aún más, durante el año 2004, el 87% de los retornos por volúmenes exportados en la salmonicultura provinieron de la Décima Región.⁶

Por otra parte, la importancia de este sector en las exportaciones ha crecido en forma notoria: Mientras en 1991 éste sector explicaba un 1,6% del total nacional, en 2001 significaron un 4,8%.

Los más importantes clientes de la industria son Estados Unidos, con un 41%, seguido por Japón con el 39%. Más atrás se encuentra Europa, con el 8%, el cual representaba una importancia especial para el sector, puesto que era el mercado que mostraba el mayor dinamismo durante los últimos años. Sin embargo, la aplicación de salvaguardias⁷ para los envíos nacionales, limitó este mercado hasta el año 2008. Latinoamérica representa sólo el 5% del total de envíos, aunque muestra un interesante dinamismo.

⁶Dirección del Trabajo Décima Región

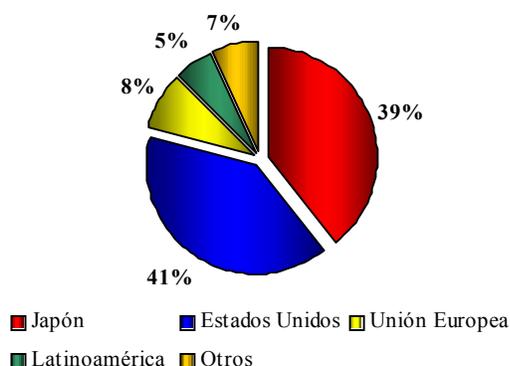
⁷Durante el mes de Febrero de 2005, la Unión Europea decidió aplicar salvaguardias a los salmones provenientes de Noruega, Islas Faroe y Chile, acogiendo de esta manera un reclamo presentado por productores escoceses e irlandeses, que acusaban a estos países de provocar graves daños a sus economías.

Cuadro 1. Exportaciones de la Décima Región en el contexto nacional

Año	Export. Chilenas (en US\$ Mill.)	Particip. de la X región en el total nac.	Particip. del salmón en las exp. de la X región	Particip. del salmón en los envíos nac.
1991	8.942	3,8%	42,3%	1,6%
1992	10.126	4,4%	54,3%	2,4%
1993	9.199	5,1%	56,5%	2,9%
1994	11.645	4,5%	59,9%	2,7%
1995	16.454	4,5%	59,2%	2,7%
1996	15.706	4,9%	63,5%	3,1%
1997	16.998	5,1%	68,4%	3,5%
1998	14.754	6,2%	67,9%	4,2%
1999	15.914	6,4%	70,4%	4,5%
2000	18.425	6,2%	74,0%	4,6%
2001	17.606	5,9%	80,8%	4,8%

Fuente: Daniel Coq Huelva en estudio de Caracterización Social, Económica y Laboral de la Región de Los Lagos. CEDER. Universidad de los Lagos

Gráfico 5. Destino de las Exportaciones de Salmónidos (2004)



Fuente: SalmonChile

Respecto a las empresas del sector, existe una alta participación de capitales extranjeros, con un 36% del total. El restante 64% está en manos de capitales chilenos.

Un fenómeno del sector es la alta concentración de propiedad. En el año 1993 la cantidad de empresas dedicadas al cultivo de salmónidos llegaron a ser alrededor de 100, sin embargo, para el año 2003 la cantidad de firmas un superaría las 50⁸.

Finalmente, se destaca que entre los años 1993 y 2002, la cantidad de empleos asociados a la industria, tanto directos como indirectos, creció un poco más de 4 veces, llegando a los 45 mil, de los cuales el 70% son directos.

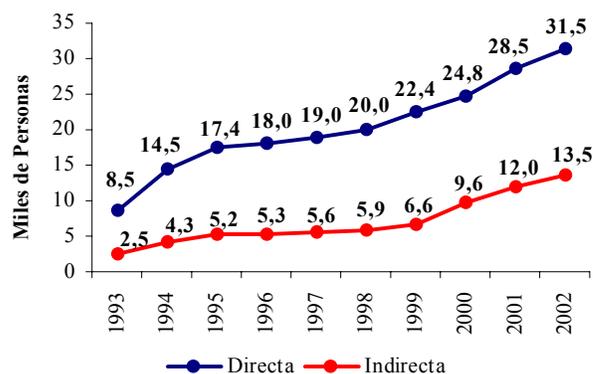
⁸Transnacionalización de la Industria Salmonera (2003), Estrella Díaz. Publicaciones Oxfam.

Cuadro 2. Ranking de empresas operadoras en Chile (2003)

Ranking	Empresa	US\$	Participación (%)	Origen Patrimonial y Composición de Capital
1	Marine Harvest	139.514	12,2	Holding holandés Nutreco
2	Cía. Pesquera Camanchaca	96.391	8,4	Chilena. Familias Cifuentes y Fernández
3	AquaChile	92.145	8	Chilena. Familias Puchi y Fisher
4	Salmones Mainstream	82.750	7,2	Multinacional Noruega. Grupo EWOS
5	Salmones Multiexport	73.285	6,4	Chilena. Holding Muliexport S.A. Familias Borda, Del Pedregal, Gutierrez, Pino y Puchi.
6	Cultivos Marinos Chiloé	67.860	5,9	Chilena. Propiedad de José López
7	Fjord Seafood Chile	65.048	5,7	Integrada con Cermaq Norwegian ASA
8	Salmones Antártica	54.147	4,7	Japonesa. Compañía Nippon Suisan Kaisha.
9	Pesquera Los Fjordos	52.863	4,6	Chilena. Holding Agrosuper, propiedad de Gonzalo Vial
10	Aguas Claras	48.967	4,3	Chilena. Propiedad de Sebastián Piñera y Daniel Albarrán
	Otros	374.030	32,6	
	Total	1.147.432	100,0	

Fuente: SalmonChile

Gráfico 6. Cantidad de empleos en la Industria Salmonera (1993 -2002)



Fuente: SalmonChile

3. Caracterización Social de la X Región

La Región de Los Lagos, en donde se concentra más del 85% de las exportaciones salmoneras chilenas, está formada por cinco provincias (Valdivia, Osorno, Llanquihue, Chiloé y Palena) y 42 Comunas. Tiene una superficie de 67.013 kilómetros cuadrados, constituyéndose como la quinta región más extensa del país. Además, posee una densidad de 16 habitantes por kilómetro cuadrado.

Según el Censo de Población y Vivienda de 2002, esta zona tiene una población de 1.073.135, lo cual representa un 7,1% del total del país, ubicándose sólo detrás de la Región Metropolitana, la Octava y la Quinta regiones. En relación con el Censo anterior de 1992, se observa un crecimiento de 13,1% en su cantidad de habitantes.

El 32,9% de la población es rural, constituyéndose en la segunda región con mayores índices de ruralidad, después de la Séptima.⁹

Así como el país ha experimentado una disminución considerable de los niveles de pobreza estadística - pasando de un 38,6%, en 1990, a un 18,8% en 2003- lo mismo ha sucedido en la Décima Región, pasando desde 40,1% a 21,6%. Todas las regiones han registrado ostensibles bajas en los niveles de pobreza. Por tanto, las comparaciones relativas adquieren mayor trascendencia. Aquí se observa un dato negativo: Mientras en 1990 era la séptima región más pobre del país, en 2003 retrocede y se sitúa en el sexto lugar.

Durante este período de 14 años, la pobreza nacional ha disminuido 19,8 puntos. En cambio, en la Décima Región se aprecia una disminución de 18,5 puntos.

Adicionalmente, la región presenta niveles de pobreza urbana 5,3 puntos más altos que los niveles nacionales, con un 23,9%. Esto es un indicador fuerte de que el fenómeno del trabajo que proporciona la industria salmonera, no consigue revertir esta situación, por lo precario de los empleos.

Actualmente, en la región existen 230.980 personas en situación de pobreza¹⁰, de los cuales 50.366 son indigentes. A pesar de que estas cifras muestran altos grados de miseria, para tener una visión más objetiva es conveniente revisar las cifras en relación con la distribución del ingreso.

⁹ Ver Encuesta CASEN 2003, Principales resultados sector rural

Gráfico 7.1. Ranking de Pobreza por Regiones 1990

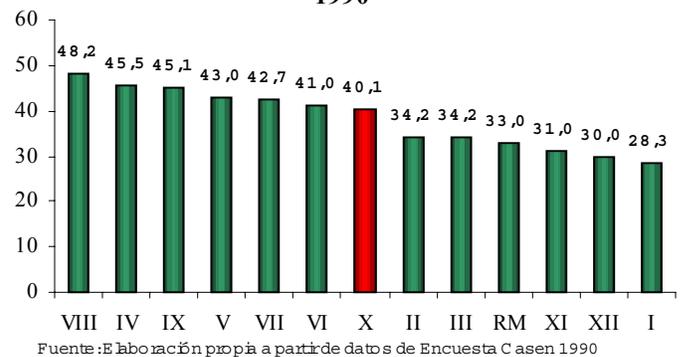
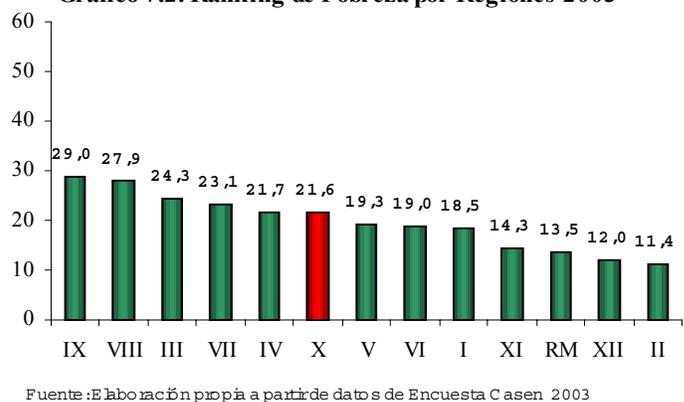


Gráfico 7.2. Ranking de Pobreza por Regiones 2003



Como ya es del todo conocido, Chile es una de las diez economías con peor distribución del ingreso en todo el mundo¹¹. Los niveles de desigualdad apuntan a que en 2003, el 10% más rico de la población concentra ingresos 34,3 más altos que el 10% más pobre. Esta relación que no sobrepasa las 5 ó 6 veces en países como Japón, Suecia y Noruega. (Ver Anexo 3)

Hay que tener en cuenta que los niveles de concentración son mayores a los que se alcanzaban en 1990. Es decir, se ha retrocedido en este aspecto.

¹⁰De acuerdo a la metodología oficial usada por el Gobierno de Chile, una persona es considerada pobre si cuenta con menos de \$43.712 mensuales para todos sus gastos en el sector urbano y con menos de \$29.473 para el sector rural. Paralelamente, una persona es catalogada como indigente si cuenta con menos de \$21.856 para sobrevivir en la zona urbana y menos de \$16.842 en el área rural.

¹¹Para mayores detalles, ver Análisis de Políticas Públicas N°29, Distribución del Ingreso en Chile: Una Bomba de Tiempo, Publicaciones Terram

Cuadro 3: Evolución de la distribución del ingreso autónomo según decil de ingreso autónomo per cápita del hogar 1990-2003 (%)

Decil	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2003
I	1,4	1,5	1,3	1,3	1,2	1,1	1,2
II	2,7	2,8	2,7	2,6	2,5	2,6	2,7
III	3,6	3,7	3,5	3,5	3,5	3,7	3,6
IV	4,5	4,6	4,6	4,5	4,5	4,5	4,7
V	5,4	5,6	5,5	5,4	5,3	5,7	5,5
VI	6,9	6,6	6,4	6,3	6,4	6,5	6,6
VII	7,8	8,1	8,1	8,2	8,3	7,9	8,3
VIII	10,3	10,4	10,6	11,1	11	10,5	10,8
IX	15,2	14,8	15,4	15,5	16	15,2	15,3
X	42,2	41,9	41,9	41,6	41,3	42,3	41,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Indice 20/20	14,0	13,2	14,3	14,6	15,5	15,5	14,5
Indice 10/10	30,1	27,9	32,2	32,0	34,4	38,5	34,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por Mideplan

Mientras el decil más pobre de los hogares sólo alcanza un ingreso autónomo de \$63.866 y un ingreso per cápita de \$14.818, en el decil más rico los valores llegan a \$2.177.245 y \$769.345 respectivamente. De esta manera, sólo en el 40% de los hogares chilenos se logra sobrepasar la barrera de los \$100 mil per cápita, que según los cálculos que logran conectar la teoría con la realidad, es el monto mínimo que permite alcanzar una vida decente¹².

La situación de la Décima Región no es distinta de lo que ocurre a nivel nacional. Según la encuesta CASEN 2003, de los 283.223 hogares que se contabilizan en esta zona, casi el 30% se ubica en los dos primeros deciles que denotan mayor pobreza. Además, en el 60,2% de los hogares se registra un ingreso per cápita menor o igual a \$85.867, pasando a ser la cuarta región con mayores niveles de desigualdad en Chile.

Por otro lado, se constata que el ingreso autónomo promedio por hogar y per cápita de la región están muy por debajo de los resultados nacionales. De hecho, mientras los valores detectados en la zona llegan a los \$401.178 y los \$106.696 respectivamente, a nivel país se alcanzan los \$528.507 y los \$140.560.

¹²Ver, Registro de Políticas Públicas N°7, Determinación del Nuevo Umbral de la Pobreza en Chile y Análisis de Coyuntura Social N°19, ¿Cuántos Pobres hay en Chile?, Publicaciones Terram

Cuadro 4. Distribución de ingresos de la Décima Región por decil de ingreso autónomo (en pesos chilenos año 2003)

Decil	N° de hogares por decil	Personas por hogar según decil	Ingreso Autónomo Hogar	Ingreso per cápita hogar
I	43.736	4,31	62.767	14.563
II	37.772	4,42	135.893	30.745
III	34.002	4,20	184.986	44.044
IV	27.288	4,18	243.231	58.189
V	29.026	3,85	272.304	70.728
VI	24.974	3,66	338.589	92.511
VII	21.619	3,57	446.834	125.164
VIII	24.194	3,43	576.885	168.188
IX	22.903	3,19	786.158	246.445
X	17.709	2,83	1.967.081	695.082
Total X Región	283.223	3,76	401.178	106.696
País			528.507	140.560

Elaboración propia con datos de Casen 2003

En cuanto a los indicadores educacionales, la Región de Los Lagos presenta una tasa de analfabetismo de 5,5%, bastante más alta que el 4% que se observa a nivel nacional. A nivel urbano, en 2003 la cifra es de 4,2%, lo que demuestra ínfimos avances en relación con 1990, donde alcanzaba el 4,5%, pasando a ser uno de las regiones con mayor índice de analfabetismo urbano.

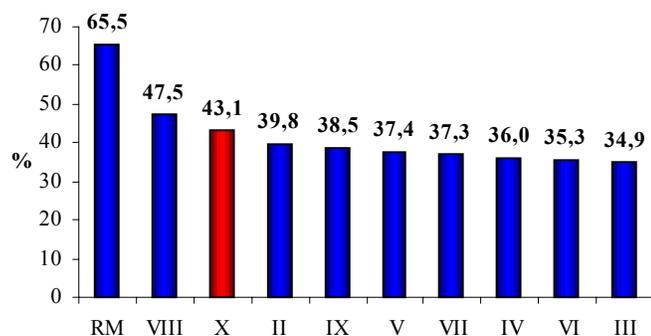
Adicionalmente, la región presenta un promedio de escolaridad en la población mayor de 15 años de 8,9 años, una vez más entre los peores resultados a nivel regional. Hay que considerar que el promedio nacional es de 10,1 años¹³.

Las estadísticas laborales siguen la misma línea. En primer lugar, el 41,6% de las empresas de la zona subcontratan¹⁴ trabajadores, práctica que disminuye las condiciones de trabajo, ubicándose en el tercer lugar a nivel nacional. Tal panorama resulta aún más preocupante si se considera que mientras en 1999 sólo se subcontrataba el 3,7% en la actividad económica principal de la empresa (para el caso de la salmonicultura equivaldría a subcontratar la actividad de procesamiento del salmón cultivado). En cambio, en el año 2002 esta proporción llegaba al 17,2%.

¹³Estadísticas Encuesta CASEN 1990 y 2003

¹⁴Mayores detalles acerca de la subcontratación pueden encontrarse en la sección 6 de este documento

Gráfico 8. Proporción de Empresas que Subcontratan actividades, según Región (2002)



Fuente: Encuesta Laboral, ENCLA 2002

Cuadro 5. Porcentaje de Subcontratación a terceros para las actividades señaladas, año 1999 y 2002 (del total de empresas que Subcontrataron), X Región

Actividades	1999	2002
Actividad Económica Principal	3,7	17,2
Servicio al Cliente	3,7	11,5
Finanzas	11,1	14,9
Ventas	9,3	10,3
Logística	13,0	9,2
Administrativo	3,7	20,7
Alimentación	5,6	14,9
Servicios Legales	48,1	54,0
Recursos Humanos	3,7	13,8
Informática	35,2	40,2
Seguridad	33,3	34,5
Aseo	35,2	32,2
Marketing, Publicidad	53,7	56,3
Otros	0,0	4,6

Fuente: ENCLA 1999 Y 2002

Esta situación se hace más patente si se comparan las cifras entre 1998 y 2002 en relación con el tipo de contratos celebrados y finiquitados en la región. Así, en 1998 la mayoría de ellos se concentraban en la categoría de plazo fijo. En cambio, en 2002, mientras el porcentaje principal de contratos seguían siendo aquellos de plazo fijo, más del 50% de los contratos finiquitados correspondían a aquellos de carácter indefinido, asociados a mayor estabilidad y decencia¹⁵. Además, entre 1992 y 2000 aumentó el porcentaje de trabajadores asalariados sin contrato.

¹⁵El entorno socioeconómico y laboral de la Xª región de Los Lagos, Documento de Trabajo N°10, Dirección del Trabajo

Según la encuesta CASEN 2003, aplicada entre noviembre y diciembre de ese año, la población económicamente activa en la Décima Región llegaba a los 781.897 mayores de 15 años. De ellos, 416.137 pertenecen a la Fuerza de Trabajo y el resto se encuentra inactivo, contando con una tasa de participación de 71,7% para los hombres y 35,5% para las mujeres, tasas inferiores al nivel nacional.

De acuerdo a la misma encuesta, la tasa de desempleo asciende a 8,1% en la región y a 9,8% para todo el país. A pesar de presentar tasas bastante más bajas que los promedios nacionales, en los últimos años se observa una disminución de esta brecha. Si tomamos el trimestre móvil octubre-diciembre, podemos apreciar que mientras en 1999 la distancia era un poco más de cuatro puntos, hoy a penas supera los dos puntos. Esto quiere decir que la región se está amoldando a los patrones convencionales.

Cuadro 6. Tasas de desocupación Décima Región y país, 1996 - 2004 (Trimestre Oct - Dic en %)

Año	X Región	País
1996	2,8	5,4
1997	3,0	5,3
1998	4,6	7,2
1999	4,8	8,9
2000	5,0	8,3
2001	5,3	7,9
2002	6,5	7,8
2003	5,4	7,4
2004	5,6	7,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por Encuesta Nacional de Empleo, INE

Cabe destacar que la provincia Chiloé-Palena, presenta niveles de desempleo mucho mayores que el resto de las provincias de la Región de los Lagos.

Otra nota preocupante es que el ingreso de la ocupación principal en que se desempeñan los trabajadores de la Décima Región sólo llega a los \$240.892 en promedio, más de \$60 mil por debajo del promedio nacional.

Además, si comparamos por categoría, encontraremos que mientras el patrón o empleador presenta un ingreso superior a \$1 millón, la categoría de empleado u obrero apenas sobrepasa los \$190 mil¹⁶.

En cuanto a los niveles de sindicalización, los porcentajes son bastante bajos en comparación con los países desarrollados, en los cuales se observan

¹⁶Encuesta CASEN 2003, módulo Empleo

tasas por sobre el 60%, como es el caso de Noruega y Suecia. Por ejemplo, en el año 2003 se registran 16.987 sindicatos a nivel nacional, con un número de 669.507 afiliados, lo que representa un tasa de 17,3% de sindicalización en relación con la fuerza de trabajo asalariada y un 11,8% en relación con la fuerza de trabajo ocupada en general.

La Décima Región en tanto, registra 1.663 sindicatos y 48.537 afiliados en el 2003, con una tasa de sindicalización de 21,1% algo superior al promedio nacional (Anexo 4). No obstante, estas cifras no son representativas de la realidad, considerando que prácticamente el 50% de los sindicatos se encuentran en receso.

Por último, es necesario destacar que en toda la región no existe un juzgado de competencias laborales específicas. Por tanto, la posibilidad para un trabajador de llevar a juicio alguna demanda por incumplimiento laboral, se transforma en algo inalcanzable por la lentitud del proceso.

A pesar de ello, el número de multas aplicadas en la región subieron en un 50% entre 1999 y 2002¹⁷.

En resumen, la región presenta un panorama social preocupante, que denota lentos avances en comparación con los promedios nacionales en reducción de la pobreza, la desigualdad, en el mejoramiento de los estándares de educación y en las condiciones laborales, lo cual presiona al surgimiento de la siguiente pregunta: *¿Cuál es el aporte marginal de la Salmonicultura a la región?*

4. Encuesta

La encuesta utilizada para este estudio consta de 36 preguntas y está dividida en cuatro partes:¹⁸

- 1) La primera indaga las características socioeconómicas del entrevistado.
- 2) La segunda consulta a los entrevistados respecto a las condiciones contractuales.
- 3) La tercera se refiere a las condiciones laborales en las que se desenvuelve el trabajador.
- 4) La cuarta intenta conocer algunas impresiones y percepciones de los trabajadores respecto a la industria y sus impactos en general.

La aplicación de las encuestas se efectuó durante el mes de diciembre de 2004 a un total de 139 trabajadores de la industria salmonera de las comunas de Puerto Montt, Calbuco, Quemchi y Quellón. El 100% de las personas encuestadas corresponde a aquellos trabajadores que se desempeñan como operarios o que se ubican en la parte baja de la estructura piramidal de cargos que registran las empresas del sector. Se excluyen todas aquellas personas que cumplen labores de mando medio o de carácter gerencial y administrativo.

Del total de entrevistados, el 62% corresponden a trabajadores de Puerto Montt y comunas aledañas, mientras el 38% restante son a trabajadores encuestados en la isla de Chiloé.

Las encuestas fueron aplicadas personalmente por los autores de este estudio, quienes además realizaron 10 entrevistas personales en profundidad a dirigentes sindicales de las distintas empresas incluidas en este estudio.

Algunos de los comentarios de los dirigentes han sido incorporados conforme a que la pertinencia de los temas planteados lo ha requerido.

Por último, es necesario destacar que por razones geográficas sólo se pudo contar con una muestra pequeña de trabajadores que laboran en los centros de cultivo.

¹⁷El entorno socioeconómico y laboral de la Xª región de Los Lagos, Documento de Trabajo N°10, Dirección del Trabajo

¹⁸ Para mayores detalles, ver Anexo 5

4.1 Estadística Descriptiva

4.1.1 Respecto a las empresas

Para realizar esta muestra, se consideró un total de 18 empresas, seleccionando aquellas que están sujetas al "Programa de Autoverificación Empresarial"¹⁹, implementado en la industria salmoneera a partir del año 2003, que busca mejorar los estándares laborales de las empresas. Se seleccionaron agrupaciones ubicadas en la zona de Quellón, ya que representan un interés particular, por cuanto la composición de sus capitales son nacionales y, por otra parte, la existencia de denuncias por precariedad laboral y escasa fiscalización.

Para efectos de hacer más sencilla la lectura de este estudio se han determinado las siguientes abreviaturas por empresas:

EGE1: Empresa grande de capital extranjero 1

EGE2: Empresa grande de capital extranjero 2

EGE3: Empresa grande de capital extranjero 3

EGN: Empresa grande de capital nacional

EMN: Empresa mediana de capital nacional

EQ: Empresas de Quellón

4.1.2 Principales datos de los Trabajadores Encuestados

i) De los 139 trabajadores encuestados, el 71% corresponde a trabajadores de plantas de proceso y el 29% a centros de cultivo.

ii) El 57% corresponde a hombres y el 43% a mujeres, con una edad promedio de 30,8 años, vale decir, una fuerza de trabajo más bien joven.

¹⁹El Programa de Autoverificación Empresarial, generado por la Dirección Regional del Trabajo de la Región de los Lagos, busca incentivar y comprometer a las empresas de la zona, pertenecientes al sector salmonicultor, con el fin de promover el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad. Funciona sobre la base de talleres participativos, involucrando a empresarios y trabajadores representados por sus dirigentes sindicales y apoyados por funcionarios dependientes de la Dirección Regional de Los Lagos.

iii) El número de personas promedio que viven en los hogares de los trabajadores encuestados alcanza a 4,15 personas.

iv) Respecto a la antigüedad promedio de los trabajadores encuestados, se encuentra que un 28% lleva menos de un año en sus actuales puestos de trabajo, 15% entre 1 y 2 años, 13% entre 2 y 3 años, y un 44% más de 3 años.

v) Del total de la muestra, un 57,6% no ha podido terminar el cuarto medio, el 39,6% tiene educación media completa y un 2,9% posee estudios superiores. Aquí es necesario destacar el caso de los trabajadores de Calbuco, en donde el 71% declara no haber completado la enseñanza media.

vi) Respecto al estado civil, el 58% se encuentra casado o conviviendo, el 36% es soltero, un 5% son separados, mientras que el 1% es viudo(a).

vii) En cuanto a las viviendas en que habitan, el 57% señala que posee casa propia, -porcentaje bastante menor al promedio nacional²⁰ -, el 26% arrienda, mientras que el 14% vive de allegado o en una toma. Respecto a la calidad de ésta, el 53% considera que es buena o muy buena, mientras que el 47% restante la califica como mala o regular.

viii) Respecto a los suministros básicos, el 82% declara tener acceso a agua potable y 89% posee energía eléctrica.

ix) En el 52,7% de los hogares hay niños o niñas menores de 6 años. De allí la importancia adicional de la existencia de salas cunas en las empresas.

x) Un 11,5% de los encuestados son dirigentes sindicales.

xi) Un 37,8% de las personas encuestadas ha migrado de otras ciudades para trabajar en la industria salmoneera.

xii) El 55% trabajó antes en otras salmoneeras, de los cuales un 38% dejó de trabajar allí por despidos, el 30% por término de contrato, el 21% renunció y el 11% por otras razones. Estas cifras dan cuenta de una alta rotación de los trabajadores entre las distintas empresas del sector, en la región.

²⁰Según los resultados principales de la Encuesta CASEN 2003 para Vivienda, el 70% de los hogares del país es propietario de la vivienda en que reside.

5. Remuneraciones

Sin duda, uno de los temas más importantes y de mayor preocupación para un trabajador tiene que ver con el nivel de ingresos que recibe por su labor, independientemente de la actividad económica en que se desempeñe.

Por un lado, el valor del salario acordado es trascendental en cuanto posibilita o impide satisfacer las necesidades básicas de un ser humano y las de su familia. Por otro lado, las formas de pago también resultan definitorias, en la medida que cuando el componente variable es muy importante en la remuneración final, fuerza directa o indirectamente a extender la jornada laboral o a trabajar en condiciones de estrés o de presión que confabulan con la salud de los trabajadores.

Adicionalmente, cuando la distribución funcional de los ingresos en una industria es muy desigual, se produce una externalidad negativa, principalmente entre los trabajadores que ven con mucha impotencia, cómo sólo una ínfima parte de las millonarias utilidades llega a sus bolsillos, a pesar del importante aporte que en general ellos realizan para la consecución de procesos de crecimiento vertiginosos.

En este sentido, la situación de la industria salmonera chilena da cuenta de una enorme deuda en los tres aspectos mencionados.

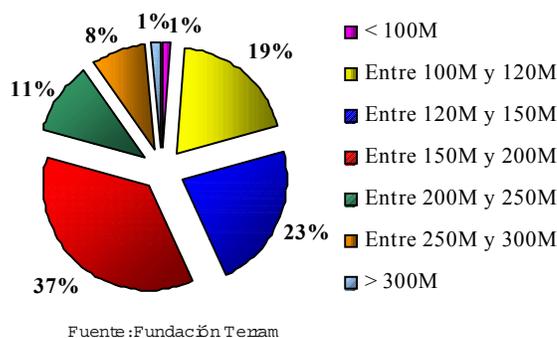
5.1 Nivel de Remuneraciones

En *primer lugar*, y de acuerdo a los resultados provenientes de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Décima Región, el salario promedio pagado en la industria no permite reproducir las condiciones mínimas de subsistencia que requiere cualquier ser humano.

De hecho, el 80% de los encuestados reconoció que recibe un salario menor a \$200.000 y un 43% declaró que sus remuneraciones eran menores a \$150 mil.

Al diferenciar por categorías, se puede constatar que los trabajadores encuestados que laboran en los centros de cultivo reciben sueldos más altos que quienes trabajan en las plantas de procesamiento. Así, mientras sólo el 17% de los primeros declaran ingresos por menos de \$150.000, casi la mitad de los segundos se encuentra en igual condición.

Gráfico 9. Remuneraciones de los trabajadores de la Industria Salmonera



Al comparar por sexo, se puede observar que mientras el 57% de las mujeres recibe menos de \$150.000, sólo 31% de los hombres se ubica en este rango. Además, los trabajadores subcontractados ganan mucho menos que aquellos contratados directamente por la empresa en donde ejecutan su trabajo. De hecho, prácticamente el 70% de los subcontractados capta un salario menor a los \$150.000.

Por último, si diferenciamos por empresa, podemos detectar un grado importante de heterogeneidad en el nivel de remuneraciones pagado a los trabajadores. Entre las empresas grandes con capitales extranjeros, en dos de ellas se pagan salarios bajos, con más del 50% de sus trabajadores por debajo de los \$150.000. En cambio, en la tercera de ellas sólo el 4% de los trabajadores se encuentran recibiendo este nivel de salario.

Por otro lado, la empresa grande con capitales nacionales también registran salarios en el límite superior de la muestra. En cambio, la empresa mediana con capitales nacionales tienen al 70% de sus trabajadores ganando menos de \$150.000.

Finalmente, las empresas de la muestra ubicadas en Quellón -todas de capitales nacionales y de tamaño mediano y grande- presentan un 43% de los trabajadores con ingresos menores a esta cifra²¹.

Al considerar el ingreso total del hogar en que viven los trabajadores del salmón, se pudo registrar un monto promedio levemente menor a los \$275.000, lo cual, si se divide por las 4,15 personas que en promedio componen cada uno de estos hogares, se estaría obteniendo un ingreso per cápita de \$66.294.

²¹Para mayores detalles, ver Anexo 6

Si se distingue por comuna de residencia del trabajador encuestado, se detectan fuertes diferencias. Mientras en Puerto Montt se registra un ingreso por hogar promedio de \$319.857 y un ingreso per cápita de \$78.213, a unos cuantos kilómetros de distancia, en Calbuco, los montos apenas llegan a los \$190.038 y \$44.342 respectivamente, vale decir, en los hogares de estos trabajadores apenas se supera la línea de la pobreza por apenas \$630.

Cuadro 7. Ingreso Total del hogar de los trabajadores de la Industria Salmonera por Comunas

Comuna	Ingreso Promedio (por hogar)	Nº de personas promedio (por hogar)	Ingreso promedio (por persona)
Calbuco	190.038	4,29	44.342
Quellón	250.538	4,21	59.450
Quemchi	235.964	4,03	58.573
Pto. Montt	319.857	4,09	78.213
Promedio	274.926	4,15	66.294

Fuente: Fundación Terram

Estos resultados están en sintonía con los valores entregados por la Dirección del Trabajo en su reciente estudio sobre remuneraciones en plantas salmoneras de la Décima Región, en donde se registra un ingreso promedio líquido mensual de \$187.825.

Hay que destacar que en este último estudio sólo se consideró la situación de las siete empresas nacionales y transnacionales más importantes en cuanto a volúmenes exportados. Es decir, sus conclusiones corresponden al límite superior de lo que ocurre en la industria en general. La empresa que mejor paga, promedió un salario líquido de \$216.889 y la que menos alcanzó los \$164.805.

Además, dentro de la muestra no se consideró a aquellos trabajadores que faltaron al menos un día durante el mes, vale decir, se excluyeron todas aquellas personas que perdieron parte o la totalidad de su bono de producción, por tanto, se puede especular con toda propiedad, que el salario promedio es menor al registrado en estas siete empresas *top*. Al mismo tiempo, se puede deducir que quienes cumplen con el 100% de asistencia para no ver disminuidos sus sueldos, presentan altos niveles de estrés y serios problemas de salud, lo cual podrá apreciarse en los siguientes capítulos de esta investigación.

Cuadro 8. Descomposición de Remuneraciones de trabajadores de la Industria Salmonera

Conceptos	Promedio 7 Empresas
Número trabajadores involucrados	2.461
Total imponible %	100,0%
Sueldo base	48,4%
Bono producción	27,7%
Horas extraordinarias	2,8%
Gratificación	18,2%
Otros (2)	2,9%
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a en pesos (1)	231.882
Remuneración promedio mensual líquida por trabajador/a en pesos (1)	187.825

(1) Incluye sólo cuatro conceptos: sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias y gratificación

(2) Incluye bono asistencia, bono antigüedad, bono responsabilidad, bono noche, bono excelencia

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos entregados por la Dirección del Trabajo

De acuerdo con un estudio llevado a cabo por la propia Fundación Terram, el umbral mínimo de satisfacción para que una persona pueda vivir decentemente en Chile es de \$125.767.²²

Por otro lado, es necesario recordar que el monto que se paga por concepto de salario mínimo en nuestro país, que alcanza los \$120.000, está siendo fuertemente cuestionado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en cuanto no alcanzaría para vivir dignamente.²³ Lo anterior resulta preocupante dentro de la particularidad de la industria salmonera, en donde un 20% de los trabajadores recibe estos ingresos mínimos o inferiores y en donde un contingente importante que labora bajo la forma de subcontratación se encuentra aún en condiciones peores.

²²Registro de Políticas Públicas N°7, Determinación del Nuevo Umbral de la Pobreza en Chile, Fundación Terram

²³Revista Punto Final N°586, Artículo titulado, "El salario del miedo", Fundación Terram

Por tanto, dado que la muestra utilizada en el presente estudio es más heterogénea, ya que incluye también a trabajadores pertenecientes a empresas de menor tamaño, y considerando que el salario promedio de la categoría empleado u obrero en la Décima Región es de \$191.148 según la encuesta Casen 2003, se puede concluir que ambos resultados muestran la misma realidad: *los sueldos pagados en la industria salmonera son bajos.*

La siguiente declaración de un dirigente sindical entrevistado, da cuenta de el mapa presentado hasta el momento:

“Se puede decir que hay algunas empresas que están hoy en día “top” en cuanto a remuneraciones económicas, pero hay un porcentaje muy grande que se caracteriza por tener mano de obra barata. Por lo tanto, existe un nivel de remuneración de 25% aproximadamente que está sobre los \$200 o \$180 mil, pero existe otro 70% que está por debajo de \$120 mil. Ese es el promedio normal que utiliza la subcontratación. Entonces, el 50% del total de todas las empresas salmoneras que existen en nuestra región tienen un sueldo inferior de \$150.000” (Dirigente Puerto Montt 2)

5.2 Modalidad de pago de las remuneraciones

En segundo lugar, es importante destacar la modalidad de pago en la industria. Casi un 100% de los trabajadores encuestados declara recibir un salario que se estructura según cuatro componentes centrales: Sueldo base, gratificación, horas extraordinarias y bono de producción.

Especial mención se hace a los bonos de producción o de productividad, en cuanto se constituye como “la oportunidad” de elevar los escuálidos sueldos, con importantes costos para la salud de los trabajadores, quienes fuerzan su cuerpo para obtener los ingresos adicionales que definen mes a mes la posibilidad de subsistencia.

Si se trabajan las cifras entregadas por el estudio de la Dirección del Trabajo sobre remuneraciones en la industria, se puede concluir que sólo el 48,4% de las remuneraciones imponibles²⁴ corresponden al sueldo base. En cambio, un 27,7% es la proporción que aporta el bono de producción. En conclusión, se registra un componente variable importante en la remuneración, lo cual implica inestabilidad para los trabajadores.

²⁴Las remuneración imponible corresponde a aquella en que no han sido deducidos los gastos asignados a la seguridad social de los trabajadores.

Esta inestabilidad se acentúa aún más si se considera que en la mayoría de las empresas se pierde la totalidad del bono si el trabajador se ausenta por 2 o más días durante el mes, situación que es muy recurrente en la industria en tanto, se observan tasas de ausentismo²⁵ del 35,2%, llegando al 41,5% en las mujeres. Este último porcentaje podría ser uno de los tantos indicios de la difícil situación de las trabajadoras en la industria.

Cuadro 9. Tasa de ausentismo de los trabajadores de la Industria Salmonera

Conceptos	Promedio (%)
Tasa ausentismo global	35,2
Ausentismo trabajadoras	41,5
Ausentismo trabajadores	28,3
Diferencia por género	13,3

Fuente: Fundación Terram

Algunas frases de los dirigentes sindicales entrevistados reflejan cierto descontento respecto al bono de producción en su dinámica de trabajo. Incluso algunos de ellos lo califican como “bono de explotación”:

“El bono de producción que tenemos es perverso, una, porque el trabajador siempre quiere ganar un poquito más, por lo tanto el trabajador siempre está produciendo cada día más y se sobreesfuerza más y sobre eso mismo vienen las enfermedades profesionales como la tendinitis”. (Dirigente de Calbuco 2)

“Existe presión psicológica en el trabajo. Se exigen metas y si no se llega son castigados en sus remuneraciones. Entonces los trabajadores llegan pensando que tienen que producir “x” cantidad, lo cual impacta en el bono y significa mejor ingreso para el trabajador y entonces después dicen que los trabajadores de la industria ganan tanto y nadie sabe cómo lo ganan”. (Dirigente de Puerto Montt 1)

“Por el bono de producción, el trabajador está obligado a ir al baño en menos de 10 minutos, y una vez cada 4, 5 ó 6 horas al día. Además, está el tema de las anotaciones de los guardias, que te persiguen, lo cual no se ha mejorado”. (Dirigente de Puerto Montt 1)

²⁵La tasa de ausentismo mide la proporción de trabajadores que al menos faltan un día al mes a su trabajo, con o sin justificación

5.3 Horas trabajadas

En cuanto a la extensión de la jornada laboral, la encuesta de los trabajadores arrojó una duración promedio diaria de 8,3 horas y un promedio semanal de 49,8 horas, mayor a lo legalmente permitido. Hasta el 31 de diciembre de 2004 era de 48 horas y desde el 1 de enero de 2005 la jornada semanal se reduce a 45 horas.

En las plantas de procesamiento se trabaja más que en los centros de cultivo, no se registran diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. Los subcontratados trabajan más que quienes han firmado contrato directamente con la empresa. Además, existen diferencias por empresas y por comuna de residencia. En particular, los trabajadores de Calbuco declaran una jornada laboral de 55,2 horas, seguida por Quellón, Puerto Montt y Quemchi.

Cuadro 10. Duración de la Jornada Laboral de los trabajadores de la Industria Salmonera

Categoría	Jornada Semanal en horas
Centro Cultivo	48,3
Planta Procesamiento	50,3
Hombres	49,7
Mujeres	49,9
Subcontratados	50,5
Contratados	49,9
EGE1	47,9
EGE2	49,3
EGE3	52,7
EGN	51,3
EMN	48,0
Quellón	49,7
Quemchi	48,3
Pto. Montt	49,2
Calbuco	55,2
Promedio	49,8

Fuente: Fundación Terram

El fenómeno de las largas jornadas laborales, si bien se ha detenido en algunas empresas, constituye todavía un problema, más aún cuando la práctica de la subcontratación avanza crecientemente en la industria.

5.4 Desigualdad salarial

En tercer y último lugar, es pertinente destacar la enorme desigualdad que se observa entre los ingresos captados por los dueños del capital y los salarios obtenidos por los trabajadores. Mientras los retornos por exportaciones han aumentado 1.141% en los últimos 15 años, no se aprecian reajustes importantes en los salarios. Esto ha provocado que los trabajadores de la salmonicultura se concentren en los hogares más pobres del país y que sus remuneraciones ni siquiera alcancen el promedio del empleado u obrero representativo de la región que asciende a los \$191.148.²⁶

Además, las diferencias con los salarios pagados en Noruega, país que es el primer exportador mundial de salmones y que posee empresas en Chile, (algunas de ellas con presencia en este estudio), son abismantes.

Ajustando por poder de paridad de compra, de tal manera de corregir el efecto de que en Noruega es más cara la vida, se puede observar que en el país europeo se registra un Producto Interno Bruto por persona 2,73 veces más alto que el chileno.

Adicionalmente, al tomar la remuneración promedio bruta del estudio de la Dirección del Trabajo (\$231.882), que como apuntábamos anteriormente es mayor al promedio general de la industria en cuanto sólo considera a las siete empresas más grandes y a los trabajadores que no anotan ninguna inasistencia en el mes, podemos afirmar que, ajustado por poder de paridad de compra, en Noruega los trabajadores de la Salmonicultura ganan casi 4 veces más que los trabajadores chilenos.

Cuadro 11. Comparación de Remuneraciones de trabajadores de la Industria Salmonera (Chile v/s Noruega)

País	PIB per capita anual		PIB Mensual PPA en pesos chilenos (2002)	Sueldo bruto trabajadores salmonicultura PPA en pesos chilenos (2002)
	US\$ (2002)	PPA en US\$ (2002)		
Chile	4.115	9.820	488.316	553.361
Noruega	41.974	36.600	1.819.996	2.068.425
Diferencia %	920%	273%	273%	374%

Fuente: PNUD y Statistics Norway

²⁶Ver estadísticas Encuesta CASEN 2003, módulo empleo

Por otro lado, en Noruega se observa que el bono de producción sólo representa el 3,3% del salario de los trabajadores²⁷, a diferencia del caso chileno, que como apuntábamos anteriormente representa casi un tercio del salario.

Un argumento en contra de estas sentencias podría ser el hecho de que como los trabajadores noruegos presentan mayor nivel de escolaridad que los chilenos, sus salarios deben ser más altos, lo cual puede ser refutado inmediatamente si se considera que quienes registran escolaridad primaria o secundaria incompleta sólo reciben salarios 25% más bajos que quienes tienen estudios superiores²⁸, situación opuesta a la que ocurre en Chile, en donde las diferencias son muy grandes.

Por último, es preciso destacar que este desigual reparto de las utilidades de la industria salmonera genera descontento y frustración entre los trabajadores, lo cual queda muy bien graficado en las siguientes palabras extraídas de algunos dirigentes sindicales entrevistados:

“Si se vieran los números, se vería muy claro cuánto ha aumentado la industria en exportaciones y producción y cuánto han aumentado los trabajadores en sus sueldos. Nuestros sueldos no han aumentado ni décimas versus la exportación que han hecho, porque ellos pueden pagar 10 ó 50 lucas²⁹ más si quieren, pero esas 50 lucas más significan 1.000 toneladas más de exportaciones, entonces es la nada misma. Desde mi punto de vista, las remuneraciones han crecido cero, ha habido un retroceso, si hace 8 ó 10 años la industria pesaba la nada misma, ahora aumentaron su producción como 8 veces” (Dirigente Puerto Montt 1)

“En general el sueldo es variable, condicionado a los bonos. Nosotros debemos admitir que como industria es la que mejor paga acá dentro de la zona. Pero realmente ¿ese es el sueldo que te mereces, igualando al esfuerzo que conlleva el trabajo, tomando en cuenta tu entorno de habitación?”. (Dirigente de Quellón 1)

Hasta las autoridades de Gobierno reconocen la inequitativa distribución funcional del ingreso en la industria salmonera. De hecho, Manuel Muñoz, en representación de la Dirección del Trabajo de la Décima Región declara, *“asimismo, a pesar de los avances logrados en materia de productividad, buena parte de la competitividad de las empresas se basa aún en estructuras laborales piramidales con una base sujeta a niveles salariales bastante bajos”*³⁰

²⁷ Statistics Norway, en www.ssb.no

²⁸ Ibid

²⁹ Lucas es sinónimo de mil pesos chilenos

6. Subcontratación

La subcontratación es un mecanismo legal, mediante el cual se distingue claramente a una empresa principal, que le encarga a otra empresa menor la realización de una parcela del proceso productivo y una empresa contratista, que es la que realiza el encargo. Puede estar presente una tercera empresa que es subcontratista que recibe el encargo de realizar la tarea de parte de la empresa contratista.

La clasificación de contratista o subcontratista debe cumplir los siguientes requisitos³¹:

- Que cada empresa sea verdaderamente una empresa, es decir, una organización de medios materiales (se entiende por tales las máquinas, herramientas, instalaciones) y personales (es decir, trabajadores con funciones diferenciadas que dan cuenta de un organigrama como empresa) y que se dedique esos medios a un fin económico determinado.
- Las empresas deben ser independientes entre sí. Esta independencia se refiere a la propiedad de los medios de producción, a la autonomía técnica y financiera.
- Las empresas involucradas en la subcontratación deben relacionarse mediante contratos. Estos contratos deben indicar la o las tareas específicas que una empresa encarga a la otra, así como el plazo en que dichas tareas se deben realizar.
- Cada empresa debe ser verdadero empleador de sus propios trabajadores; es decir, los debe contratar, debe remunerar con fondos propios, asignar tareas, determinar el modo, oportunidad y lugar para la realización del trabajo; debe ser el verdadero organizador del trabajo y no un mero intermediario.

La subcontratación como modalidad de empleo, se ha transformado en uno de los problemas más complejos para los trabajadores de la industria salmonera. Según Luisa Vera, vicepresidenta de la Federación de Industrias Pesqueras, más del 50% de los operarios del sector están trabajando con contratistas y subcontratistas. Sin embargo, según el Inspector del Trabajo de Castro, Víctor Hinostroza, esta cifra puede ser mayor. Alrededor del 60% de la mano de obra de la industria salmonera proviene de empresas subcontratistas³².

³⁰ Ponencia de Manuel Muñoz en Seminario efectuado en Ancud, titulado: “Diálogos para el desarrollo con equidad en Chiloé”, Febrero 2005

³¹ Margarita Peña en revista CHILEJUSTO, Año 1, N°14, julio 2004.

³² Ecocéanos News, en www.ecoceanos.cl, 25 de Octubre de 2004

Asimismo, Adriana Moreno, Directora de la Dirección del Trabajo de la Décima Región, aseguró que algunas salmoneras cuentan con hasta 40 prestadoras de servicios, tanto de buceo, como de maquilación³³, entre otras. Estas empresas se desempeñan en las condiciones más precarias, sin amparo de las leyes y sin procedimientos de seguridad social.

Estos antecedentes, que provienen de una fuente oficial, sumados a la información entregada por los dirigentes sindicales ponen una voz de alerta por cuanto en muchos casos no se estaría en presencia de subcontratación sino de suministro de trabajadores, lo que sienta un agravante en las condiciones laborales de estas personas.

Esta última modalidad es ilegal y se refiere al caso en que una empresa “contrata” al trabajador, lo remunera, lo destina para que trabaje en otra empresa y cobra por cada trabajador que coloca en otra empresa. De acuerdo a nuestra legislación actual, esta segunda empresa es el verdadero empleador; sin embargo, éste no reconoce su calidad de empleador y no asume ninguna responsabilidad hacia quien le entrega su fuerza de trabajo.

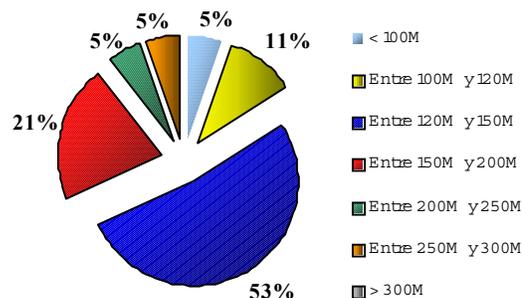
“Estos dos mecanismos – la subcontratación y el suministro de trabajadores – son los que se esconden detrás de la llamada “red de empresas” o empresa flexible. Para dimensionar el problema en su verdadera magnitud, podemos señalar que existen empresas en que operan 20 o más empresas distintas en su interior. Esto repercute negativamente en las condiciones de vida de todos los trabajadores y no tan sólo de aquellos contratados a través de estas falsas empresas”³⁴.

Volviendo a los resultados de nuestro estudio, sólo se pudo encuestar a un pequeño porcentaje de trabajadores subcontratados, 16% de la muestra para ser más exacto. El temor de estos trabajadores para entregar información y su heterogeneidad e invisibilidad para ubicarlos en las faenas productivas, nos impidió acceder a un número más representativo. De todas formas, como podrá apreciarse a lo largo de este trabajo, con este reducido número de encuestas bastó para identificar las evidentes condiciones precarias en que trabajan los subcontratados.

³³ Maquilación se refiere al proceso en que la producción de un bien se lleva a cabo fuera de las dependencias de la empresa titular.

³⁴ Margarita Peña en revista CHILEJUSTO, Año 1, N°14, julio 2004.

Gráfico 10. Remuneraciones de los trabajadores Subcontratados de la Industria Salmonera



Fuente: Fundación Terram

Respecto a los problemas que genera esta situación, el Dirigente de Calbuco 1 afirma, “No hay ningún subcontratista dentro del sector salmonero que pague más que el sueldo base que lo que hoy está establecido por ley, que son \$120.000. Incluso hay algunos que pagan menos y quedan debiendo el día de pago en los cinco primeros días del mes; les pagan una parte, la quincena otra parte y así. Tenemos reclamos de la gente todos los días por lo mismo, tenemos gente que le dan en cheques \$40.000 por el trabajo de un mes y exigiéndoles que trabajen 10 horas, 12 horas, cuando la cantidad de horas legales son 8”.

Las cifras anteriormente presentadas dan cuenta de que este fenómeno está en alza. Muchas empresas, obsesionadas con el control de los costos, han buscado alternativas para disminuirlos y una de las que les resulta más fácil es apretar el cinturón con sus recursos humanos. Por tal motivo, han comenzado a reemplazar a trabajadores permanentes por temporales que son proveídos por terceros. Así, se desligan de la responsabilidad que tienen con el trabajador y les resulta más barato, ya que no pagan por la seguridad social ni por otras franquicias.

La subcontratación favorece a los empresarios, pero condena a muchos trabajadores a soportar condiciones laborales precarias, trabajando más horas que sus pares, recibiendo menos retribución económica por desempeñar la misma función, careciendo de un contrato y de previsión social, con incertidumbre laboral y con impedimentos para sindicalizarse.

En cuanto a la jornada laboral de las personas subcontratadas, el Dirigente Sindical de Puerto Montt 1, afirma: “El problema de las horas extras no es tan grave en la empresas, pero sí en los trabajadores

contratistas. Lo mínimo que trabaja un contratista hoy son 10 horas y algunos 7 días a la semana. Todavía existe la esclavitud acá en Chile”.

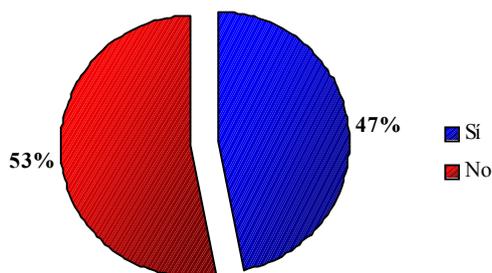
7. Seguros de vida e invalidez

Según la Dirección del Trabajo, la labor que desempeñan los trabajadores de la salmonicultura es proclive a los riesgos y accidentabilidad laboral. Por tanto, cabe la pregunta si los trabajadores de la industria cuentan con seguros de vida e invalidez.

Al ser consultados por este ítem, un 53% de los encuestados señaló que no posee seguro de vida, mientras que el 78% indica que carece de algún tipo de seguro de invalidez³⁵.

Estas cifras son una clara señal de precariedad en la industria y denotan el bajo nivel de protección en este ámbito. Esta situación conlleva un elevado riesgo, no sólo para el trabajador, sino para la familia a la cual sustenta, puesto que en cualquier momento estas personas pueden quedar impedidas para seguir efectuando cualquier tipo de trabajo, limitando así su fuente de ingreso.

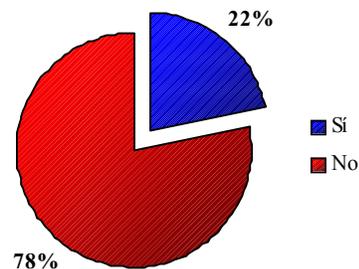
Gráfico 11. ¿Tiene seguro de vida?



Fuente: Fundación Terram

³⁵ En caso de fallecimiento, el grupo familiar de las personas afiliadas al sistema previsional tienen derecho a una pensión de sobrevivencia, la cual se financia principalmente con el saldo de la cuenta de capitalización. Respecto al seguro de invalidez, es importante señalar que todo aquel trabajador que está afiliado al sistema previsional tiene derecho a una pensión de invalidez, la cual sólo cubre en caso de que la pérdida de la capacidad de trabajo sea igual o mayor al 50%. No obstante, los beneficios que entrega este sistema que funciona desde 1981, son bastante menores a los que entregan los seguros de carácter privados.

Gráfico 12. ¿Tiene seguro de invalidez?



Fuente: Fundación Terram

8. Condiciones ambientales, de higiene y seguridad

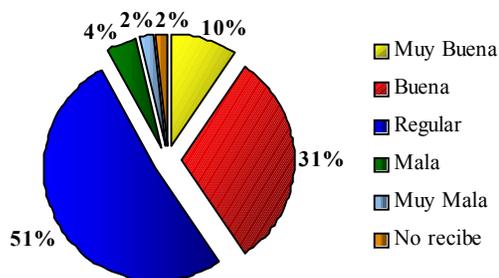
Estas condiciones tienen relación con el medio en que se desenvuelve el empleado, así como con la entrega de instrucciones e implementos necesarios para una ejecución segura de las faenas correspondientes a las diversas labores.

Al ser consultados por las condiciones de higiene y seguridad en general, el 58% de la muestra opina que éstas son regulares, malas o muy malas, mientras que el 41% indica que son buenas o muy buenas. El resto declara desconocer o carecer de estas condiciones.

Las cifras descritas anteriormente están correlacionadas directamente con las altas tasas de accidentabilidad y enfermedades profesionales que se presentan en el siguiente capítulo de este estudio.

Adicionalmente, se evaluaron 6 ítems que dicen relación con las condiciones laborales que deben enfrentar los trabajadores en la industria salmoneera.

Gráfico 13. Evaluación de Condiciones de Higiene y Seguridad según trabajadores de la Industria Salmoneera



Fuente: Fundación Terram

a) Ropa de trabajo

Para la muestra en general, los resultados reflejan una evaluación más bien positiva en la entrega y calidad de estos implementos. De hecho, un 58% señala que la ropa recibida es, buena o muy buena y sólo un 6% no recibe o considera estos implementos como malos o muy malos.

b) Tiempos para ir al baño

En este ítem se puede apreciar una evaluación distinta. Los resultados generales señalan que un 55% considera que estos tiempos son adecuados, calificándolos como buenos o muy buenos, mientras que el 45% indica que son regulares, malos o muy malos.

Existen diferencias importantes al descomponer la muestra por género. Por una parte, los hombres le otorgan una alta calificación a este ítem, con un 94% que señala que estos tiempos son regulares, buenos o muy buenos. Por su parte, un 52% de las trabajadoras entrevistadas señalan que los tiempos para ir al baño son regulares, malos o muy malos. Esta última cifra se condice con una constante denuncia realizada por mujeres que trabajan en las plantas procesadoras de este sector, las cuales apuntan al hecho de trabajar a bajas temperaturas, junto con la inhabilitación y escaso tiempo para ir al baño, han provocado problemas de cistitis³⁶ en muchas de ellas.

c) Calidad de alimentación

Respecto a la calidad de alimentación recibida, sólo un 35% de las personas considera que es buena o muy buena. Un 13% en tanto, señala que no percibe este beneficio.

En este caso existen diferencias notorias entre centros de cultivo y plantas de proceso; mientras en los primeros sólo la mitad recibe alimentación por parte de la empresa, en las últimas prácticamente todos reciben el beneficio.

d) Relaciones con los pares

Los resultados muestran a este ítem como uno de los mejor evaluados. Para la muestra general se aprecia que un 96% de los encuestados afirman que las relaciones entre sus pares son regulares, buenas o muy buenas.

e) Relaciones con los jefes

Aquí, se registran resultados bastante desfavorables, ya que el 45% de los trabajadores encuestados señalan que las relaciones con sus supervisores son regulares, malas o muy malas.

En este sentido, existe una importante diferencia entre centros de cultivo y plantas de proceso; mientras en la primera sólo un 7% señala que las relaciones con sus jefes son regulares, malas o muy malas, en la segunda, esta cifra alcanza al 57%.

Esta última cifra puede explicarse por el alto nivel de estrés al que están sujetos tanto operarios como supervisores. La necesidad de procesar de manera veloz los salmones cosechados, junto con la constante presión por aumentar la productividad, provoca inevitablemente mayores niveles de irritabilidad.

f) Tiempos de descansos

En este ítem, se observa un mayor grado de conformidad. Un 58% de los trabajadores encuestados señalan que el tiempo de descanso es bueno o muy bueno. No obstante, es preciso destacar que el 14% de las personas asegura que no recibe ningún espacio de la jornada de trabajo para descansar, lo cual puede ser bastante preocupante, considerando que las rutinas son extenuantes y monótonas

En resumen, las evaluaciones más negativas corresponden a los tiempos para ir al baño y las relaciones con los jefes directos, lo cual está en completa sintonía con las conclusiones desprendidas de esta investigación, en que se destacan los malos tratos y la estresante batalla contra el tiempo para lograr mayor producción y por ende mayor nivel de remuneraciones.

³⁶ Inflamación de la vejiga, representa el prototipo de infección urinaria.

9. Accidentabilidad laboral³⁷ y enfermedades profesionales³⁸

La Dirección del Trabajo ha señalado que la industria acuícola genera una cantidad significativa de empleos, pero a la vez muestra niveles altos de riesgos para la seguridad y la salud laboral. Así queda de manifiesto en las últimas cifras entregadas por la institución, que ubican a la industria salmonera en el primer lugar en esta materia con una tasa de accidentabilidad³⁹ del 13,9% en las plantas de procesamiento y de un 11,2% en los centros de cultivo⁴⁰.

No obstante, estas cifras son altamente cuestionadas por dirigentes sindicales que señalan que esta tasa es mucho más alta y que las cifras no reflejan la realidad, puesto que en muchos casos las personas que sufren algún accidente o afección no son derivadas a las mutuales⁴¹. De esta forma, las empresas disminuyen artificialmente las cifras de accidentabilidad y posteriormente aminoran los montos que deben cotizar en las mismas.

Respecto a este tema, la encuesta aplicada para este estudio consultó a los trabajadores si habían sufrido algún accidente o enfermedad relacionada con su labor durante el último año, los resultados indicaron un porcentaje bastante alto, alcanzando al 31% de los entrevistados, siendo la tendinitis la que presenta mayor frecuencia con un 37%, seguido de lumbago con un 20% y posteriormente los cortes, con un 15%⁴².

³⁷ Por accidente de trabajo se entiende toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte, incluyendo los ocurridos en el trayecto directo entre la habitación y el lugar de trabajo y viceversa. (Ley 16.744)

³⁸ Por enfermedad profesional se entienden “la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte”

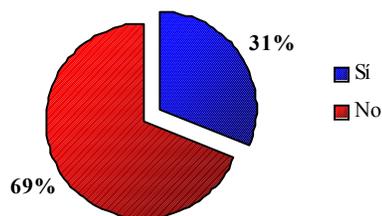
³⁹ La tasa de accidentabilidad mide el porcentaje de accidentes ocurridos en un periodo con relación al número de trabajadores de la empresa en el mismo periodo. Este indicador se debe llevar mensualmente y solamente considera los accidentes con lesión. (www.paritarios.cl)

⁴⁰ Datos del Instituto de Seguridad del Trabajo en Revista Salmonicultura, enero 2003.

⁴¹ Entidades que otorgan servicios médicos y prestaciones médico-asistenciales a los trabajadores.

⁴² Un listado detallado de las enfermedades profesionales presentes en el sector pesquero se puede encontrar en el estudio de “Problemas Laborales y de Salud Ocupacional en la Industria Salmonera de la Décima Región”. Silva, C; Schatan, J; 1999. Departamento de Economía y Medio Ambiente, Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (CENDA).

Gráfico 14. ¿Ha sufrido accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales en el último año?



Fuente: Fundación Terram

Existe una notoria diferencia entre las plantas de proceso y los centros de cultivo. En los primeros, el porcentaje de trabajadores afectados durante el último año se eleva al 36%, mientras que en los centros de cultivo el porcentaje es de un 15%. Estos resultados no son de extrañar, puesto que, en general, el trabajo desempeñado en las plantas de proceso implican exposiciones a extensas jornadas laborales, problemas posturales y trabajo repetitivo, todas condiciones favorables para la aparición de padecimientos como la tendinitis, síndrome del túnel carpiano y lumbagos.

Por otra parte, no se aprecian diferencias sustantivas entre hombres y mujeres. Mientras en el primer grupo la proporción alcanza al 32%, en la segundo llega al 30%, ambas cifras muy cercanas al promedio, lo que permite inferir que no existen diferencias por género en este ámbito.

Al revisar las cifras por empresas, se encuentran grandes diferencias entre ellas. La EGE1 presenta una muy baja accidentabilidad, con un 8%, que es bastante inferior al promedio y a las otras grandes empresas evaluadas. La EGE2 presenta una porcentaje del 20%, lo que también implica una diferencia importante respecto al promedio sectorial. Por otra parte, la EGE3 supera el promedio con un 36%.

Respecto a la EGN y EMN, ambas poseen una accidentabilidad muy cercana al promedio, con un 33% y 32% respectivamente.

El caso de las empresas ubicadas en Quellón merece mención aparte. La proporción de trabajadores accidentados durante el último año alcanza al 46%, es decir, la mitad de ellos ha sufrido algún accidente o enfermedad durante el último año.

Otra situación es la que viven los buzos de los centros de cultivo. El médico especialista en trabajos en el mar, Dr. Alfredo Cea, determinó que el 92% de los buzos tiene lesiones de incapacidad permanente, y el 98% de los buzos de la Región de Los Lagos (aprox. 1.500 personas) no sabe detectar ni prevenir los síntomas de las enfermedades propias de la actividad⁴³.

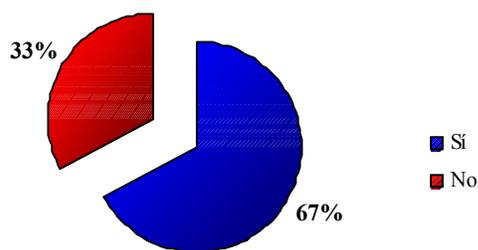
Asimismo, el 50% de los buzos declara haber sufrido algún accidente o enfermedad grave. No obstante, el centro oceanográfico Mariscope indica que esta realidad bordea el 90%.

9.1 Rotación de labores

Los expertos en ergonomía⁴⁴ señalan que la rotación de funciones es muy conveniente. Cambiar actividades entre quienes realizan trabajos pesados con los que realizan trabajos livianos puede llevar a duplicar el rendimiento, sin que la carga fisiológica de trabajo aumente en forma peligrosa⁴⁵.

En la encuesta aplicada, se les consultó a los trabajadores por la existencia de rotación en los puestos de trabajo. Los resultados mostraron que uno de cada tres encuestados dio cuenta de la inexistencia de rotación en sus empresas. Sin embargo, existe una gran diferencia entre centros de cultivo y plantas de proceso. Mientras en la primera la rotación alcanza al 83%, en la segunda llega al 59%. A pesar de que esta última cifra da cuenta de un importante movimiento en los cambios de funciones, parece no ser suficiente si se compara con la alta tasa de accidentabilidad en las plantas de proceso. Asimismo, la alta rotación existente en los centros de cultivo refleja una baja accidentabilidad, presentando una tasa 50% menor al promedio.

Gráfico 15. ¿Existe rotación en los puestos de trabajo?



Fuente: Fundación Terram

Es interesante analizar esta situación con las distintas empresas. La EGE1, muestra una rotación del 100% lo que se evidencia en su baja tasa de accidentabilidad (8%). Lo mismo ocurre para el caso de EGE2, la cual tiene el segundo nivel más alto de rotación (77%) y la segunda menor tasa de accidentabilidad (20%). Distinta realidad se aprecia en el otro extremo donde se encuentran las empresas de Quellón, las cuales poseen la menor tasa de rotación (46%) y la más alta de accidentabilidad (46%).

Al revisar el resto de las empresas se comprueba la misma relación, **a mayor rotación, menor accidentabilidad.**

Respecto a las altas tasas de accidentabilidad y enfermedades profesionales, un dirigente de Puerto Montt, señala que: “El despertar de los trabajadores ha sido muy lento. Yo espero que no nos pase lo que les pasó a los mineros, que después que ya no tenían vuelta que dar, se acordaron de que estaban enfermos. Nosotros vamos por el mismo camino: hoy día hay una gran cantidad de trabajadores a causa de la industria, o por la industria, que vamos a enfermarnos. Hoy hay mucha gente enferma de tendinitis, lumbagos, incluso temas psicológicos, nervioso, la gran cantidad de químicos que usan dentro de la planta. A ningún trabajador le hacen un chequeo cuando entra y tampoco cuando sale, porque ahí se vería claramente qué cantidad de su vida útil el trabajador perdió dentro de la empresa”.

9.2 Prevención de riesgos

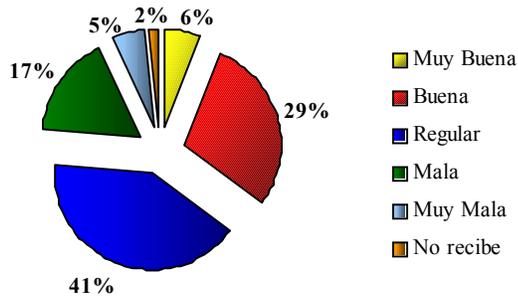
En cuanto a la aplicación de Políticas de Prevención de Riesgos, los resultados indican que un 63% la evalúa como regular, mala o muy mala, y sólo un 29% la considera buena, 6% como muy buena y un 2% señala que no tiene o desconoce la existencia de ésta.

⁴³Ecocéanos News, en www.ecoceanos.cl, 21 de Octubre de 2004

⁴⁴Ciencia que se encarga de adaptar el cuerpo humano a las tareas y a las herramientas de trabajo. Tiene por propósito mejorar el rendimiento y calidad del trabajo, pero protegiendo a los trabajadores de accidentes y enfermedades relacionadas con las labores propias de la actividad desempeñada.

⁴⁵ Estudio Ergonómico en plantas salmoneras de la X Región (Pág 41).

Gráfico 16. Evaluación de la Política de Prevención de Riesgo según trabajadores de la Industria del Salmón



Fuente :Fundación Terram

EGE3 y EGN presentan indicadores similares, con un 69% y 67% respectivamente, mientras que en las empresas de Quellón, las políticas de prevención de riesgos son evaluadas en un 100% como regulares, malas o muy malas.

Por otra parte, se aprecian diferencias entre empresas. De los que señalan que la política implementada por la empresa es regular, buena o muy buena, EGE1 ocupa el primer lugar con un 92%. A ésta le sigue EGE2 con un 87%. EMN desplaza en este ítem a las otra dos empresas grandes con un 85%.

Principales Riesgos a los que están sujetos los trabajadores de la Industria Salmonera⁴⁶

Riesgos a considerar en los Centros de Cultivo

- *Uso de chalecos salvavidas: Indispensable, fundamentalmente durante el período de cosecha trabajo sobre plataformas.*
- *Ropa térmica e impermeable: Las particularidades del rubro hacen indispensable el uso de ropa que proteja a los trabajadores del frío y la humedad.*
- *Transporte en el mar: El transporte hacia y desde los centros de cultivos, en ocasiones en condiciones climáticas riesgosas, plantean la necesidad de contar con embarcaciones en buen estado, respetando las normas de seguridad, el número de personas a bordo, calificación del patrón de la nave, sistemas de comunicación, control y mantención periódica.*
- *Protección de maquinarias: Las partes móviles de las maquinarias, poleas, correas, etc., deben contar con protecciones, dándose cumplimiento a las normas establecidas para protección de maquinarias.*
- *Agua potable en plataformas de cultivos: Se debe disponer de agua potable para el consumo de los trabajadores de acuerdo a las normas que rigen al respecto.*
- *Servicios higiénicos: Se debe contar con los servicios necesarios, en cantidad necesaria para el número de trabajadores. En el caso de las plataformas, alejadas de tierra, se debe disponer en estas también de baños.*
- *Albergues: Se deberá resguardar el cumplimiento de los requisitos básicos de higiene y seguridad además máximos de buceo y los tiempos de recuperación de estos trabajadores.*

Riesgos a considerar en las Plantas de Procesamiento

- *Trabajo repetitivo con esfuerzo de manos y brazos.*
- *Trabajo de pie en extensas jornadas laborales.*
- *Trabajo en cámaras de frío: Se debe respetar las tablas de relación temperatura – tiempo de permanencia en cámara.*
- *Riesgos de fuga de refrigerantes: Se debe contar con un plan de emergencia ante posibles fugas de gases.*
- *Alergia a la piel: Se deberá velar por el correcto uso de los elementos de protección personal, tales como guantes, mascarar, trajes especiales, además de reducir la exposición a los agentes que causan la alergia.*
- *Exposición al ruido: Control de emisiones, controles de salud y programa de prevención.*

⁴⁶ Boletín Oficial VI; 2003. Las Salmoneras y Otros Cultivos Marinos. Dirección del Trabajo.

10. Derechos laborales de la mujer

Otro de los tantos problemas históricos de la industria salmonera es la situación de la mujer, que constituye como el 60% de la mano de obra.

Las denuncias de las afectadas y la organización progresiva en los últimos meses de diversos estudios y seminarios, llevados a cabo tanto por la Dirección del Trabajo, como por el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) para informar y corregir tal situación, son una muestra de lo preocupante de estas situaciones.

El no respeto del fuero maternal, la falta de salas cunas en las dependencias de las empresas, el no cumplimiento de los horarios de amamantamiento y la baja tendencia a trasladar a las mujeres embarazadas a puestos de trabajo más livianos, son las principales denuncias.

Hay que recordar que el 43% de los encuestados corresponde a mujeres. En primer lugar, el 85% de los trabajadores encuestados consideran que se respeta el fuero maternal. Al diferenciar por empresas, sin embargo, aparece un caso particular, ya que el 71% de los trabajadores pertenecientes a la EGE 3 declaran que no se respeta el fuero maternal en la empresa, seguida muy de lejos por las empresas de Quellón con un 23%.

En segundo lugar, el 40% declaró que en su empresa no existe Sala Cuna, lo cual es bastante grave, si recordamos que en el 52,7% de los hogares hay niños y niñas menores de 6 años. La empresa EGE 1, presenta el porcentaje de incumplimiento más elevado, con un 87%. Nuevamente la empresa EGE 3 está por sobre el promedio y el 70% de sus trabajadores manifiesta la inexistencia de sala cuna.

En tercer lugar, el 43% de los trabajadores encuestados consideran que cuando no existe sala cuna en las dependencias de su empresa, no se entrega el dinero

suficiente para acceder a una sala cuna externa. Para EGE 3 este porcentaje llega al 64% y para EGE 1 un 68%, los dos valores más altos dentro de la muestra.

En cuarto lugar, el 33% sentenció que no se respetan los tiempos de amamantamiento o alimentación de los niños pequeños en su empresa. Nuevamente EGE 3 presenta los mayores niveles de incumplimiento con un 64%, seguido por EGE 1 con un 52% y por las empresas de Quellón con un 38%.

Por último, en relación con los turnos más livianos y en horarios adecuados para las mujeres embarazadas, el 34% de los encuestados declaró el incumplimiento de este derecho en sus empresas. EGE 3, con un 75% y las empresas de Quellón con un 69% son las que cometen mayor cantidad de infracciones.

“Hoy la mujer que queda embarazada es enemiga de la empresa, porque no tiene derecho a estar embarazada. Las mujeres son menoscabadas moralmente, son maltratadas psicológicamente y nadie se ha hecho parte de este tema. Cuando se denuncia se saca el tema del empleo. Entonces hay hartas cosas que se le baja el perfil para no sacar a la luz pública lo que realmente existe en Chile”. (Dirigente Puerto Montt 1)

“Las mujeres están mal, con decirte que arriba las mamás que han pasado el fuero post natal son despedidas automáticamente. Tiempo atrás estuvimos tratando de convencer a mamás que hagan uso legal de su media hora de amamantamiento a sus hijos en la sala cuna. Al principio todo bien, pero llegó un momento en que gerencia habló con ellas y las convencieron que como era antes estaba bien y lamentablemente se quedaron calladas. Las mamás fueron opacadas, discriminadas y siguieron con su horario normal, es decir, el poco conocimiento de las mujeres de sus derechos como mamá hace que se aprovechen de ellas”. (Dirigente Quellón 3)

Cuadro 12. Porcentaje de incumplimiento para algunos derechos laborales de la mujer según trabajadores de la industria salmonera, por tipo de empresa (%)

Ítem	Promedio	EGE1	EGE2	EGE3	EGN	EMN	EQ
Fuero Maternal	15,0	0,0	0,0	71,0	0,0	6,0	23,0
Existencia Sala Cuna	40,0	87,0	0,0	70,0	0,0	6,0	31,0
Entrega de dinero suficiente para acceder a sala cuna externa	43,0	68,0	29,0	64,0	14,0	29,0	33,0
Tiempos de amamantamiento	33,0	52,0	0,0	100,0	0,0	0,0	38,0
Turnos más livianos y en horarios adecuados para las mujeres embarazadas	34,0	26,0	31,0	75,0	11,0	12,0	69,0

Fuente: Fundación Terram

Derechos Laborales de la Mujer⁴⁷

¿Qué es el fuero maternal?

El fuero maternal es el derecho de toda trabajadora embarazada a no ser despedida durante su embarazo, ni hasta un año después de terminado el post natal, a menos que exista la autorización de un juez.

¿Cuáles son los descansos maternales?

Los descansos de maternidad son:

- a) Prenatal: de 6 semanas antes del parto
- b) Postnatal: de 12 semanas después del parto.

Para hacer uso de estos descansos hasta acreditar el estado de embarazo con certificado médico o de matrona ante el empleador respectivo.

Durante dichos descansos, la trabajadora embarazada recibe un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que percibía, excluyéndose solamente las imposiciones de previsión y descuentos legales que corresponda.

¿La trabajadora embarazada puede solicitar a su empleador cambio de labor?

Sí, cuando las labores que realiza son perjudiciales para su salud, y siempre que dicha situación se compruebe por certificado médico, se puede solicitar un cambio de labores en los siguientes casos:

- Cuando efectúa faenas pesadas levantando, empujando o arrastrando grandes pesos que le exigen un esfuerzo físico
 - Cuando realiza tareas que la obligan a permanecer de pie largo tiempo
 - Cuando debe trabajar en horarios nocturnos o en horas extraordinarias
 - En otros casos que la autoridad competente (Inspección del Trabajo) declare inconveniente para su estado de embarazo.
- Aunque se cambien las labores de la trabajadora, se le debe pagar la misma remuneración anterior al cambio.

¿Qué es el derecho a sala cuna?

Es el derecho que tienen las trabajadoras de que su hijo/a asista a una sala cuna mientras ella trabaja.

¿Cómo opera este derecho a sala cuna?

Todo empleador tiene la obligación legal de mantener salas cunas en las empresas en que trabajan 20 o más trabajadoras, de cualquier edad o estado civil (no necesitan estar casadas). Esto es, salas anexas e independientes del local de trabajo, donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de 2 años y dejarlos mientras estén desempeñando sus labores.

En caso contrario debe pagar directamente los gastos de sala cuna a un establecimiento particular al que la trabajadora lleve al menor.

¿De cuánto tiempo dispone la madre para alimentar a su hijo(a)?

La madre dispone de 2 porciones de tiempo, que en conjunto no excedan de 1 hora al día. Este tiempo, más el de traslado hacia y desde la sala cuna, se consideran efectivamente trabajadas para el pago de las remuneraciones. El derecho de usar este tiempo no podrá ser renunciado en forma alguna ni puede ser compensado en dinero.

¿Puede ausentarse del trabajo la madre de un hijo menor de un año si este se enferma?

Si la salud de un hijo menor de un año requiere de atención en el hogar con motivo de una enfermedad grave, la madre tendrá derecho a un permiso y a un subsidio calculado de igual forma que el otorgado durante el pre y el post natal.

⁴⁷ www.mintrab.cl

11. Fiscalización

En Chile, la institución que vela por el cumplimiento de la normativa laboral es la Dirección del Trabajo, bajo la supervigilancia del Presidente de la República a través del ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Las principales tareas o funciones de la Dirección del Trabajo son:

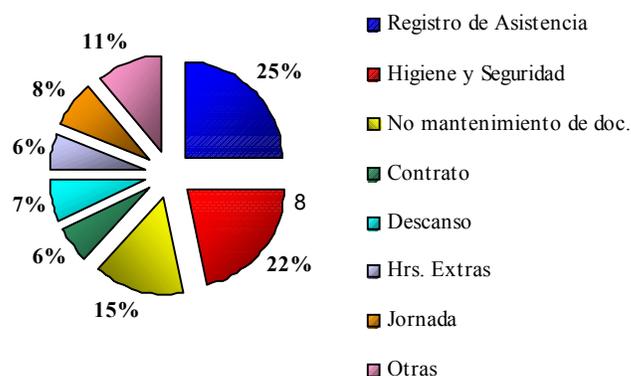
- Fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo.
- Fijar el sentido y alcance de las leyes del trabajo, mediante dictámenes.
- Dar a conocer a trabajadores y empleadores los principios de la legislación laboral vigente.
- Efectuar acciones tendientes a prevenir y resolver los conflictos del trabajo, generando un sistema que privilegie la cooperación y los acuerdos entre trabajadores y empleadores.
- Proporcionar asistencia técnica a los actores del mundo laboral, para favorecer y promocionar relaciones laborales armónicas y equilibradas.
- Contar con un sistema de mediación para la solución de conflictos colectivos del trabajo y con un sistema de conciliación individual.

En la Décima Región, la Dirección del Trabajo cuenta con una oficina de Dirección Regional, cinco oficinas de Inspección Provincial y diez oficinas de Inspección Comunal.

Durante 2003, en uno de sus estudios, se afirmó que nuestro país tiene la peor legislación laboral de América Latina⁴⁸. Esta conclusión se basó en un programa que efectuó un total de 214 fiscalizaciones, incluyendo empresas pequeñas, medianas y grandes de la industria salmonera en las zonas de Puerto Montt y Chiloé. Los resultados revelaron una alta tasa de infraccionalidad laboral que alcanzó un 73%.

⁴⁸ En este estudio no se logró determinar con exactitud si las empresas productoras, o las prestadoras de servicio, presentan más infracciones y por tanto no quedó establecido claramente en el informe el comportamiento de las empresas subcontratistas. En ellas, según opiniones de trabajadores, empresarios y gobierno, justamente recaen el mayor número de incumplimiento de normas laborales.

Gráfico 17. Materias Infracionadas durante el 2003 en la Industria Salmonera



Fuente: Dirección del Trabajo

Respecto a las materias infraccionadas, el estudio señala que el incumplimiento en los registros de asistencia es la que presenta mayor frecuencia con, un 25%, seguido por incumplimientos de la normativa en higiene y seguridad, con un 22%. Más atrás aparece la no mantención de documentación, con un 15%, seguido por irregularidades en el cumplimiento de la jornada laboral, con un 8%; las infracciones por no respetar los descansos llegan al 7% y finalmente, en un 6% de los casos se constataron falencias en los contratos y horas extraordinarias.

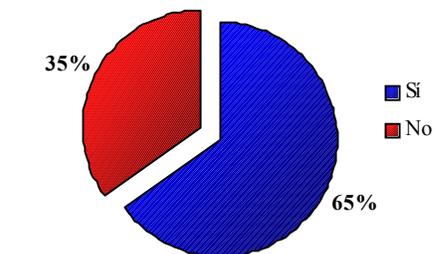
Otro hecho importante de destacar en materia de fiscalización es la falta de juzgados del trabajo en este sector. Aunque la industria salmonera es responsable de más de 45 mil empleos directos e indirectos, no existen juzgados exclusivos para esta materia en la Décima Región. Esta responsabilidad la asumen los juzgados de letras, lo que tiene como consecuencia que la mayoría de las denuncias llevadas a la justicia laboral permanezcan más de seis meses sin sentencia⁴⁹.

Al respecto, un dirigente sindical de Puerto Montt señala lo siguiente: *“Tienen un montón de responsabilidades que les corresponden y para que uno después lo haga cumplir hay que irse a juicio, y hoy en día los trabajadores no están en condiciones. No tenemos los medios para irnos a juicio ganando el ingreso mínimo, menos como funcionan los juzgados laborales que aquí en Puerto Montt casi no existen, porque hay un juzgado de letras que dictamina”*.

⁴⁹ Análisis de Coyuntura Social N° 20, Fundación Terram. (2004)

Volviendo a los resultados de la encuesta, ésta reveló que un 35% considera que no se cumplen los derechos laborales en la empresa donde trabaja. No obstante, existen amplias diferencias entre centros de cultivos y plantas de proceso; mientras en la primera un 100% señaló que se cumple la normativa laboral, en el segundo grupo lo hace el 51%, transformándose esta cifra en un claro indicador de incumplimiento en las faenas procesadoras.

Gráfico 18. ¿La empresa en la que ud. trabaja respeta los derechos laborales?



Fuente: Fundación Tenam

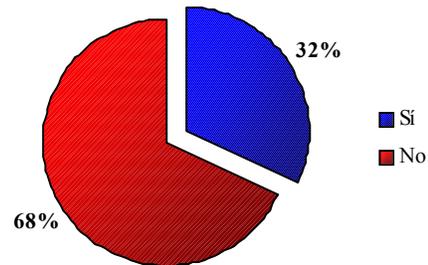
Al revisar los indicadores por género, se cae en la cuenta de que los hombres sufren menos en materia de incumplimiento laboral que las mujeres. Esto corrobora algunas hipótesis planteadas por dirigentes sindicales que denuncian un alto nivel de precariedad y condiciones desfavorables para las mujeres.

Por empresas también se pueden apreciar diferencias notorias: mientras en EGE1 y EGE2, un 96% de los encuestados dice que su empresa cumple con los derechos laborales, en EGE3 y EGN, la tasa de aprobación disminuye a 64% y 67% respectivamente. Sin embargo, este indicador muestra una fuerte caída en EMN y principalmente en las empresas de Quellón, donde sólo un 23% señala que se cumplen los derechos laborales.

Con respecto a la fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo para velar por el cumplimiento de los derechos laborales, se detectaron algunas diferencias entre centros de cultivo y plantas de proceso, así como por género y tipo de empresa.

La percepción de los trabajadores es que la fiscalización efectuada es insuficiente. Así lo indica el 68% de los encuestados, mientras que el 32% señala lo contrario. Esta cifra se condice con la información presentada por la Dirección del Trabajo durante el mes de mayo de 2004, cuando declaró que el poder fiscalizador para este sector es sólo del 12%.

Gráfico 19. ¿Existe suficiente fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo para velar por el cumplimiento de los Derechos Laborales?



Fuente: Fundación Tenam

Asimismo, en los centros de cultivos la tasa de inconformidad con la fiscalización actual es de 75%, nueve puntos porcentuales mayor que en las plantas de proceso que presentan una tasa de 66%. La razón de esta diferencia puede encontrarse en el hecho de que los centros de cultivos están ubicados en lugares más lejanos y de difícil acceso, que no es el caso de las plantas de procesamiento que en su mayoría se encuentran en Puerto Montt y cercanas físicamente entre ellas.

Las diferencias por género presentan mayor disparidad. Por una parte, sólo un 26% de los hombres señala que la fiscalización actual es suficiente, contrastado con el 40% de las mujeres, lo que muestra que los hombres son más críticos al analizar las actuales condiciones laborales.

Por tipo de empresa también existen diferencias. Por una parte, trabajadores de empresas grandes de capital extranjero califican como insuficiente la actual fiscalización, desde un rango que va del 42% a un 88%, mientras que en la empresa grande nacional es cercana al promedio, con un 63%. La empresa mediana nacional presenta un mayor nivel de conformidad, con un 45%.

Por otra parte, las empresas concentradas en la comuna de Quellón muestra elevados índices de disconformidad, con un 86%. Esta última cifra reafirma las constantes acusaciones realizadas por dirigentes sindicales y federativos que han denunciado en forma constante que en esta comuna prácticamente no existe fiscalización y, por lo mismo, existe un aprovechamiento por parte de los empresarios, quienes, además de no cumplir con la normativa laboral, realizan prácticas antisindicales y hostigamientos hacia dirigentes.

Al respecto, un dirigente sindical de Quellón señala: “Si hoy en día tuviéramos una cantidad de funcionarios de la Inspección que pudieran ejercer con mayor facultad la fiscalización en todo ámbito en nuestro rubro salmonero, yo creo que podríamos mejorar, aunque sea un 10%”.

12. Organizaciones Sindicales

Según el informe “Sindicatos y Negociación Colectiva: Los efectos económicos sobre el entorno global” del Banco Mundial, los trabajadores que pertenecen a un sindicato ganan sueldos más altos, trabajan menos horas, reciben más capacitación y permanecen un mayor periodo de tiempo promedio en sus fuentes de trabajo con respecto a sus contrapartes no sindicalizadas⁵⁰.

Como ya se dijo, la sindicalización en Chile es muy baja. Esta tiene su origen en el periodo de desmantelamiento dirigido durante la dictadura de Pinochet, del cual sólo existe una débil recuperación. Dado que las diferencias de poder entre empleadores y empleados son tan grandes, la cifra anterior es muy relevante porque este tipo de organizaciones cumplen una labor central y de allí su importancia en el caso de la salmonicultura, una actividad de muy rápido crecimiento.

A la fecha, la Dirección del Trabajo tiene registrados 73 sindicatos en el sector salmonero. De ellos, 29 están en Puerto Montt, siete en Calbuco, siete en Quellón y tres en Quemchi, las cuatro comunas consideradas en nuestra muestra.

Cuadro 13. Sindicatos Sector Salmonero Décima Región, por Comunas (Febrero 2005)

Comunas	Número de Sindicatos	Socios	Socias	Total
Ancud	6	367	322	689
Calbuco	7	432	277	709
Castro	6	492	147	639
Chonchi	3	28	12	40
Dalcahue	3	292	137	429
Hualaihue	3	77	14	91
Osorno	1	208	0	208
Puerto Montt	29	1.645	1.216	2.861
Puerto Octay	2	111	3	114
Queilen	2	70	10	80
Quellón	7	269	75	344
Quemchi	3	178	213	391
Quinchao	1	34	0	34
Total	73	4.203	2.426	6.629

Fuente: Dirección del Trabajo Décima Región

El total de afiliados llega a los 6.629, de los cuales casi dos tercios corresponde a hombres. Esta cifra representa una tasa de sindicalización de 14,7% si se considera como base los 45 mil empleos directos e indirectos que genera la industria. Es decir, la representatividad de los trabajadores dentro de sus industrias es extremadamente baja.

Actualmente existen cuatro federaciones:

i) La Federación de Trabajadores de la Industria Pesquera de Puerto Montt (Fetrainpes), que agrupa aproximadamente de 18 a 20 sindicatos pertenecientes a salmoneras y a la industria conservera y de harina de pescado. Esta es la federación de mayor antigüedad, conformada hace diez años.

ii) La Federación de Sindicatos de Trabajadores del Salmón de Chile (Fetrasal Chile), constituida en septiembre de 2004, y que incorpora de cuatro a cinco sindicatos de empresas exclusivamente salmoneras.

iii) La Federación de Trabajadores del Salmón, constituida en julio de 2004 por cuatro sindicatos de empresas salmoneras de Chiloé.

iv) La Federación de Sindicatos Salmoneros, Pesqueros, de alimentos y otros de Quellón y Chiloé, constituida en diciembre de 2004.

Uno de los problemas principales de este movimiento sindical es la falta de cohesión entre las distintas federaciones, lo cual resta fuerza a su labor e imposibilita formación de una gran confederación que represente el interés de todos los trabajadores -dada la similitud de sus demandas- para negociar con el empresariado, que sí demuestra altos niveles de cohesión, especialmente a través de la Asociación de Productores de Salmón y Trucha de Chile, SalmonChile, que agrupa a un gran número de empresas. De hecho, en un momento, “de las 100 empresas del rubro que existen en el país, 60 estaban afiliadas a esta asociación”.⁵¹

En resumen, el gremio empresarial está mucho más unido que el de los trabajadores, lo cual favorece que existan grandes diferencias de poder entre ambos grupos, lo que hace que los empresarios tengan condiciones mucho más favorables al momento de negociar con sus empleados.

⁵⁰ Para mayor información ver www.worldbank.org

⁵¹ Cultivando el Mar, Cuaderno de Investigación N°13, Dirección del Trabajo

- “Creo que es muy complicado con respecto a lo que es la unión. Se dice que la unión hace la fuerza y la fuerza hace el poder, pero en las circunstancias que nos encontramos hoy en día, con la división de las federaciones y de los sindicatos de trabajadores, es relativo poder tener una fuerza importante dentro del rubro”. (Dirigente Puerto Montt 2)

Se debe tener en cuenta que hoy en día existe una mayor disposición de organizarse por parte de los trabajadores. Esto se demuestra con el surgimiento de las nuevas federaciones y en comparación con los primeros años de desarrollo de la salmonicultura. Como el crecimiento era la principal meta de los empresarios, los sindicatos se convertían en piedras de tope. Las entrevistas en profundidad que se hizo a algunos dirigentes hablan de ello:

- “La empresa lleva de 16 a 17 años en esta ciudad y sólo cuatro años con sindicato. A los trabajadores les costó 12 años para recién crear un sindicato. Antes de eso, los sindicatos se diezaban o los echaban o los compraban” (Dirigente Calbuco 1)

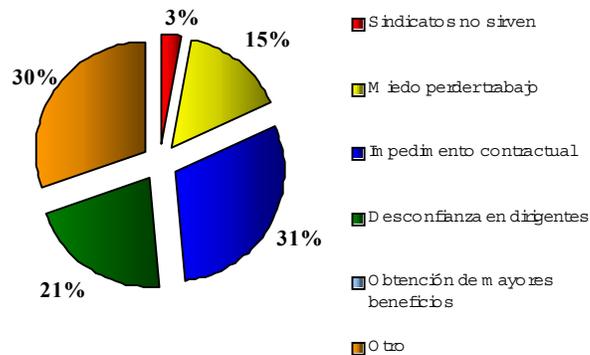
- “Históricamente a los trabajadores nos ha costado mucho organizarnos por varios factores: Baja escolaridad que tenemos, por el nivel socioeconómico y porque somos trabajadores “obrerros». Como el empresario siempre va a tener mayor escolaridad y mayor nivel socioeconómico, en consideración nosotros siempre estamos abajo y ellos están arriba”. (Dirigente Calbuco 2)

- “Para la empresa grande con capitales extranjeros (EGE 1) ha sido difícil, porque la ex EGE 1 de 1999 hacia atrás no estaba acostumbrada a sindicatos, y esto nació ahora cuando se produjo la fusión, y venía el sindicato formado de la otra empresa y ahí nacen nuevos socios de la ex EGE 1” (Dirigente Quemchi)

La encuesta aplicada para este estudio fue principalmente contestada por trabajadores sindicalizados, ya que el principal contacto se hizo con sus dirigentes para poder poner en práctica esta medición. De hecho, el 70% de ellos declaró pertenecer a algún sindicato.

Entre quienes no pertenecen, el 30% dice que el motivo es porque el contrato se lo impide; un 21% por desconfianza en los dirigentes y un 15% por miedo a perder el trabajo, entre las razones más nombradas.

Gráfico 20. ¿Por qué no pertenece a algún sindicato?

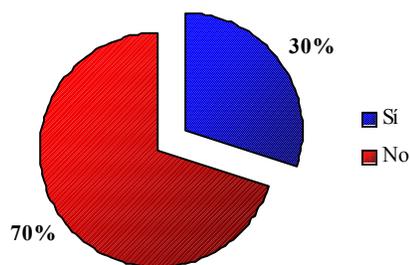


Fuente: Fundación Terram

Al mismo tiempo, el 30% del total de los encuestados reconoce haber sufrido prácticas antisindicales, principalmente en las plantas de procesamiento y en las empresas de Quellón, donde se llega al 64%.

Las prácticas antisindicales sufridas por los trabajadores la de más importancia fue la amenaza de despido y la extensión de los beneficios de la negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados, con un 28% cada una. El despido injustificado con un 20% y la prohibición en los contratos para sindicalizarse con un 17% completan la lista de las prácticas más nombradas.

Gráfico 21. ¿Ha sufrido prácticas antisindicales?



Fuente: Fundación Terram

Estas cifras dan cuenta de la poca disposición de los empresarios a la constitución de los sindicatos, Con la ola creciente de trabajadores subcontratados, las empresas pueden reducir la cantidad de potenciales trabajadores sindicalizados y desarticular las organizaciones.

Algunas palabras de los dirigentes sindicales ejemplifican de mejor manera este cuadro:

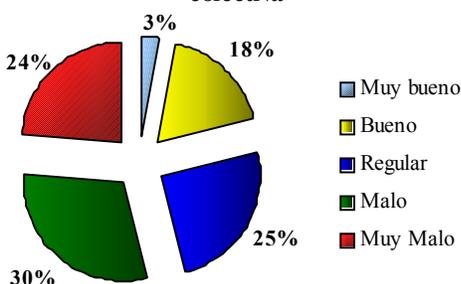
- “Le hemos planteado en diferentes instancias a los empresarios que la organización del trabajador nunca va a ser para perjudicar a la empresa, sino que para trabajar de alguna manera de la mano con ellos, pero siempre respetando nuestras condiciones como trabajadores”. (Dirigente de Quellón 1)

- “Existen las famosas “listas negras” que se realizan en la industria salmonera. Yo no sé si te la nombraron allá en Puerto Montt, pero allá hay casos de trabajadores que se fueron a huelga y que después de 2 años todavía no consiguen trabajo”. (Dirigente de Quellón 1)

- “Se da trabajo, pero tú no puedes sindicalizarte, no puedes alegar por tener una seguridad adecuada en el trabajo. Podrían hacerlo, pero si las personas le forman un sindicato a esa empresa, seguramente la van a echar y ahí va morir el movimiento porque van a barrer con todo. Se contrata por temporada, por día, semanal. Si los sueldos son malos imagínate a los contratistas, cómo les están pagando, peor todavía. Es la manera que estos señores quieren eliminar el movimiento sindical en Chile. Lamentablemente la gente no toma conciencia de eso”. (Dirigente de Quellón 2)

En relación con la Negociación Colectiva, la encuesta mostró que casi el 80% de los trabajadores encuestados evalúa la última negociación como regular, mala o muy mala. Al analizar este ítem por empresa, se aprecia algún grado de heterogeneidad. Así, mientras en las empresas de Quellón, en la EGE 1 y en la EMN el descontento se empina por sobre el 90%, en la EGN no alcanza a llegar al 50%.

Gráfico 22. Evaluación de la última negociación colectiva



Fuente: Fundación Terram

Según cifras de la Dirección del Trabajo, durante el año 2004 se efectuaron 61 procesos de negociación colectiva en la Décima Región, con 5.078 trabajadores implicados. De ellas, el sector salmonero registró 15 negociaciones con 1.870 trabajadores involucrados.⁵²

⁵²Datos entregados por la Dirección del Trabajo de la Décima Región

La rigidez de las empresas para ceder a las peticiones de los trabajadores, dado su superior poder de negociación y la poca preparación y conocimiento de los derechos laborales por parte de los dirigentes sindicales, sin duda influye en la obtención de un resultado exitoso en el proceso.

- “Retomando el tema de la negociación, vimos una conducta de los empresarios totalmente negativa hacia la organización, hacia las propuestas, además de la poca experiencia de nosotros mismos. A pesar de las muchas ganas, el mal asesoramiento, la Inspección del Trabajo es ambigua en su discurso en donde te dice organízate, pero en el momento de organizarte te deja en una indefensión legal tremenda”(Dirigente Quellón 1)

13. Percepción de los trabajadores sobre la industria

Un 45% de los trabajadores encuestados consideran que el impacto de la salmonicultura en la Décima Región ha generado alguna consecuencia negativa, ya sea en materia ambiental, laboral o social.

Cuadro 14. Evaluación del Impacto de la Salmonicultura en la Región (%)

Impacto	Promedio	Quellón	Quemchi	Puerto Montt	Calbuco
Positivo (1)	50,5	15,4	50,0	72,0	15,4
Negativo (2)	17,5	30,8	20,8	8,0	38,5
Neutro	3,9	7,7	8,3	0,0	7,7
(1) y (2)	28,2	46,2	20,8	20,0	38,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Fundación Terram

Así queda demostrado al revisar las cifras por comuna. Mientras en Puerto Montt sólo el 28% comparte esta percepción, en Calbuco y Quellón, en cambio, más del 75% destacó algún impacto negativo, situación que es bastante lógica si recordamos que en estos lugares se registran los salarios más bajos en comparación a las otras comunas de la muestra.

Por otro lado, cuando se les pregunta a los trabajadores por los tres aspectos más positivos de la empresa en donde trabaja, se mencionan prioritariamente los siguientes tópicos:

- i) Relaciones laborales, respeto y buen trato
- ii) El hecho de tener una fuente laboral y que sea estable
- iii) Tener un sueldo mensual

Cultivando Pobreza

En relación con los tres elementos más negativos que se observan en cada empresa, los trabajadores destacaron los siguientes aspectos:

- i) Sueldos Bajos
- ii) Mala relación con los jefes, malos tratos, discriminación
- iii) Exceso de trabajo, explotación

Se puede apreciar de manera clara que mientras los aspectos positivos más bien refieren a condiciones mínimas que debe cumplir cualquier empresa, los negativos dan cuenta de situaciones graves que incluso violan las leyes laborales reconocidas en el Código Laboral de Chile. Al mismo tiempo, se puede observar que existe una realidad heterogénea en la industria. Trabajadores de algunas empresas destacan el buen trato y las buenas relaciones laborales y trabajadores de otras empresas acusan discriminación y malos tratos.

Las palabras de los dirigentes sindicales entrevistados refuerzan los resultados explicados más arriba:

- “A pesar de ver en los diarios el auge del salmón, los trabajadores siempre quedamos como en la parte de atrás de la empresa. Primero está todo lo bonito, está todo lo macro, dónde exportan, cuánta plata ganan, qué producen, pero eso lo producimos los trabajadores”. (Dirigente Calbuco 2)

- “¿Qué van a dejar los empresarios salmoneros cuando se vayan de la región?, no vaya a pasar lo mismo que con las salitreras que no dejaron nada a la región de Tarapacá. La educación es otro problema, los empresarios no han puesto ningún peso para los hijos de los trabajadores y en vivienda tampoco han hecho nada”. (Dirigente Puerto Montt 1)

- “Los quemchinos tendrán que pagar los costos ambientales cuando las empresas se vayan”. (Dirigente Quemchi)

- “Nosotros hemos dicho en varias partes que Quellón es considerado un “campamento salmonero”, porque si tienes la oportunidad de darte una vuelta por la ciudad, no vas a ver un teatro, lugares culturales donde se pueda reunir el poblador común, la salud pública es una porquería. El trabajador viene a trabajar y la única diversión que en este momento puede dar Quellón son las discotecas y el trago y la droga que está en aumento en la zona por los mismos potentados de la zona que se encargan de hacer más plata con eso”. (Dirigente Quellón 1)

“¿Qué pasará en unos años más acá cuando la salmonicultura nos deje?, ¿qué va a pasar con el trabajador, con la mujer, con la familia, en qué se va a ganar la vida?. La salmonicultura en unos años más no va a prender acá, entonces ¿a dónde va a quedar esa gente, qué va a hacer el Gobierno?” (Dirigente Quellón 3)

Algunos hechos importantes del último año

- Durante el mes de febrero de 2005, dos trabajadores perdieron la vida mientras realizaban sus labores en empresas salmoneras. La primera, una trabajadora de 34 años de la empresa Tara Salmón S.A., murió al caer a las aguas del Lago Tarahuin. El cuerpo sin vida de la mujer fue encontrado sin ninguna implementación de seguridad. La otra desafortunada víctima se desempeñaba como vigilante para una empresa de seguridad que prestaba servicios a la salmonera Pacifico Sur, y falleció debido a una asfixia por inmersión.
- En mayo de 2004, la Dirección del Trabajo publicó un estudio que constató que el 73% de las empresas presenta infracciones laborales y que el Estado poseía una capacidad fiscalizadora de solo el 12% para esta industria.
- En mayo de 2004, 171 trabajadores fueron despedidos de la empresa Los Fiordos luego de que éstos realizaran una huelga en protesta por las precarias condiciones laborales y bajos sueldos que recibían.
- La Dirección del Trabajo de la Décima Región señaló durante el mes de septiembre de 2004, que las cifras de accidentabilidad en la industria salmonera son las más altas de la región y del país. En los centros de cultivo los accidentes llegan al 11,2% y en las plantas de proceso se elevan hasta un 13,9%.
- Un estudio realizado por el médico especialista en trabajos en el mar, Dr. Alfredo Cea, determinó que el 92% de los buzos tiene lesiones de incapacidad permanente, y el 98% de los buzos de la Región de Los Lagos no sabe detectar ni prevenir los síntomas de las enfermedades propias de la actividad.
- El 50% de los buzos declara haber sufrido algún accidente o enfermedad grave. No obstante, el centro oceanográfico Mariscope indica que esta realidad bordea el 90 %.
- Entre 18 a 20 accidentes fatales se producen anualmente en la región por actividades de buceo, de los cuales tres son a causa de enfermedades descompresivas, según señaló el Director del Servicio de Salud Llanchipal, Dr. Yuri Carvajal.
- En febrero de 2005, trabajadores de la empresa pesquera Río Dulce, de Quellón, denunciaron el despido de siete de sus dirigentes, luego que el 70% de los trabajadores decidiera organizarse y formar un sindicato.
- En febrero de 2005, 180 trabajadores fueron despedidos por un contratista que prestaba servicios a empresas salmoneras. No se les canceló el finiquito y solo se les pagó \$30.000 a los hombres y \$20.000 a las mujeres.
- En febrero de 2005, dirigentes sindicales de la empresa Pacific Star de Quellón, denuncian el despido ilegal de 10 mujeres embarazadas.

14. Conclusiones

A lo largo de esta investigación queda en evidencia la difícil situación en que se encuentra el trabajador que se desempeña en la industria salmonera. A continuación, se hace un listado con las principales conclusiones de este trabajo. Posteriormente se enumeran algunas recomendaciones que puedan motivar investigaciones futuras y posibilitar instancias progresivas de diálogo entre los principales actores.

1) La industria salmonera ha experimentado un crecimiento impresionante en los últimos 15 años. Entre 1990 y el 2004 se registra un crecimiento en los retornos por volúmenes exportados por más de 1.000%.

2) La Décima Región concentra el 87% de las exportaciones nacionales de salmón y trucha, las cuales al mismo tiempo representan más del 80% de las exportaciones totales de la región. Esto ha generado una situación de monodependencia en relación a esta actividad, transformando a la zona en un lugar muy vulnerable a los vaivenes de la economía internacional.

3) Las exitosas cifras de crecimiento no van a la par con el nivel de remuneraciones pagados a los trabajadores en la industria. Los sueldos son excesivamente bajos en términos absolutos, ya que el 80% de los trabajadores recibe un monto líquido menor que \$200.000. Además, estos salarios se encuentran por debajo del ingreso promedio del empleado u obrero representativo de la región.

Ello ha contribuido a que el ingreso promedio total de los hogares en que viven los trabajadores de la industria sea de \$275.000 y a nivel per cápita de sólo \$66.300. Más aún, en sectores más pobres como Calbuco, este último monto apenas llega a los \$44.342, vale decir, \$630 más que la línea de la pobreza.

En términos relativos, las cifras también son muy exiguas. Si ajustamos por el costo de la vida, los trabajadores chilenos ganan salarios cuatro veces más bajos que los trabajadores noruegos.

4) Casi el 30% de la remuneración de los trabajadores depende de un bono de producción, a diferencia de Noruega en donde sólo un 3,3% del sueldo es variable. Esto obliga a los trabajadores a extender su jornada laboral y a forzar sus cuerpos, alcanzando altos niveles de estrés. Dado la alta tasa de ausentismo en la industria, que sobrepasa el 35%, muchos trabajadores ni siquiera logran percibir parte de este bono.

5) La jornada laboral promedio asciende casi a las 50 horas semanales. Los trabajadores de Calbuco registran 55,2 horas.

6) La subcontratación es mencionada como una práctica en crecimiento que va de la mano con precariedad, desprotección y tratos discriminatorios y es utilizada por la mayoría de las empresas para disminuir sus costos. Se menciona que alrededor del 60% de la mano de obra de la industria salmonera proviene de empresas subcontratistas.

Según los resultados de esta investigación, el 70% de los trabajadores subcontratados gana menos de \$150.000.

7) Sólo el 47% de los trabajadores posee seguro de vida y un 22% seguro de invalidez.

8) El 58% de los encuestados cree que las condiciones de higiene y seguridad en su empresa son regulares, malas o muy malas. Además, el 33% afirma que no hay rotación en los puestos de trabajo y el 63% evalúa de manera negativa la Política de Prevención de Riesgos de la empresa en que trabaja.

9) Como consecuencia de los resultados anteriores, se observa que los niveles de accidentabilidad y la recurrencia de enfermedades profesionales en la industria, es un poco mayor al 30%, sin duda, uno de los más altos entre todas las actividades económicas a nivel nacional.

Los resultados presentados en este estudio permiten corroborar que, tal como lo han expuestos los especialistas en ergonomía, la rotación de puestos de trabajo tiene una directa relación con la disminución de accidentabilidad laboral.

10) Existen dificultades para que los trabajadores puedan configurar organizaciones sindicales. Las principales barreras, han sido la resistencia de los empresarios para aceptar y convivir con éstas. De allí el alto porcentaje de prácticas antisindicales que se observa en la industria.

Además, los trabajadores sólo recientemente han podido crear algunas federaciones y consolidar sus sindicatos. Falta mucha capacitación e información y al mismo tiempo no se aprecia la cohesión que sí presentan los empresarios bajo la figura de SalmonChile.

La creciente subcontratación de mano de obra ha sido otra manera de restringir el crecimiento de los sindicatos.

Por tanto, si se consideran los antecedentes anteriores, no resulta extraño que exista una evaluación negativa de los trabajadores acerca de los procesos de negociación colectiva.

11) La situación de la mujer en la industria es de cuidado. El grado de cumplimiento de los principales derechos laborales de este grupo en algunos casos es bastante bajo, lo cual se agrava al tener en cuenta que en más del 50% de los hogares encuestados existen niños menores de 6 años. Además, ellas ganan menos que los hombres y tienen menor presencia en las organizaciones sindicales.

12) Tanto a partir de la opinión de los encuestados, como desde el reconocimiento de la propia Dirección del Trabajo, se puede concluir que la capacidad de fiscalización a las empresas que componen la industria es reducida, lo cual, unido a la ausencia de Tribunales del Trabajo en la región, genera un ambiente de desprotección e impotencia entre los trabajadores.

13) Se observa una gran heterogeneidad en el comportamiento de las distintas empresas analizadas en este estudio. No hay un patrón común. Entre las de capitales extranjeros, EGE 1 y EGE 2 presentan estándares laborales muy superiores a EGE 3. La empresa nacional de tamaño medio (EMN), es la que peor paga y la empresa nacional grande (EGN) genera condiciones más favorables para sus trabajadores en algunos ítems que sus pares extranjeras.

Sin embargo, el grupo de empresas chilenas ubicadas en Quellón que se consideran en la muestra, es un caso especial. En estos lugares se detectaron los mayores niveles de prácticas antisindicales y accidentabilidad y los más bajos estándares en las condiciones de higiene y seguridad, tenencia de seguros de vida e invalidez, cumplimiento de los derechos laborales, tiempos de descanso, fiscalización, rotación de puestos de trabajo, relaciones con los jefes y mandos medios, remuneraciones y en la política de prevención de riesgos.

Adicionalmente, los trabajadores de Quellón son quienes denuncian el mayor impacto negativo de la llegada de las salmoneras a la región.

14) En 1990 la Décima era la séptima región más pobre del país. En 2003 bajó a ser la sexta región más pobre. Además, los índices de escolaridad y analfabetismo se encuentran entre los más bajos del país. *¿Cuál es el real aporte de la salmonicultura a la región?*

15. Recomendaciones

1) En primer lugar, es necesario destinar mayores recursos a las labores de fiscalización de la normativa laboral. De acuerdo a nuestra apreciación, existe un sentimiento de abandono generalizado por parte de los trabajadores en esta materia.

La gran cantidad de despidos injustificados, prácticas antisindicales y acusaciones de hostigamientos a la que hacen referencia los trabajadores, se ampara de manera importante en el rol pasivo que ha tenido la autoridad.

Los “empleadores” incumplen la ley en reiteradas ocasiones y una menor supervigilancia conlleva a una mayor cantidad de abusos, un ejemplo claro es la zona de Quellón, donde si bien es cierto, la reciente apertura de una oficina comunal de la Dirección del Trabajo (septiembre de 2004) se orienta en la dirección correcta, parece insuficiente si se considera que sólo dos personas desempeñan labores en dicha repartición para cubrir a las todas las empresas que operan en aquel lugar.

2) Una segunda recomendación se orienta en la necesidad de incentivar y capacitar tanto a los directivos como trabajadores de las distintas empresas en la conformación y correcto funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad. Legalmente, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas debe existir un comité paritario que debe estar integrado por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores.

Dada la alta exposición a riesgos físicos a la que están sujetos las personas que se desempeñan en esta industria, se torna fundamental el poner en marcha estos equipos junto con desarrollar una política de prevención de riesgos que sea aplicada y conocida por todos los funcionarios de la empresa.

3) Adicionalmente, se recomienda un proceso continuo para fortalecer las organizaciones sindicales existentes e incentivar la formación de nuevas organizaciones.

El sindicato en un contexto globalizado y con grandes asimetrías de poder como es el caso de la economía chilena, se constituye como una herramienta fundamental para establecer buenas negociaciones y para que los intereses de empleadores y empleados tengan una ponderación semejante y en sintonía con los excelentes resultados obtenidos en la industria.

Cultivando Pobreza

Se requiere un acuerdo tripartito entre Gobierno, empresa y trabajadores para desarrollar una política de trabajo en la cual se reconozcan las actuales prácticas antisindicales llevadas a cabo por algunas empresas, el constante debilitamiento de las organizaciones sindicales a través de la subcontratación y la escasa capacitación que tienen los trabajadores.

Las empresas deberían dejar de ver a los sindicatos como un elemento negativo dentro de sus empresas y entender que por el contrario, estas organizaciones, cumplen un rol necesario que puede ser utilizado por la industria para mejorar la productividad y tener a sus trabajadores más contentos y motivados.

El Gobierno en tanto, a través de la Dirección del Trabajo, debería poner a disposición de los trabajadores de la industria salmonera, un grupo de abogados o profesionales especialistas en materias laborales, para que los asesoren en el conocimiento de sus derechos y en los pasos que se necesitan para formar las organizaciones sindicales. Además, es pertinente mejorar y aumentar los mecanismos de fiscalización de tal forma de evitar cualquier práctica que pretenda mermar o eliminar el sindicato.

A los trabajadores por último, les corresponde preocuparse por la unión del movimiento sindical y actualizar sus conocimientos capacitándose permanentemente.

4) En cuarto lugar, se recomienda promover la rotación de puestos de trabajo, esencialmente en las plantas de proceso donde la exposición al trabajo repetitivo genera una mayor propensión a sufrir enfermedades profesionales. Los beneficios asociados a la aplicación de este tipo de medidas (baja tasa de accidentabilidad y enfermedades profesionales) han sido promovidos por los expertos y corroborados a través de este estudio.

5) Finalmente, considerando que los salarios pagados en la industria salmonera son bajos, puesto que no permiten satisfacer adecuadamente las necesidades básicas de las familias de los trabajadores, son menores que los salarios promedio obtenidos por los empleados u obreros de la décima región y equivalen a una cuarta parte de lo que ganan los trabajadores que se desempeñan en Noruega en el mismo rubro.

Recomendamos a los empresarios salmoneros una política de mejora salarial, que junto con revertir la situación descrita anteriormente, podría ayudar a mitigar los siguientes problemas laborales en la industria:

- i) Altos niveles de accidentabilidad y enfermedades profesionales.
- ii) Alto porcentaje de ausentismo entre los trabajadores.
- iii) Altos niveles de desmotivación y bajo grado de compromiso con la empresa.

El impacto positivo de una potencial alza en los salarios, tiene como principal argumento a la teoría económica de salarios de eficiencia y su vasta literatura, la cual parte desde el supuesto que, a diferencia de lo que se piensa en la teoría de administración, el salario es una fuente de motivación que influirá sobre la productividad de los trabajadores.

Lo mismo debería esperarse para el caso de la industria salmonera. Existen espacios suficientes para elevar los salarios de los trabajadores y con ello gatillar un proceso virtuoso en que se vean reducidos los niveles de ausentismo, la cantidad de accidentes y enfermedades profesionales, la rotación interempresarial y el compromiso de los trabajadores con la unidad en donde desempeñan su trabajo. Los beneficios marginales de tal medida pueden ser más altos que los costos de subir los salarios, por tanto la industria ganaría en productividad.

Los antecedentes y las consecuencias de este punto podrían ser motivo de una futura investigación.

El Modelo de Salarios de Eficiencia

Los modelos modernos de “salario de eficiencia” reconocen su origen en las medidas aplicadas por Henry Ford a comienzos del siglo veinte en sus empresas. Ford, instituyó el día de cinco dólares para sus trabajadores cuando la tasa salarial competitiva vigente estaba entre dos y tres dólares, con el objetivo de desestimular el ausentismo, reducir la rotación en la fuerza laboral y elevar la moral del trabajador, lo que traería como consecuencia un aumento de la productividad.

El planteamiento básico del modelo supone que el esfuerzo, medido a través del índice de eficiencia o productividad depende del salario⁵³ :

Este esfuerzo es incluido en la función de producción de la empresa, la que ahora quedará determinada por el capital que está fijo en el corto plazo, y del trabajo que a su vez estará determinado por la cantidad de trabajadores y la productividad de éstos.

Bajo esta perspectiva, un aumento en el salario llevará a un aumento en el nivel de esfuerzo, lo que finalmente se traducirá en un aumento en la producción. Además, si se supone que el precio del producto es fijo y que la productividad crece a una tasa marginal decreciente⁵⁴, lo único que nos queda por determinar es aquel salario que maximice las unidades de esfuerzo por cada peso pagado por salario.

Esto se consigue cuando “la elasticidad del índice de eficiencia (esfuerzo) respecto al salario real es igual a 1”.⁵⁵

Entonces, a la empresa le será conveniente subir el salario mientras el aumento porcentual en la productividad sea mayor que el aumento porcentual en el salario. Así, en la medida que el salario va aumentando, la productividad crecerá a tasas decrecientes.

El modelo de salarios de eficiencia, suponen que la empresa es libre para fijar el salario al nivel que ella determine adecuado, y que sin embargo, éstas los fijan por sobre el equilibrio por que esto les conviene, y les permite mantener el clima laboral y la productividad dentro de niveles aceptables.

Las empresas pagan salarios elevados, “para mantener la moral y estimular el esfuerzo”⁵⁶ de sus trabajadores. Pero sin embargo, existen otras razones, también importantes, para que las firmas opten por tener salarios más altos que el de equilibrio.

La primera razón es la retención: muchas empresas, utilizan el salario como una forma para que los trabajadores no dejen la compañía. Y esto se produce porque las empresas incurren, en muchos casos, en altos costos de reclutamiento, contratación y entrenamiento o capacitación, los que se reducen en la medida que la empresa pueda disminuir el porcentaje de renuncia o rotación de los empleados.

La segunda causa está basada en el modelo de evasión, que supone, que la empresa, pagando salarios relativamente altos, puede desincentivar la pereza, ya que si los trabajadores lo hacen, pueden ser despedidos, por lo que tendrían que pagar un alto costo de oportunidad, debido a que les sería difícil encontrar otro trabajo donde les pagaran un salario por sobre el promedio.

La tercera razón, para pagar salarios altos, tiene que ver con la reducción en los plazos de reclutamiento de trabajadores y con la obtención de buenos empleados. Si la empresa ofrece salarios altos, puede llenar sus vacantes de trabajo, más rápidamente que otras empresas y además puede conseguir empleados mejor calificados.

Finalmente, la cuarta causa es lo que se conoce como modelo de “intercambio de regalos”, que se apoya en fundamentos morales y también éticos, debido a que el salario alto influirá en que los trabajadores se esfuercen más (i.e., mejor comportamiento ético) y que mejoren su moral. En este sentido, se entiende que la empresa les hace un “regalo” al remunerarlos con salarios más arriba que el promedio de mercado, y espera, a su vez, que el empleado responda con mayor eficiencia.⁵

⁵³ Op Cit. (Froyen, R.,1995) Pág. 382-384

⁵⁴ Esto quiere decir que, en la medida que el salario aumente sucesivamente, el incremento en la productividad, asociada a dicho aumento, es cada vez menor.

⁵⁵ *Ibíd.* (Froyen, R.,1995)

⁵⁶ Froyen, Richard t (1995). *Macroeconomía. Teorías y Políticas.* 4ta ed. Colombia. McGraw-Hill

Bibliografía

ALVEAR, F; 2003. *El Entorno Socioeconómico y Laboral de la Xa Región de Los Lagos*. Documento de Trabajo N°10. Dirección del Trabajo.

Análisis de Coyuntura de Salmonicultura N°4; 2004. *Salmonicultura y Trabajo: Una Relación Injusta*. Fundación Terram.

Análisis de Coyuntura de Social N°20; 2004. *El Funeral del Trabajo Decente*. Fundación Terram.

Análisis de Coyuntura de Social N°19; 2004. *¿Cuántos Pobres hay en Chile?*. Fundación Terram.

Análisis de Políticas Públicas N°29; 2004. *Distribución del Ingreso en Chile: Una Bomba de Tiempo*. Fundación Terram.

APUD, E; LAGOS, S; MAUREIRA; 2003. *Estudio Ergonómico en Plantas Salmoneras de la X Región*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Boletín Oficial VI; 2003. *Las Salmoneras y Otros Cultivos Marinos*. Dirección del Trabajo.

CARRASCO, C; ECHEVERRÍA, M; RIQUELME, V; VEGA, P; 2000. *Cultivando el Mar*. Cuaderno de Investigación N° 13, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

DIAZ, E; 2003. *Transnacionalización de la Industria Salmonera, Aspectos socio-laborales de un proceso en curso*. Oxfam.

DIAZ, E; 2004. *Estudio de Remuneraciones en Plantas Salmoneras de la Xa Región*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

GAZMURI, C; 2004. *La Justicia del Trabajo en Chile; Realidad y Perspectivas*. Cuaderno de Investigación N° 21, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

MIDEPLAN; 2003. *Encuesta de Caracterización Socioeconómica*.

Registro de Políticas Públicas N°7; 2002. *Determinación del Nuevo Umbral de Pobreza*. Fundación Terram.

SILVA, C; SCHATAN, J; 1999. *Problemas Laborales y de Salud Ocupacional en la Industria Salmonera de la Décima Región*. Departamento de Economía y Medio Ambiente, Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (CENDA).

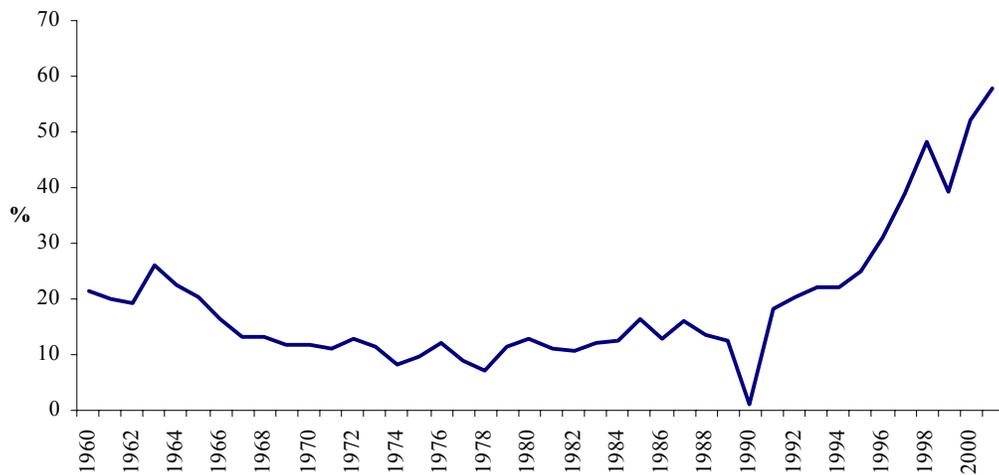
www.dt.gob.cl

www.ssb.no

www.ecoceanos.cl

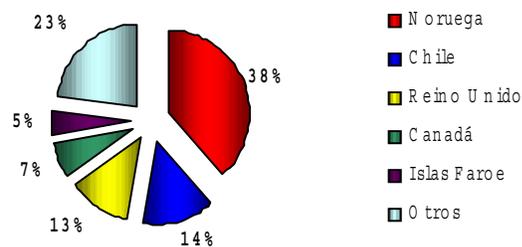
ANEXOS

Anexo 1. Contribución de la Décima Región al PIB pesquero nacional (%)



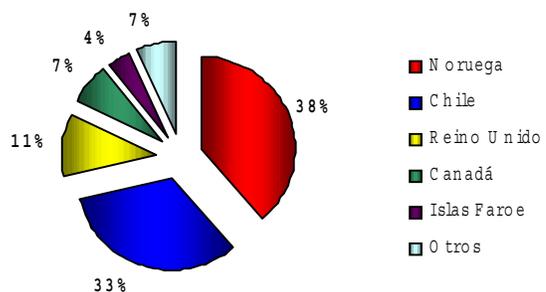
Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la División de Planificación Regional de M. DE PLAN.

Anexo 2.1. Producción Mundial de Salmón por Países 1992



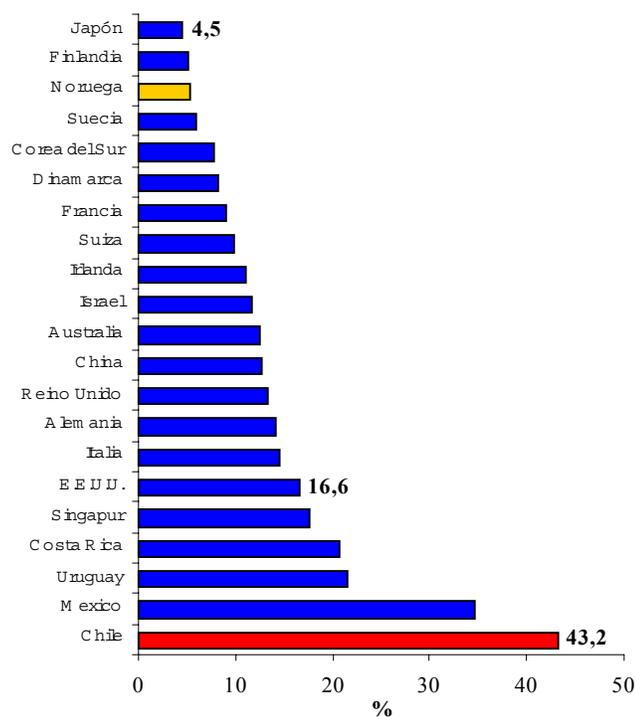
Fuente: SalmonChile

Anexo 2.2. Producción Mundial de Salmón por Países 2003



Fuente: SalmonChile

Anexo 3.1. Brecha entre el 10% más rico y el 10% más pobre para algunos países



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por el Informe sobre Desarrollo Humano año 2003

Anexo 3.2. Ingreso per cápita por hogar según decil de ingreso, 2003 (en pesos)

Decil	Ingreso Autónomo por hogar	Tamaño Medio del Hogar (personas)	Ingreso Autónomo per cápita	Ingreso Monetario per cápita
I	63.866	4,31	14.818	19.827
II	144.442	4,42	32.679	35.651
III	191.812	4,20	45.670	48.168
IV	250.284	4,18	59.877	61.881
V	291.995	3,85	75.843	77.516
VI	348.773	3,66	95.293	96.616
VII	437.417	3,57	122.526	123.576
VIII	568.279	3,43	165.679	166.388
IX	810.931	3,19	254.210	254.610
X	2.177.245	2,83	769.345	769.511
Total	528.507	3,76	140.560	142.497

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por Mideplan

Anexo 4. Evolución del Número de Sindicatos, Población Afiliada y Fuerza de Trabajo Asalariada, Región X, 1990 - 2003

Año	Nº de Sindicatos	Población Afiliada a Sindicatos	Fuerza de Trabajo Asalariada	Tasa de Sindicalización (Pob./F.T.Asal.)
1990	725	31.650	171.530	18,5
1991	811	37.564	180.710	20,8
1992	897	39.127	188.910	20,7
1993	942	35.221	198.910	17,7
1994	1.006	32.725	207.400	15,8
1995	1.074	30.636	217.020	14,1
1996	1.135	33.181	223.340	14,9
1997	1.201	32.206	222.520	14,5
1998	1.288	32.699	221.210	14,8
1999	1.332	31.034	217.070	14,3
2000	1.382	34.318	219.450	15,6
2001	1.438	37.448	227.040	16,5
2002	1.576	40.776	218.160	18,7
2003	1.663	48.537	229.680	21,1

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales

Anexo 5. Distribución de Remuneraciones por Rango de ingresos en la Industria Salmonera (%)

Rango	Promedio	Centro Cultivo	Planta Proceso	Hombres	Mujeres	EGE1	EGE2	EGE3	EGN	EMN	EQ
< 100M	1,5	0,0	1,0	1,3	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Entre 100M y 120M	19,3	6,9	21,4	9,3	31,7	0,0	21,1	36,0	0,0	34,8	14,3
Entre 120M y 150M	22,2	10,3	26,5	21,3	23,3	4,2	31,6	16,0	11,1	34,8	28,6
Entre 150M y 200M	36,3	58,6	29,6	44,0	26,7	70,8	31,6	40,0	11,1	21,7	28,6
Entre 200M y 250M	11,1	6,9	13,3	12,0	10,0	8,3	10,5	4,0	33,3	8,7	14,3
Entre 250M y 300M	8,1	13,8	7,1	10,7	5,0	12,5	5,3	4,0	33,3	0,0	14,3
> 300M	1,5	3,4	1,0	1,3	1,7	4,2	0,0	0,0	11,1	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Fundación Terram

Anexo 6.1.¿Tiene seguro de vida?. Respuesta según categoría (%)

Respuesta	Promedio	Centro Cultivo	Planta Proceso	Hombres	Mujeres	EGE1	EGE2	EGE3	EGN	EMN	EQ
Sí	47,0	86,2	34,7	54,1	37,9	91,7	17,6	58,3	22,2	30,4	21,4
No	53,0	13,8	65,3	45,9	62,1	8,3	82,4	41,7	77,8	69,6	78,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Fundación Terram

Anexo 6.2.¿Tiene seguro de invalidez?. Respuesta según categoría (%)

Respuesta	Promedio	Centro Cultivo	Planta Proceso	Hombres	Mujeres	EGE1	EGE2	EGE3	EGN	EMN	EQ
Sí	21,9	43,5	14,9	26,2	17,0	44,4	6,7	36,8	0,0	0,0	21,4
No	78,1	56,5	85,1	73,8	83,0	55,6	93,3	63,2	100,0	100,0	78,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Fundación Terram

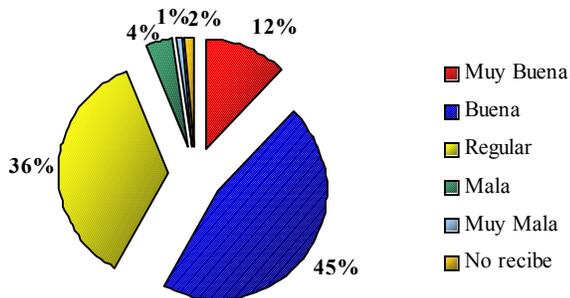
Anexo 7. Evaluación de Condiciones de Higiene y Seguridad por categoría (%)

Calificación	Promedio	Centro Cultivo	Planta Proceso	Hombres	Mujeres	EGE1	EGE2	EGE3	EGN	EMN	EQ
Muy Buena	9,5	3,8	10,6	4,3	15,8	13,6	18,8	0,0	22,2	4,5	0,0
Buena	31,0	26,9	33,0	30,4	31,6	31,8	43,8	17,4	44,4	40,9	14,3
Regular	51,6	65,4	46,8	59,4	42,1	54,5	37,5	60,9	33,3	45,5	78,6
Mala	4,0	3,8	4,3	4,3	3,5	0,0	0,0	13,0	0,0	0,0	7,1
Muy Mala	2,4	0,0	3,2	0,0	5,3	0,0	0,0	4,3	0,0	4,5	0,0
No recibe	1,6	0,0	2,1	1,4	1,8	0,0	0,0	4,3	0,0	4,5	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Fundación Terram

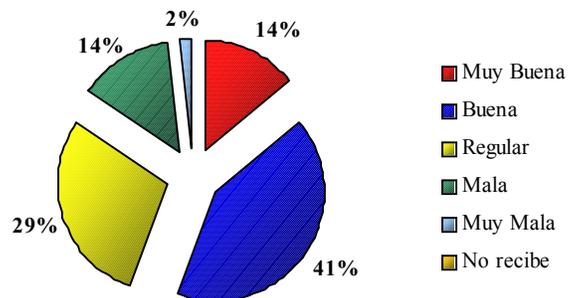
Anexo 8. Evaluación de Condiciones Laborales según Trabajadores del Salmón

8.1 Ropa de Trabajo



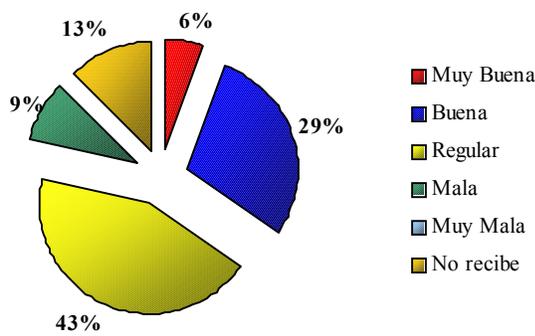
Fuente: Fundación Terram

8.2 Tiempos para ir al baño



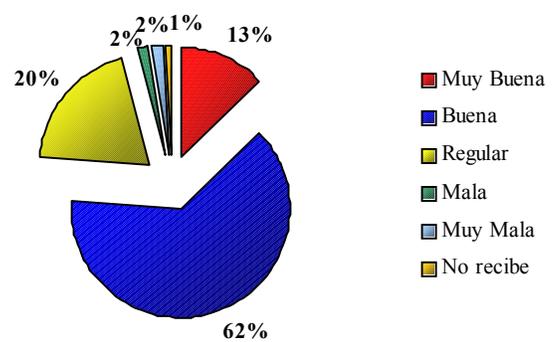
Fuente: Fundación Terram

8.3 Calidad de Alimentación



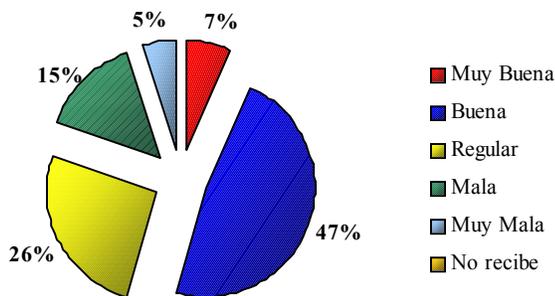
Fuente: Fundación Terram

8.4 Relaciones con los Pares



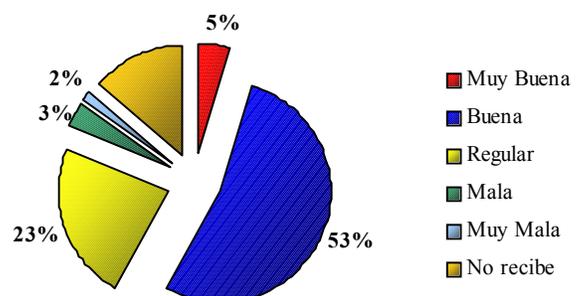
Fuente: Fundación Terram

8.5 Relaciones con los Jefes



Fuente: Fundación Terram

8.6 Tiempos de Descanso



Fuente: Fundación Terram

Anexo 9. Porcentaje de trabajadores que declara haber sufrido algún accidente laboral o enfermedad profesional en el último año

	Promedio	Centro Cultivo	Planta Proceso	Hombres	Mujeres	EGE1	EGE2	EGE3	EGN	EMN	EQ
%	31	15	36	32	30	8	20	36	33	32	46

Fuente: Fundación Terram

Anexo 10. Porcentaje de trabajadores que reconocen la existencia de rotación en los puestos de trabajadores de sus empresas

	Promedio	Centro Cultivo	Planta Proceso	Hombres	Mujeres	EGE1	EGE2	EGE3	EGN	EMN	EQ
%	67	83	59	73	58	100	77	68	67	55	46

Fuente: Fundación Terram

Anexo 11. Evaluación de la Política de Prevención de Riesgos según trabajadores de la Industria Salmonera (%)

Calificación	Promedio	EGE1	EGE2	EGE3	EGN	EMN	EQ
Muy Buena	6,2	4,0	0,0	0,0	11,1	20,0	0,0
Buena	29,2	40,0	60,0	15,4	44,4	20,0	0,0
Regular	40,8	48,0	26,7	53,8	11,1	45,0	42,9
Mala	16,9	8,0	6,7	15,4	33,3	10,0	50,0
Muy Mala	5,4	0,0	6,7	15,4	0,0	5,0	7,1
No tiene	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Fundación Terram

Anexo 12. ¿La empresa en que ud. trabaja respeta los derechos laborales?. Resultados según categorías (%)

Respuesta	Promedio	Centro Cultivo	Planta Proceso	Hombres	Mujeres	EGE1	EGE2	EGE3	EGN	EMN	EQ
Sí	64,6	100,0	51,1	71,2	55,6	95,8	95,8	64,0	66,7	38,1	23,1
No	35,4	0,0	48,9	28,8	44,4	4,2	4,2	36,0	33,3	61,9	76,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Fundación Terram

Anexo 13. ¿Existe suficiente fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo para velar por el cumplimiento de los Derechos Laborales?

Respuesta	Promedio	Centro Cultivo	Planta Proceso	Hombres	Mujeres	EGE1	EGE2	EGE3	EGN	EMN	EQ
Sí	32,2	25,0	33,7	25,8	40,0	12,5	58,3	34,8	37,5	45,0	14,3
No	67,8	75,0	66,3	74,2	60,0	87,5	41,7	65,2	62,5	55,0	85,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

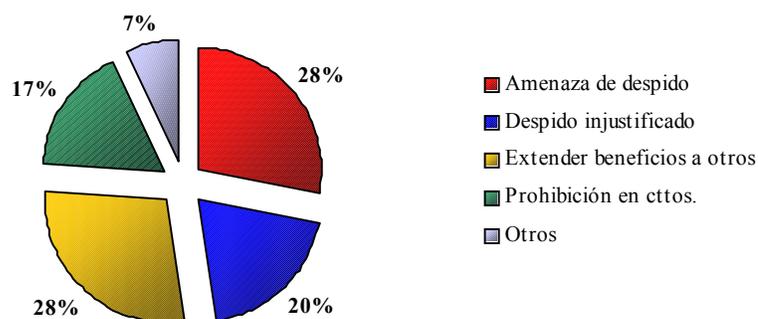
Fuente: Fundación Terram

Anexo 14. ¿Ha sufrido prácticas antisindicales?. Según categorías (%)

Respuesta	Promedio	Centro Cultivo	Planta Proceso	Hombres	Mujeres	EGE1	EGE2	EGE3	EGN	EMN	EQ
Sí	30,2	14,3	34,5	30,8	29,4	22,7	15,4	39,1	22,2	0,0	64,3
No	69,8	85,7	65,5	69,2	70,6	77,3	84,6	60,9	77,8	100,0	35,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Fundación Terram

Anexo 15. ¿Qué tipo de práctica antisindicales ha sufrido?



Fuente: Fundación Terram

Anexo 16. Evaluación de la última negociación colectiva. Según categorías (%)

Calificación	Promedio	EGE1	EGE2	EGE3	EGN	EMN	EQ
Muy Buena	3,0	0,0	0,0	0,0	14,3	0,0	11,1
Buena	18,0	9,5	37,5	13,6	42,9	5,3	0,0
Regular	25,0	14,3	25,0	50,0	14,3	15,8	22,2
Mala	30,0	38,1	37,5	9,1	28,6	47,4	33,3
Muy Mala	24,0	38,1	0,0	27,3	0,0	31,6	33,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Fundación Terram

Anexo 17. Encuesta

Buenos días (tardes):

Estamos trabajando en una investigación llevada a cabo por la Fundación Terram, para conocer las condiciones laborales en la salmonicultura.

Por ello, quisiéramos pedir su ayuda para que conteste las preguntas que tiene esta encuesta, lo cual requiere de su tiempo y concentración por algunos minutos. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas. Nunca se comunicarán datos individuales.

Le pedimos que conteste esta encuesta con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

ENCUESTA TRABAJADORES DE LA SALMONICULTURA

1.- SEXO: Femenino _____ Masculino _____

2.- ¿CUÁNTOS AÑOS TIENE USTED? _____

3.- ESTADO CIVIL: Soltero (a) _____
 Casado (a) _____
 Separado (a) _____
 Conviviendo _____
 Viudo (a) _____

4.- a) ¿DÓNDE VIVE ACTUALMENTE? (Ciudad y Comuna):

b) ¿DÓNDE VIVÍA ANTES QUE TRABAJARA EN LA SALMONICULTURA?
 (Ciudad y Comuna): _____

5.- ESCOLARIDAD: Sin Estudios _____
 Básica Incompleta _____
 Básica Completa _____
 Media Incompleta _____
 Media Completa _____
 Superior Incompleta _____
 Superior Completa _____

6.- ¿CUÁNTAS PERSONAS COMPONENTEN SU HOGAR?: N° _____

Parentesco	Edad	¿Trabaja?
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

7.- ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LA VIVIENDA EN QUE VIVE?:

Propia _____
Arrendada _____
Allegado (a) _____
Toma _____
Otra (Especifique cuál) _____

8.- a) ¿CÓMO ES LA CALIDAD DE LA VIVIENDA EN QUE VIVE?:

Muy Buena _____
Buena _____
Regular _____
Mala _____
Muy Mala _____

b) ¿Tiene agua potable? Sí _____ No _____

c) ¿Tiene luz eléctrica? Sí _____ No _____

9.- a) ¿CUÁNTAS PERSONAS LABORAN EN LA EMPRESA EN QUE USTED TRABAJA?

Menos de 50 _____
Entre 50 y 100 _____
Entre 100 y 150 _____
Entre 150 y 200 _____
Más de 200 _____

b) ¿Podría escribir el nombre de la empresa en que usted trabaja?

10.- ¿HACE CUÁNTO TIEMPO QUE TRABAJA EN ESTA EMPRESA? :

1) Menos de 6 meses _____
2) Entre 6 meses y 1 año _____
3) Entre 1 y 2 años _____
4) Entre 2 y 3 años _____
5) Entre 3 y 5 años _____
6) Más de 5 años _____

11.- a) ¿TRABAJÓ ANTES EN OTRA EMPRESA SALMONERA? Sí _____ No _____

b) (Si su respuesta es afirmativa), ¿Por qué dejó de trabajar allí? _____

12.- ¿QUÉ ACTIVIDAD DESEMPEÑA EN SU TRABAJO? (El encuestador debe distinguir entre Planta de Procesamiento y Centro de Cultivo) : _____

13.- ¿CUÁL ES SU REMUNERACIÓN MENSUAL APROXIMADAMENTE?

- 1) Menos de \$100.000 _____
 2) Entre \$100.000 y \$120.000 _____ Si puede decirnos la cantidad exacta
 3) Entre \$120.000 y \$150.000 _____
 4) Entre \$150.000 y \$200.000 _____
 5) Entre \$200.000 y \$250.000 _____
 6) Entre \$250.000 y \$300.000 _____
 7) Más de \$300.000 _____

14.- ¿PODRÍA DESCRIBIR CÓMO ES LA MODALIDAD DE PAGO? (Bonos de producción, sueldo fijo, etc.):

- 1) Sólo sueldo fijo _____
 2) Una parte fija y otra variable _____
 3) Sólo sueldo variable _____
 4) Otra (Especifique cuál) _____

15.- ¿CUÁL ES EL INGRESO MENSUAL TOTAL DE SU HOGAR APROXIMADAMENTE?:

16.- a) ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJA EN PROMEDIO AL DÍA?: _____

b) ¿CUÁNTOS DÍAS TRABAJA EN PROMEDIO A LA SEMANA?: _____

17.- TIPO DE CONTRATO:

- 1) Indefinido _____
 2) Plazo Fijo _____
 3) Por Obra, faena o servicio _____
 4) A Honorarios _____
 5) Sin Contrato _____

18.- ¿ESTÁ EN CONDICIÓN DE SUBCONTRATADO? Sí _____ No _____

19.- ¿REALIZA SUS COTIZACIONES PREVISIONALES REGULARMENTE?

AFP: Sí _____ No _____ No Sabe _____
 FONASA: Sí _____ No _____ No Sabe _____
 ISAPRE: Sí _____ No _____ No Sabe _____

20.- a) ¿TIENE SEGURO DE VIDA? Sí _____ No _____

b) ¿TIENE SEGURO DE INVALIDEZ? Sí _____ No _____

21.- ¿LA EMPRESA EN QUE USTED TRABAJA RESPETA LOS DERECHOS LABORALES?

Sí _____ No _____

22.- EVALÚE LAS SIGUIENTES CONDICIONES LABORALES EN LA EMPRESA EN QUE USTED TRABAJA (Marque con una línea la alternativa que más lo identifique)

	Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Muy Mala	No recibe
a) Ropa de Trabajo	_____	_____	_____	_____	_____	_____
b) Tiempos para ir al baño	_____	_____	_____	_____	_____	_____
c) Calidad de Alimentación	_____	_____	_____	_____	_____	_____
d) Relaciones laborales con sus pares	_____	_____	_____	_____	_____	_____
e) Relaciones laborales con su jefe directo	_____	_____	_____	_____	_____	_____
f) Tiempos de descanso	_____	_____	_____	_____	_____	_____
g) Condiciones de Higiene y Seguridad	_____	_____	_____	_____	_____	_____

COMENTARIOS: _____

23.- a) ¿PERTENECE A ALGÚN SINDICATO?: Sí _____ No _____

Nombre del Sindicato _____

b) (Sólo en caso de respuesta negativa) ¿POR QUÉ NO?:

- Los sindicatos no sirven _____
- Por miedo a perder el trabajo _____
- Porque el contrato me lo impide _____
- Por desconfianza en los dirigentes _____
- Obtengo mayores beneficios negociando individualmente _____
- Otra (Especifique cuál) _____

24.- a) EVALÚE EL RESULTADO DE LA ÚLTIMA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Muy Bueno _____ Bueno _____ Regular _____ Malo _____ Muy Malo _____

b) ¿Por qué? _____

25.- a) ¿HA SUFRIDO PRÁCTICAS ANTISINDICALES?: Sí _____ No _____

- b) ¿Cuáles? Amenazas de despido _____
- Despido injustificado _____
- Extender los beneficios de la negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados _____
- Prohibición en los contratos para sindicalizarse _____
- Otra (Especifique cuál) _____

26.- a) ¿HA SUFRIDO ACCIDENTES EN EL TRABAJO O ENFERMEDADES PROFESIONALES?:

Sí _____ No _____ (Pase a Pregunta 27 si su respuesta es negativa)

b) Durante el último mes ____ Últimos 3 meses ____ Últimos 6 meses ____ Último año ____

c) ¿Qué tipo de accidente o enfermedad?: _____

d) ¿Cuál fue la reacción de la empresa? _____

27.- ¿CÓMO EVALÚA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DE LA EMPRESA EN QUE USTED TRABAJA?

Muy Buena _____
Buena _____
Regular _____
Mala _____
Muy Mala _____
No tiene _____

28.- a) ¿HA RECIBIDO ALGÚN TIPO DE CAPACITACIÓN?:

Sí _____ No _____ (Pase a pregunta 29 si la respuesta es negativa)

b) ¿De qué tipo? _____

c) ¿Ha sido útil? _____

29.- ¿EXISTE ROTACIÓN EN LOS PUESTOS DE TRABAJO?:

Sí _____ No _____

30.- EVALÚE SI SE RESPETAN LOS SIGUIENTES DERECHOS LABORALES EN SU EMPRESA:

	Sí	No
a) Fuero Maternal	_____	_____
b) Existencia de Sala Cuna	_____	_____
c) Si no hay sala cuna, ¿se entrega el dinero adecuado para financiar una sala cuna particular?	_____	_____
d) Tiempo de amamantamiento o alimentación de niños pequeños	_____	_____
e) Turnos más livianos y en horarios adecuados para las mujeres embarazadas	_____	_____

COMENTARIOS (en torno a la situación de la mujer en la industria) _____

Cultivando Pobreza

31.- ¿EXISTE SUFICIENTE FISCALIZACIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO PARA VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES?

Sí _____ No _____

32.- a) ¿ESTÁ CONTENTO CON EL TRABAJO QUE REALIZA ACTUALMENTE?

Sí _____ No _____

b) ¿Por qué? _____

33.- ¿QUÉ HA PASADO CON SUS RELACIONES FAMILIARES DESDE QUE TRABAJA EN LA EMPRESA?

Mejóro _____
Se matuvo igual _____
Empeoró _____

34.- ¿QUÉ HA PASADO CON SU SITUACIÓN ECONÓMICA DESDE QUE TRABAJA EN LA EMPRESA?

Mejóro _____
Se mantuvo igual _____
Empeoró _____

35.- ¿CÓMO EVALÚA EL IMPACTO DE LA SALMONICULTURA EN LA REGIÓN?

36.- MENCIONE LOS TRES ASPECTOS MÁS POSITIVOS Y MÁS NEGATIVOS QUE SE OBSERVAN EN LA EMPRESA EN QUE USTED TRABAJA.

Positivos

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

Negativos

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

COMENTARIOS FINALES

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!