

## DIÁLOGO QUE PROMETE:

### **SOBRE EL TRABAJO EN LOS CULTIVOS Y PRODUCTOS DEL MAR(1)**

Magdalena Echeverría

#### **1.- Voluntad y limitaciones para dialogar**

A mediados de los años noventa los sindicatos del sector pesquero insistieron ante los organismos estatales de la necesidad de conocer e informarse sobre la situación de las condiciones de trabajo en el sector directamente en los centros laborales, con el fin de mejorarlas.

En mayo del año 2000 se realizó en Puerto Varas el primer seminario nacional tripartito del sector acuícola y la industria pesquera de las regiones X<sup>a</sup>, XI<sup>a</sup> y IV<sup>a</sup>, en el cual participaron los representantes de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, de empleadores y del gobierno. Convocado por la Dirección del Trabajo, el tema en cuestión era precisamente cómo avanzar en el mejoramiento de las condiciones de trabajo en los cultivos marinos y en la industria del procesamiento de los productos del mar. Durante un día y medio se expusieron los problemas, se discutieron, se examinaron alternativas para su mejoría, se establecieron consensos y diferencias en los puntos de vista y se tomaron acuerdos hacia adelante. Este encuentro fue la culminación de una primera etapa del proyecto.

En la trayectoria, que está en la mitad del camino y en el cual el fin es todavía una buena apuesta, las conversaciones entre los actores no han estado ni estarán exentas de dificultades y de conflictos. Es más, se trata de un proceso muy dinámico de idas y venidas, acercamientos y distancias, sobre el cual pesa un conjunto de factores. Entre ellos, el tenor de las relaciones laborales en el país entre organizaciones empresariales y sindicales y entre éstas y el Gobierno y las situaciones políticas y sociales de carácter regional en donde se desarrollan las actividades productivas.

De manera que la discusión sobre las reformas laborales y, crecientemente, el debate externo y nacional sobre la incorporación o la exclusión de cláusulas laborales y medioambientales en los tratados de comercio internacional, gravitan de alguna manera sobre los avances y retrocesos del proyecto.

Si embargo, paulatinamente, los actores involucrados han ido superando problemas en la comunicación entre ellos y estableciendo confianzas entre las partes, al mismo tiempo que se logra avanzar, sea en empresas determinadas o en las regiones, que emprenden como tal la superación de problemas territoriales que afectan a todos.

Este proceso de diálogo, una de cuyas mejores expresiones es el seminario tripartito, se ha mantenido y seguido adelante por muchos motivos. Pero, sin duda, los más importantes son, en primer lugar, la voluntad de dialogar mostrada por todas las partes y, en segundo lugar, el hecho de que los interlocutores trabajen directamente en las empresas del sector, tanto en el caso de la representación de los trabajadores como de la parte empleadora. Asimismo, los profesionales de las mutualidades de seguridad, de los Servicios de Salud y otros organismos participantes son todas personas que desempeñan

Este artículo se basa en su mayor parte en el Cuaderno de Investigación Nº 13, "Cultivado el mar. Para la calidad de las condiciones de trabajo" hecho en conjunto por el Departamento de Estudios y la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo por Celina Carrasco, Magdalena Echeverría, Verónica Riquelme y Patricia Vega, marzo 2001. sus funciones en el terreno mismo, en establecimientos del sector, de manera que el conocimiento de las situaciones de trabajo resulta compartido entre todos ellos.

*"Si tenemos la voluntad necesaria, podremos dar pasos concretos para solucionar los problemas detectados. Ésta una muy buena oportunidad para nuestra Federación de plantear a las autoridades de Gobierno y de las empresas nuestro punto de vista sobre las relaciones laborales en nuestro sector."*

*"Nuestra Federación, que reúne prácticamente a todos los trabajadores organizados del sector, siempre*

*ha estado presente cuando los intereses de los trabajadores se ven afectados o se ha puesto en peligro nuestra fuente de trabajo. Siempre hemos estado dispuestos a conversar, aunque nuestra posición sea vista como dura. Reconocemos en ustedes, los aquí presentes, a los buenos empresarios y su disposición a conversar y a razonar junto a los trabajadores. Pero ello no es una práctica generalizada. Ahora sí podemos avanzar."*

*"EL conocimiento del sector nos indica que los precios de los productos que producen estas industrias están subiendo desde hace más de una década y que la demanda está lejos de agotarse."*

*"Permítanme replantear en estas reflexiones la necesidad de que ningún trabajador o trabajadora tengan condiciones inferiores a un piso que podamos convenir."*

Sra. Luisa Vera, presidenta de la Federación de Trabajadores de Industrias Pesqueras, Salmoneras, de Ramos Similares de la Xª Región, en Seminario Nacional Tripartito, Puerto Varas, mayo 2000.

En el desarrollo del proceso se distinguen etapas.

A partir de las demandas del sector laboral la Dirección del Trabajo, con el apoyo de OIT, definió un proyecto que, junto con hacer un diagnóstico de la situación, promoviera activamente el diálogo entre los actores laborales comprometidos para lograr los acuerdos sobre cómo mejorar las condiciones de trabajo. Presentados los objetivos del proyecto a las organizaciones gremiales de ambos actores, comenzó el estudio, que incluía como aspecto medular la elaboración del diagnóstico con información recogida en los centros de trabajo. Así, se estudiaron las condiciones de trabajo en 67 establecimientos entre centros de cultivos, de salmones y truchas en las regiones Xª y XIª, y de ostiones, en la IVª región, y en plantas de procesamiento en esas mismas regiones. Por otra parte, se entrevistaron y se tuvieron reuniones con representantes empresariales y se llevaron a cabo 4 talleres sindicales, con trabajadores en cada una de las 3 regiones.

Las organizaciones empresariales del sector respondieron activamente a las solicitudes hechas por la Dirección del Trabajo de facilitar el acceso a las empresas para su estudio y, en general, de colaborar otorgando los antecedentes para el conocimiento del desarrollo de la actividad económica. Las organizaciones sindicales concentraron sus esfuerzos en vincular a sus asociados y en convocarlos a participar de entrevistas, encuentros y mesas de trabajo.

Los organismos del Estado pertinentes, SERNAPESCA, Servicios de Salud, DIRECTEMAR, establecieron con éxito un trabajo coordinado y con la Dirección del Trabajo, multiplicador de sus recursos.

El seminario nacional contó con la participación de 11 empresarios del sector pesquero, 20 dirigentes sindicales y trabajadores, 11 funcionarios del Estado, representantes de OIT y de las Mutualidades de Empleadores. Y, posteriormente, en el nivel regional han trabajado conjuntamente empleadores, trabajadores y la Dirección del Trabajo tanto en las empresas como en instancias más amplias.

*"Cómo hacer de esta actividad tan importante para nuestro proceso de crecimiento, un sector modelo en materia no sólo de calidad de los productos y de los procesos, sino también de las relaciones laborales, es un gran desafío. Más aún cuando lo que aquí se haga, puede servir de modelo para otros sectores de actividad económica en Chile. A la vez, cómo hacer que estos mejoramientos progresivos sirvan para la incursión en nuevos mercados que hace nuestra industria nacional. Una industria que es vulnerable, que debe cumplir normas de calidad de la producción y, crecientemente, con normas medioambientales y laborales y que está sometida a eventuales acusaciones de "dumping" ."*

*"Cómo hacer que un trabajo conjunto, entre las empresas y sus trabajadores, apoyados y ayudados por el Estado, pueda llevarnos en un horizonte de mediano plazo, a que el ente público encargado de controlar y de fiscalizar el cumplimiento de las normas, pueda decir en voz alta, pueda certificar, que aquí se respetan los derechos de todas las personas que participan de esta actividad. Y es desde ese punto de vista, la invitación que quiero hacerles y que le hemos hecho también en parte al convocar a este Seminario."*

Sra. María Ester Feres, Directora del Trabajo, en inauguración Seminario Nacional Tripartito, Puerto Varas, mayo 2000

## **2.- El diagnóstico como base**

En la línea de lo que llegó a ser la consigna del seminario tripartito, "no se pueden prevenir riesgos que no se conocen", el diálogo requiere no sólo de voluntad sino, además, de un conocimiento común de los problemas, para apoyarse en él, y de un lenguaje compartido para poder conversar. De palabras comunes para nombrar las mismas cosas. De un diagnóstico de situación que identifique con claridad los problemas y provoque la discusión entre las partes de manera de contar con una base reconocible por los actores involucrados.

El estudio inicial sirvió como punto de partida del diálogo. Al inaugurar el encuentro tripartito el Subsecretario del Trabajo, destacó el valor de este método. "Esta iniciativa es de particular importancia, en tanto se acerca a los problemas con una metodología de trabajo que abre perspectivas de solución de problemas. El diálogo social es una forma de entender la vida en sociedad aproximándose en conjunto a los problemas concretos del país que nos toca resolver".

Quizás la principal utilidad del diagnóstico ha radicado en que se centró en el seguimiento de problemas específicos, objetivos, mensurables, que dejan poco espacio para distintas interpretaciones o para tener una visión ideologizada sobre ellos. Las condiciones de trabajo, en particular las condiciones materiales de seguridad y de salud laboral, resultaron ser un área de entendimiento entre las partes sobre la cual las discrepancias son escasas. La protección de la integridad física de las personas en el trabajo es una necesidad elemental y un derecho incuestionable de los trabajadores y para los empleadores. De manera que, por lo general, puestas las partes a discutir sobre ello, los acuerdos para enfrentar los problemas no son difíciles de obtener.

*"¿De dónde salen los Seminarios Nacionales Tripartitos? Cobran importancia a partir de 1975 en la OIT, porque en ese año, nació un nuevo programa de OIT: el programa internacional para el mejoramiento de condiciones y medio ambiente de trabajo, con tres principios fundamentales."*

*"El primero es que el trabajo respete la vida y la salud de los trabajadores, incluidos los aspectos tradicionales de la seguridad y salud en el trabajo. El segundo, que el trabajo permita tiempo libre para su reposo, recreación y descanso, que es el tema de la jornada de trabajo y las pausas dentro del trabajo. Y tercero, que permita al trabajador desarrollarse por sí, para sí mismo, para su familia y la sociedad en que vive; es el área de la organización y del contenido del trabajo, es el tema de la capacitación en el trabajo."*

*"Bajo estos tres principios la OIT desarrolla los conceptos de condición y medio ambiente de trabajo, en una teoría sistémica; donde se establecen los lazos íntimos entre jornada de trabajo, salarios, formas de remuneración, pausas dentro del trabajo, salud e higiene del puesto de trabajo, características del empleo. Es decir, no hay buenas condiciones de trabajo cuando hay precariedades de empleo; no hay buenas condiciones de trabajo cuando hay trabajo en negro; no hay buenas condiciones de trabajo en Latinoamérica cuando crece fundamentalmente el sector informal de la economía. No se pueden separar el conocimiento de las relaciones de empleo del conocimiento de los problemas que atañen a la salud."*

Dr. Carlos Rodríguez, experto consultor de OIT, en Seminario Nacional Tripartito, Puerto Varas, mayo 2000

A pesar de esto ponerse de acuerdo en los términos de los problemas no se ha logrado de una sola vez. Como se ha señalado, se han requerido de definiciones y redefiniciones de los problemas. Desde el nivel nacional, con las organizaciones gremiales sindicales y empresariales; al nivel regional; al nivel de la empresa; las conversaciones se han sucedido entre asociaciones empresariales, federaciones de sindicatos, ejecutivos y dirigentes sindicales, miembros de comités paritarios de higiene y seguridad en cada centro de trabajo.

El diagnóstico inicial presentado por la Dirección del Trabajo fue discutido, consensuado y mejorado en el seminario tripartito de Puerto Varas y sus acuerdos han sido objeto de un trabajo sistemático de avance en su puesta en práctica en cada región, con distintos grados de éxito. De manera que se dispone hoy día de instrumentos que no existían: un levantamiento de los problemas y un lenguaje común que ha surgido del trabajo en las mesas tripartitas.

### **3.- El sector y el empleo**

Los cultivos marinos y la industria de su procesamiento, han mostrado en poco tiempo un enorme potencial de crecimiento económico y todos los indicadores apuntan en el sentido de una actividad en expansión y promisoría en la apertura de nuevas áreas de desarrollo para el país. La información reciente entregada por el Banco Central muestra que la pesca se convirtió en el sector económico de

mayor crecimiento en el país, durante el primer trimestre del 2001, gracias al aporte del subsector de los cultivos de salmones.

Cultivar en el mar en vez de extraer sus recursos, en tanto pueda hacerse en condiciones medioambientales sustentables, abre perspectivas para el país por la diversidad de especies que pueden desarrollarse en sus costas y porque ello permite hasta cierto punto prescindir de la alta influencia de fenómenos climáticos y desarrollar zonas de actividades productivas acotadas y próximas a las costas.

El rubro de los cultivos más desarrollado, el de salmones y truchas, pasó de participar con el 1.8% en las ventas totales de Chile al exterior en 1991 a una participación de más del 5% en el año 2000, siendo responsable del 50% de las exportaciones de la actividad pesquera y ubicando al país como segundo colocador del producto en el nivel mundial.

*"La industria salmonera que hoy día conocemos tiene pocos años de edad. De hecho, se encuentra recién en sus primeras etapas de desarrollo y en este corto tiempo ha alcanzado importantes cifras de empleo y exportaciones que la coloca junto a otros sectores plenamente consolidados en Chile."*

*"Nuestra industria tiene características especiales, se trabaja en lugares distantes a centros urbanos, lo cual ha permitido en muchos casos dar empleo directamente a comunidades que no cuentan con otras alternativas de trabajo. Rodeados de mar, esta industria que utiliza y cultiva en el agua, genera recursos donde antes no existían, conformando un paisaje nuevo en estas latitudes."*

Sr. Daniel Rebolledo, Director del Instituto Tecnológico del Salmón, en representación del sector empresarial, en Seminario Nacional Tripartito, Puerto Varas, mayo 2000

El crecimiento de la salmonicultura está generando polos de desarrollo regionales importantes en la Xª región y, crecientemente, en la XIª, zona esta última que se caracteriza por tener una baja actividad económica. El cultivo de ostiones, aunque en un nivel menor, ha estimulado también la actividad productiva en las regiones IIIª y IVª en el norte del país.

Este crecimiento no ha sido sólo cuantitativo, en los volúmenes de producción. El sector se ha fortalecido con importantes inversiones en tecnología que cubren desde investigación genética hasta la rigurosa sanitización de los procesos, a la vez que se han diversificado las líneas de producción y aumentado el valor agregado de los productos pesqueros.

Los cultivos marinos y sobre todo la industria de su procesamiento han contribuido en la generación de nuevos puestos de trabajo, situación particularmente valorada en zonas más apartadas o deprimidas. Se calcula que entre 1992 y el año 2000 la salmonicultura triplicó el empleo directo, el cual creció desde 8.000 personas ocupadas a 24.800 respectivamente, y que a la fecha, alrededor de 12.000 trabajadores se emplean en actividades relacionadas (laboratorios, fletes, fabricación y reparación de redes entre otras).

En el conjunto de las actividades acuícolas y la industria de procesamiento de todos los productos del mar destinados al consumo humano se ocupan alrededor de 50.000 personas. Dos características se destacan en el empleo sectorial: la alta participación de la mano de obra femenina, empleada especialmente en procesos que requieren destrezas manuales, velocidad y pulcritud, y la alta proporción de empleo eventual. Cada una de estas características y la combinación entre ambas plantean diversos desafíos laborales.

*"Aquí se trata de combinar la necesaria correspondencia entre calidad del producto y calidad del empleo. Sin calidad del empleo no podremos jamás lograr una calidad del producto en forma permanente, persistente. No va a llegar a ser nunca autosustentable. De ahí que la OIT promueva una estrategia de competitividad basada en el crecimiento de la productividad. Entonces, la condición básica, la necesaria, para el crecimiento de la productividad es que debe estar asentada en la incorporación de tecnología, sin duda, pero sobre todo en la capacitación de los trabajadores. Y en ese sentido hay que entender la capacitación no como un costo, sino como una inversión en capital humano."*

Sr. Ricardo Infante, Director Equipo Técnico Multidisciplinario, OIT, en Seminario Nacional Tripartito, Puerto Varas, mayo 2000

#### **4.- Procesos y condiciones riesgosas**

El estudio realizado se concentró en dos procesos productivos. Los cultivos, cuyas áreas de operación

son las balsas y plataformas marinas, y el procesamiento, que se realiza en plantas industriales, en espacios cerrados, en un sistema de trabajo fabril.

El primer tipo de proceso se desenvuelve en espacios laborales inéditos en el país lo cual explica, en parte, las condiciones de riesgo tanto de accidentes del trabajo como de enfermedades y trastornos de la salud de los trabajadores.

En el período 1994 a 1999, en algunos años, los niveles de accidentabilidad en la industria pesquera doblaron la tasa de accidentabilidad general, del conjunto de trabajadores afiliados al sistema de Mutualidades, y se ubicaron entre 8 y 4 puntos porcentuales (en 1995 y 1998 respectivamente) por sobre la accidentabilidad en la industria manufacturera en su conjunto.

Los accidentes registrados en el buceo, actividad indispensable y en crecimiento en los cultivos, son graves y muchos de ellos han sido fatales. El buceo en la actividad es uno de los puntos críticos, fundamentalmente porque los niveles de formación de los propios buzos así como del personal a cargo en las empresas, respecto de procedimientos de trabajo seguro y de los riesgos, es bajo. Las empresas que han surgido suministradoras de personal de buceo para los centros funcionan como colocadoras de personal pero de calificación del mismo.

El faenamiento de productos pesqueros requiere gran rapidez y precisión en su manipulación y se realiza de pié, en particulares condiciones de frío y humedad en el ambiente de trabajo. El trabajo en las plantas está organizado de manera tal que el rendimiento individual tiene un alto peso en el sistema de remuneraciones, lo cual estimula la ejecución de tareas en forma ininterrumpida. En el marco de una jornada laboral extensa y sin rotación de puestos, el conjunto del sistema se convierte en una condición de alto riesgo para la salud física y psicológica de los trabajadores. Incluso el acceso a los servicios higiénicos se ve alterado por estas demandas.

Sobre las enfermedades de origen laboral, las estadísticas disponibles señalaron que los principales problemas de salud de los trabajadores se deben a sobreesfuerzos, levantamiento de cargas pesadas y/o esfuerzos mal hechos, y a esfuerzos repetitivos de extremidades superiores los cuales pueden derivar en alteraciones musculoesqueléticas. En la industria de procesamiento, 40% de las enfermedades ocupacionales registradas correspondían a tendinitis de mano y antebrazo y 39% a dermatitis por contacto con diversos agentes.

La información recogida para el diagnóstico, a partir del análisis de los motivos de licencias médicas en empresas estudiadas y de la encuesta a trabajadores, señala también que los trastornos musculoesqueléticos y las enfermedades respiratorias eran las más frecuentes.

En general, en el estudio se constataron carencias de parte de las empresas frente al diseño y puesta en práctica de formas de organización del trabajo que permitan combinar productividad, calidad y el bienestar del y en el trabajo. No se advirtió tampoco de parte de éstas mayor claridad o interés en la relación entre ausentismo laboral y organización de las tareas.

Dos empresas se destacaron al implementar con éxito la incorporación de rotación de puestos de trabajo, pausas programadas y realización de ejercicios compensatorios de manos, brazos y cuello, con la finalidad de prevenir los riesgos de lesiones en el sistema esquelético-muscular. Igualmente destacable fue la iniciativa de una empresa que otorgaba medio día libre a las trabajadoras después de su quinto mes de embarazo.

El frío ambiental y la humedad son de las condiciones de trabajo más duras en las plantas de proceso.

El desarrollo del Proyecto ha mostrado que esta situación puede modificarse. Con ocasión del acto en el cual la Directora del Trabajo entregó públicamente el estudio (marzo del 2001) en una empresa de Puerto Montt, se recorrieron sus dependencias, constatándose con satisfacción las mejoras para los trabajadores en la temperatura del medio laboral.

Un cambio semejante se implementará a partir de junio de este año en un establecimiento de procesamiento pesquero de Aysén. La temperatura del ambiente en las líneas de trabajo se elevará desde un nivel de 2 a 3 grados C a un nivel de 10 a 12 grados C, con los consiguientes beneficios para el bienestar y la salud del personal.

Esta experiencia requerirá de transformaciones simples en las maquinarias y equipos. Se asienta más bien en cambios en la organización del trabajo, que apuntan a los otros requisitos técnicos en el

procesamiento de peces y mariscos: rapidez y rigurosidad de la higiene. De manera que, además del beneficio más importante: mejorar las condiciones térmicas ambientales para los trabajadores, mejorará también la productividad.

En el mismo sentido se ha incorporado ya un sistema de eliminación de agua en el piso en un 90% a través de un sistema de flujos regulados

En los cultivos de salmones la lejanía geográfica de los centros urbanos en muchas localidades se convierte en condición crítica. Frente a emergencias no siempre se cuenta con los medios de comunicación adecuados. Hay experiencias de trabajadores que han quedado aislados durante temporales. Por otra parte, el trabajo solitario con pocas instancias de comunicación entre los operarios y la carencia de actividades recreativas durante su tiempo libre en que permanecen en el centro, deviene en un empobrecimiento de la calidad de vida sicosocial en el trabajo.

En los centros de cultivos las condiciones de mayor riesgo identificadas fueron:

- La inseguridad en el transporte marítimo permanente, porque las embarcaciones no contaban con la matrícula vigente, porque el tripulante a cargo de ellas no tenía la licencia respectiva o porque se sobrecargaban las embarcaciones con personas a bordo más allá del número autorizado.
- La actividad de buceo, por incumplimiento de las normas de seguridad, con carencias respecto de los programas de inmersión y plan de rescate.
- La falta de uso de chalecos salvavidas en las plataformas para ostiones y en los procesos de cosecha de salmones.
- El desplazamiento inseguro sobre balsas, por mal estado de las plataformas, por pisos resbaladizos o por protección inadecuada en barandas o inexistencia de ellas.
- La carencia de servicios higiénicos en la gran mayoría de los centros y de agua potable a bordo.

En algunos centros las empresas habían diseñado sus procesos productivos incorporando la prevención de riesgos en su concepción inicial, lo cual se observaba en la instalación de barandas exteriores (hacia el mar), en los pisos con especial material antideslizante y en la instalación de baños químicos sobre las balsas.

## **5.- Reformulación de problemas y acuerdos tomados**

Una vez presentado el diagnóstico en el seminario tripartito, los participantes de las tres partes, más los asesores técnicos de OIT y representantes de las mutualidades de empleadores se reunieron en grupos de trabajo a partir de cuyas discusiones se reformularon y especificaron mejor los problemas y se establecieron acuerdos para su superación o su mejoramiento.

*"Este espacio de conversación hoy día existe, y esperamos que esta reunión sea un ejemplo más de ello y podamos, a través de este mecanismo, superar los problemas que existían y que existen, y seguir en el proceso de mejoramiento de la calidad de vida y de las condiciones laborales. Esperamos que a través del crecimiento que se logre, aumentar la cantidad de trabajo ofertado y continuar el esfuerzo por dar mayor especialización a través de la capacitación a nuestros trabajadores, asunto que es cada vez más necesario, dada la creciente complejidad que toma el negocio y la necesaria incorporación de tecnología, factor importante en la reducción de costos y mejor control de la producción."*

Sr. Daniel Rebolledo, Director del Instituto Tecnológico del Salmón, en representación del sector empresarial, en Seminario Nacional Tripartito, Puerto Varas, mayo 2000

### **5.a EN LOS CENTROS DE CULTIVOS**

#### **Sobre el uso de chalecos salvavidas**

Se sostiene que los trabajadores no utilizan el chaleco salvavidas en forma permanente, especialmente durante los períodos de cosecha y en el trabajo sobre plataformas.

Se concluye en la necesidad de encontrar un chaleco salvavidas ergonómico, compatible con la actividad

y faenas desarrolladas en los cultivos del salmón y en el trabajo de plataformas, que permita mayor movilidad de brazos y sea más confortable. Se acuerda capacitar a los trabajadores en su uso, mantención y recambio de éstos, así como realizar ejercicios permanentes, una vez al año mínimo, de simulacro "hombre al agua", en el que participen todos.

### **Sobre la ropa térmica e impermeable**

Se plantea que las empresas no proveen de ropa térmica adecuada e impermeable.

Se acuerda que los empleadores provean de ropa adecuada al oficio desempeñado y que sea certificada. Asimismo, se acuerda hacer explícitos los deberes y derechos respecto del uso, mantenimiento y recambio. Se acuerda también capacitar a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección personal.

### **Sobre transporte en el mar**

Se señala que es frecuente el transporte inseguro hacia y desde los centros de cultivos y que no siempre se suspenden las faenas y traslados del personal en condiciones climáticas riesgosas.

Se plantea la necesidad de crear cuadrillas para que actúen ante situaciones de emergencia. Socializar un instructivo para frente al cierre de puertos.

Fiscalizar la calidad y el buen estado de las embarcaciones, el respeto de las normas de seguridad, número de personas a bordo, calificación del patrón de la nave y control de mantención periódica y disponer de un sistema de comunicación eficaz.

### **Sobre protección de maquinaria**

Se constatan insuficiencias en la protección de las partes móviles de las maquinarias (poleas, correas y otras).

Acuerdo unánime respecto del indispensable cumplimiento de las normas establecidas para protección de maquinarias.

### **Agua potable en plataformas de cultivos**

No se provee de agua potable en plataformas de cultivos marinos.

Ante el consenso general de que se trata de un problema de fácil solución, se acuerda disponer de ella para el consumo de los trabajadores. Se plantea la necesidad de que el agua esté correctamente rotulada a fin de evitar accidentes y que se renueve a diario.

### **Sobre disponibilidad de baños**

Se establecen diferencias entre los centros de cultivos cercanos a tierra, donde debería haber instalaciones disponibles en ésta, y los centros alejados (+ de 10 minutos de distancia de tierra), que debieran contar con un sistema de baños en las plataformas cuya solución técnica le corresponde encontrar a cada empresa.

### **Sobre centros alejados y calidad de los albergues**

Se constató que la calidad de vida en los centros alejados está mejorando. Hay centros con infraestructura y buenas condiciones materiales, en los cuales se dispone además de juegos, videos y medios de comunicaciones adecuadas.

Sin embargo, otros en lugares aislados tienen condiciones precarias: hacinamiento en los albergues y no reúnen los requisitos básicos de higiene, seguridad y comodidad.

### **Sobre el trabajo de buceo**

En distintos establecimientos, no se respeta el tiempo de recuperación del buzo, asignándoseles otras tareas, como la de alimentar peces, durante la jornada laboral. Muchos asistentes de buzo no cuentan con capacitación suficiente para las funciones que desempeñan.

Los equipos compresores no siempre cumplen con los requisitos de mantención, de lo cual las empresas deben hacerse cargo así como de elaborar planes de salvataje de los buzos en caso de accidente.

Se insiste en que las mutualidades deben abordar los problemas integralmente en cada empresa, en este caso, incluyendo los riesgos del trabajo de buceo. Se reitera la necesidad de hacer los controles médicos periódicos a los buzos así como entregar capacitación a éste y al asistente.

Se hace necesario que en las regiones Xª y XIª se disponga de cámaras hiperbáricas.

Se acuerda necesidad de desarrollar una normativa especial para el trabajo de buceo.

## **5.b.- EN LAS PLANTAS DE PROCESAMIENTO**

### **Sobre el trabajo con esfuerzo repetitivo de manos y brazos**

Se sostiene que el trabajo que demanda esfuerzo repetitivo de extremidades superiores, puede causar y causa enfermedades y lesiones invalidantes.

Se acuerda hacer un estudio al respecto y introducir los cambios en la organización del trabajo en las líneas de producción que mejoren este problema (pausas, cambio de labor, ejercicios compensatorios).

### **Sobre el trabajo de pie**

Se reitera que la posición permanente de pie es una característica de todos los puestos de trabajo en las líneas de proceso, lo cual es percibido como generador de trastornos en la salud de los trabajadores. Se discuten alternativas de solución para el descanso y protección del cuerpo, como proporcionar elementos de apoyo del cuerpo en la postura de pie, trabajo sentado, o posición combinada de pie con apoyo/sentado.

Sostienen representantes de las mutualidades, en acuerdo con los trabajadores, que los distintos puestos de trabajo admiten las dos posiciones.

Se plantea la necesidad de hacer un estudio por parte de las mutualidades sobre las soluciones más convenientes para los trabajadores y empleadores sobre el trabajo de pie. Asimismo, se afirma la necesidad de recibir de parte de éstas asesoraría respecto de los riesgos específicos en distintos puestos de trabajo cuyas tareas se hacen pie.

### **Sobre cámaras de frío**

Se recuerda la existencia de tablas específicas que relacionan temperatura con tiempos de permanencia en cámara, con lo cual debiera dictarse una norma nacional. Se acota que ello está regulado, y que sólo cabe cumplir con lo que está establecido en la norma.

Se plantea la necesidad de estudios técnicos sobre las características de la ropa térmica para las personas que deben ingresar a las cámaras de frío y normar al respecto.

Como riesgo crítico se describe el eventual problema de fuga de gases, para lo cual cada empresa tiene que diseñar planes de emergencia con el experto en prevención de riesgos.

Se advierte la importancia de que las empresas cumplan con una adecuada señalización de ingreso de personas a las cámaras de frío.

### **Sobre protección de máquinas**

Se acuerda incorporar las debidas protecciones cuando falten, de parte de los empleadores, y de utilizarlas, de parte de los trabajadores.

### **Sobre control de salidas a los baños**

Los trabajadores sostienen que esta situación tiene directa relación con el sistema de remuneraciones variables, en los mismos términos expuestos respecto de los primeros problemas señalados más arriba, a lo cual se suma la presión que ejercen los supervisores.

### **Sobre la subcontratación de personal**



Se sostiene que hay diferencias en las condiciones en que trabajan los trabajadores dependientes de las empresas mandantes con las de los trabajadores de empresas contratistas. Estas diferencias se observan en el estado y calidad de la ropa de trabajo, en los elementos de protección personal, el nivel de remuneraciones, la jornada laboral, etc.

Se hace ver la desprotección en que quedan los trabajadores en caso de enfermedad durante o después de finalizado el trabajo, en tanto en ocasiones estos empleados trabajan sin escrituración de contrato y sin pago de cotizaciones, especialmente en el trabajo de temporada o eventual.

Se concluye en la necesidad de hacer efectivo el artículo 64 del Código del Trabajo sobre subcontratación, en la conveniencia de contar con certificados de la Dirección del Trabajo que garanticen que no existen deudas del contratista respecto de sus trabajadores y en la necesidad de elaborar un reglamento para contratistas en el sector.

## **6.-Avances, logros y perspectivas**

Los acuerdos tomados en el seminario tripartito, han sido objeto de un trabajo sistemático de avance en su puesta en práctica en cada una de las tres regiones, encabezado por las respectivas Direcciones Regionales del Trabajo.

Es en la región XIª donde los avances han tenido sus mayores logros. En ello está presente sin dudas el "espíritu regional" que aúna esfuerzos entre las partes por resolver territorialmente los problemas de una actividad laboral nueva en una zona geográficamente aislada.

En la mayor parte de las empresas en las cuales se han suscrito acuerdos, que representan a más de la mitad de las que existen, se cuenta con organizaciones sindicales con directivas vigentes, lo cual ha facilitado el trabajo de acercamiento entre las partes. En las otras empresas el diálogo se ha establecido teniendo como principal interlocutor a los representantes laborales y de los empleadores de los comités paritarios de higiene y seguridad. Los acuerdos suscritos en las empresas han contado con la aprobación de empleadores y trabajadores y se han establecido plazos para su cumplimiento, lo cual ha estado siendo verificado por la Dirección Regional del Trabajo de la XIª región, acompañados por ambas partes de las empresas.

Entre los principales logros que se han obtenido en las plantas cabe mencionar la incorporación de pausas e introducción de ejercicios de manos y brazos durante la jornada laboral y rotación de puestos de trabajo. La incorporación de rejillas aislantes del piso en la superficie de trabajo, de plantillas térmicas para el personal para aislar los pies del frío y la humedad y la incorporación de la señalética adecuada.

Se han mejorado las condiciones laborales de los trabajadores de temporada y eventuales, muchos de los cuales han sido contratados por las empresas en forma permanente.

En los centros de cultivos se está logrando el uso permanente de chalecos salvavidas, en tanto las empresas están adquiriéndolos con un diseño nuevo, más confortable, y se están capacitando a los trabajadores para su uso. Se ha incorporado también ropa térmica adecuada para el trabajo desempeñado en las plataformas. Asimismo, se constata el respeto a las normas de seguridad sobre embarcaciones y el mejoramiento de los sistemas de comunicaciones con los centros y se advierte también una mejoría en la calidad de vida en los albergues.

Como una de las principales tareas de la región XIª se está discutiendo un sistema que mejore las condiciones de trabajo de los buzos y avanzando en un plan de rescate común de las empresas para trabajadores aislados en emergencias.

En la región Xª, las asociaciones gremiales de empleadores del sector salmoneero están formulando un plan de trabajo para avanzar en el logro de un mejor desempeño laboral. En este marco la Dirección Regional del Trabajo ha dictado un curso para jefes de centros de cultivos en Puerto Montt y Castro. Por otra parte, se están haciendo avances con empleadores del sector para incorporar en las actividades del Instituto Tecnológico del Salmón la formación en materias de legislación laboral y condiciones de trabajo como parte de su formación.

*"Requerimos un esfuerzo combinado público-privado y también de las organizaciones de trabajadores, para asegurar el desarrollo futuro de esta actividad y que éste vaya acompañado de la superación de los*

*problemas identificados en el estudio, como de otros que puedan surgir. La preservación y ampliación de las instancias de diálogo es una condición esencial para lograr lo indicado."*

*"Es mi convicción que no sólo deben perfeccionarse los mecanismos de fiscalización, ambiental, laboral y sanitaria- que aseguren el cumplimiento de las normas existentes, sino que también debemos apoyar a los actores productivos con capacitación para los trabajadores y cuadros directivos, con estudios que señalen los problemas y sugieran nuevas alternativas productivas, en fin, con actividades -como el ecoetiquetado y estudios de nuevos mercados- que demuestren que la salmonicultura no es un espacio de conflicto entre actores sino que por el contrario un espacio de trabajo y un compromiso compartido clave para el futuro de la actividad y el desarrollo económico de buena parte de la región."*

Señor Iván Navarro, Intendente Xª Región, en presentación del estudio, Puerto Montt, marzo 2001

En la región IVª, se ha establecido una Mesa Sectorial Tripartita de la Pesca y los Cultivos Marinos, con participación de las tres asociaciones de industriales y armadores pesqueros, la federación de trabajadores del sector y los organismos públicos involucrados.

En el presente año se convocará al segundo seminario nacional tripartito, tal como se acordó en el primero, para evaluar el conjunto de los avances logrados y dar continuidad a las instancias de diálogo creadas en el sector. Esta será una ocasión, además, para conocer y discutir ejemplos de buenas prácticas implementadas en empresas por representantes de la empresa, el sindicato y los trabajadores.

Como reflexión final, cabe pensar en los desafíos que plantea el trabajo en estos sectores.

Uno de ellos es la necesidad de generar una institucionalidad propia donde las normas laborales, elaboradas a partir de otros referentes productivos, tienen un vacío y no dan cuenta ni pueden contener los problemas que surgen del desarrollo de actividades económicas nuevas. Esta es en parte una tarea del estado, como se ha ido produciendo en la práctica en este caso, pero es sobre todo un desafío para los actores directos de la relación laboral, de una contractualización a partir del diálogo. Ello supone, naturalmente, actores fuertes y profesionalmente.

Otro, deriva del marco de la inserción del país y del sector en la economía y los mercados internacionales. Así, es propicio avanzar en la incorporación del problema de la calidad en el trabajo, junto con los requerimientos de calidad de la producción y el medio ambiente, incorporando en la concepción de los diseños de los procesos, la protección a la seguridad y salud de los trabajadores. Cuando un grupo de empresas salmoneras, en conjunto con Fundación Chile, está llevando adelante el proyecto de certificación ambiental para la salmonicultura que otorgará sellos de calidad medioambiental o ecoetiquetado de los productos, parece estimulante sentar las bases para avanzar en el sector en el diseño de programas similares en el campo de las condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral.

Esta experiencia sectorial de diálogo social puede ser una oportunidad para lograrlo.