

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

CUADERNO DE
INVESTIGACIÓN
N° 13

CULTIVANDO EL MAR

**PARA LA CALIDAD DE LAS
CONDICIONES DE TRABAJO**

**Celina Carrasco
Magdalena Echeverría
Verónica Riquelme
Patricia Vega**

Santiago, Chile, diciembre 2000

En la ejecución de este proyecto participaron diversos organismos y muchas personas, en forma directa:

EXPERTOS DE OIT

Dr. Carlos Aníbal Rodríguez

Ing. Carlos Vaca

Econ. Alfredo Conte-Grand

Alvaro Vicuña, egresado Ingeniería de Ejecución en Prevención de Riesgos y Seguridad Industrial

FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Juan Fredes Morales	DRT Coquimbo
María Cristina Campaña Álvarez	IPT Ccoquimbo
Sergio Bugueño Flores	IPT Coquimbo
Lorena Miranda Cornejo	IPT Coquimbo
Manuel Céspedes Cabezas	IPT Coquimbo
Patricio Sanhueza Pérez	IPT Coquimbo
María Angélica Campos	DRT Coyhaique
Pedro Sanhueza Morales	IPT Coyhaique
Raúl Tobar Muñoz	IPT Coyhaique
Jorge Muñoz Hernández	IPT Puerto Aysén
Manuel Muñoz Andrade	IPT Puerto Aysén
Alejandro Cárdenas Aleite	DRT Puerto Montt
Paula Caico Niklitschek	DRT Puerto Montt
Bernardita Harvez Garcia	DRT Puerto Montt
Lorena Vargas Bórquez	DRT Puerto Montt
José Luis Bravo Becerra	DRT Puerto Montt
Valeska Avendaño Gómez	DRT Puerto Montt
Luis Moldenhauer Haro	DRT Puerto Montt
Mario Mansilla Saldivia	DRT Puerto Montt
Héctor Moyano Miranda	IPT Puerto Montt
Juan Carlos Muñoz Pino	IPT Puerto Montt
Enrique Ortega Munzenmayer	IPT Castro
Dra. Clelia Vallebuona	DNT UCYMAT
*Dr.Manuel Parra	DNT UCYMAT
Manuel Jacas Morales	DNT UCYMAT
Otto Echeverría Morales	DNT UCYMAT
Hugo Murúa Chevesich	DNT UCYMAT

* Agradecemos su especial colaboración.

Índice

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9

EL DIAGNÓSTICO

1. El Sector: Crecimiento, Empleo y Riesgos Laborales	13
<i>A. Producción</i>	13
A.1 Procesamiento Industrial	21
A.2 Los Cultivos Marinos	23
<i>B. Empleo</i>	27
<i>C. Riesgos Laborales</i>	
2. La Metodología	37
3. Los Establecimientos Estudiados	44
4. Los Trabajadores Estudiados	51
<i>A. Empleo Fluctuante</i>	52
<i>B. Personal Externo</i>	54
<i>C. Los Eventuales</i>	56
5. Condiciones Sociales de Trabajo	57
<i>A. Jornada Laboral</i>	58
<i>B. Rotación de Puestos</i>	61
<i>C. Sistema de Remuneraciones</i>	62
<i>D. Protección a la Maternidad</i>	64
6. Condiciones Materiales de Trabajo y Gestión Preventiva	67
7. El Trabajo en Centros de Cultivos.	70
<i>A. El Proceso.</i>	70
<i>B. Organización del Trabajo</i>	78
<i>C. Seguridad e Higiene</i>	84

8. El Trabajo en las Plantas de Procesamiento	92
<i>A. El Proceso</i>	92
<i>B. Organización del Trabajo</i>	96
<i>C. Seguridad e Higiene</i>	105
C.1 Condiciones Estructurales	105
C.2 Condiciones de Seguridad en el Proceso	106
C.3 Calificación de la Seguridad	108
C.4 Cámaras de Frío	110
C.5 Saneamiento Básico	112
9. La Salud Laboral	113
<i>A. Trastornos Musculoesqueléticos</i>	116
<i>B. Riesgos de un Ambiente Frío</i>	119
<i>C. Los Daños del Ruido</i>	121
<i>D. Dermatitis de Contacto y Alergias a la Piel</i>	122
<i>E. Otros Riesgos</i>	123
10. Síntesis y Conclusiones	125

EL SEMINARIO TRIPARTITO

1. Objetivos y Participantes	131
2. Intervenciones de los Representantes	133
3. Actas de Discusión en Grupos de Trabajo	152
<i>A. Grupo Centros de Cultivos de Salmones y Paltas y Plantas de Ostriones</i>	152
<i>B. Grupo Plantas de Procesamiento de Productos del Mar</i>	161
5. Los Acuerdos	167
6. Perspectivas	176
ANEXOS	
1. Listado de Participantes	180
2. Listado de Empresas Estudiadas	183

PRESENTACIÓN

Resulta gratificante en el ámbito de las relaciones de trabajo entregar una publicación que sintetiza los resultados de un Proyecto que camina hacia delante y con un norte claro.

Los gérmenes de esta iniciativa se remontan a mediados de la década de los noventa, cuando a las instituciones encargadas de la administración del trabajo parecía difícil poder responder a las demandas de los actores laborales que participaban y participan en los cultivos marinos y procesamiento de los productos mar.

A las demandas de los trabajadores, porque se conocieran en terreno y a fondo sus condiciones de trabajo, para mejorarlas, y a la de los empresarios, porque no se limitara con mayores exigencias laborales el crecimiento de una actividad emergente y que no veía del todo claro su destino. Se unían los problemas del sector en su conjunto. Por fenómenos naturales, como la corriente de El Niño, por los períodos de vedas de algunas especies y por el comercio internacional, en el caso de los productores de salmones.

Difícil resultaba también para la Dirección del Trabajo poder incluso acceder a los centros de trabajo, dispersos y alejados en la acuicultura, y con una vasta gama de sistemas de contratación y de trabajo eventual en la industria pesquera, que en plazos breves no permite encontrar dos veces al mismo personal en una sola empresa. De hecho fue en el rubro de los cultivos de salmones en el sur, entre los primeros del país, donde este Servicio puso a prueba nuevos instrumentos para la inspección básica de riesgos en el trabajo.

En el año 2001 podemos ver con satisfacción que, a pesar de los problemas todavía existentes, se ha podido avanzar mucho.

Dos razones se destacan en este proceso. En primer lugar, la voluntad y disposición de los actores laborales para conversar, discutir, discrepar y acordar, las cuales, con algunos momentos mejores que otros, se han mantenido a lo largo de este camino. Un hito emblemático fue el Primer Encuentro Nacional Tripartito realizado en mayo del año 2000 en Puerto Varas, que esperamos repetir en un Segundo Encuentro el presente año, así como los acuerdos y logros concretos obtenidos en muchas empresas. En segundo lugar, la constancia y seriedad con que se ha llevado adelante el Proyecto. Tanto los funcionarios de la Dirección del Trabajo como los asesores expertos de OIT han puesto todos sus esfuerzos por hacer un diagnóstico acertado y por impulsar paso a paso medidas concretas de mejoras en las condiciones de trabajo.

Pero ésta es sólo una primera fase. Junto con dar a conocer con esta publicación los resultados de la primera fase del Proyecto, damos a conocer también las orientaciones y expectativas de la segunda. Es posible avanzar ahora en incorporar parámetros, que corresponderá a la nueva etapa precisar con exactitud, que permitan evaluar el estado de las condiciones de trabajo en las empresas del sector de manera que resulten claros, transparentes para trabajadores, empleadores y organismos del Estado. Los nuevos lineamientos deberán permitir incorporar las demandas de calidad que determinan el éxito de los productos del sector en los mercados, en la calidad del trabajo y sus condiciones, especialmente frente a la protección de la vida, seguridad y salud de sus trabajadores.

Como ha ocurrido en la etapa precedente, esperamos seguir profundizando en la fructífera cooperación conjunta con los otros organismos públicos y privados involucrados: SERNAPESACA, Servicio de Salud, DIRECTEMAR, Mutualidades y otros nuevos invitados a incorporarse.



María Ester Feres
Directora del Trabajo



Ricardo Infante
Director Equipo Técnico Multidisciplinario
OIT

INTRODUCCIÓN

Este texto contiene la presentación ordenada de los resultados del Proyecto “Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo en la Industria de Procesamiento de Productos Pesqueros y los Cultivos Marinos”, llevado adelante durante un año y medio por la Dirección del Trabajo.

La ejecución del Proyecto responde a la demanda hecha a las autoridades del trabajo por las organizaciones sindicales y los trabajadores del sector de dar a conocer, con el fin de superar, los problemas de sus condiciones de trabajo y a la receptividad que frente a ello ha tenido la Dirección del Trabajo, que se tradujo en la elaboración de un Proyecto que, junto con hacer un diagnóstico de la situación, ha promovido el diálogo social entre los actores laborales comprometidos.

Para estos efectos se han aunado muchas voluntades y se ha contado con la participación de distintas instituciones.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dado su respaldo al Proyecto desde sus inicios, prestando asesoría técnica en su formulación, participando en el trabajo de terreno y en las mesas de diálogo, además de proporcionar apoyo financiero. Las organizaciones empresariales del sector respondieron activamente a las solicitudes hechas por la Dirección del Trabajo de facilitar el acceso a los centros de trabajo para su estudio y, en general, de colaborar otorgando la información requerida. Las organizaciones sindicales, además de indicar la necesidad del Proyecto, concentraron sus esfuerzos en vincular a sus asociados y en convocarlos a participar de entrevistas, talleres y mesas de diálogo.

Los equipos de las respectivas Direcciones Regionales del Trabajo en la IV, X

y XI regiones fueron los impulsores, coordinadores y operadores de la ejecución concreta del trabajo encabezados por sus Directores Regionales, Encargados Operativos y grupos de fiscalizadores.

A la vez la Dirección del Territorio Marítimo, DIRECTEMAR, junto con contribuir con el traslado marítimo del personal encargado del Proyecto en los centros de trabajo más alejados, se comprometió en actividades conjuntas de inspección con la Dirección del Trabajo. En algunas de estas tareas participaron también funcionarios de SERNAPESCA, Servicio que ha manifestado un gran interés por el conjunto del Proyecto y proporcionado una valiosa información, en el marco del Convenio de Cooperación conjunta firmado con la Dirección del Trabajo. Los Servicios de Salud regionales a través de sus Unidades de Salud Ocupacional brindaron datos estadísticos y participaron en actividades de terreno y en las mesas de diálogo con los actores laborales. Las Mutualidades de Empleadores: Asociación Chilena de Seguridad, Mutual de Seguridad e Instituto de Seguridad del Trabajo proporcionaron también una parte importante de la información sobre accidentabilidad requerida.

La cronología de este Proyecto fue la siguiente:

- 1) Presentación de los objetivos del Proyecto de parte de la Dirección del Trabajo a trabajadores y empresarios.
- 2) Visita exploratoria a centros de trabajo en las tres regiones seleccionadas y reformulación del diseño del Proyecto.
- 3) Observación, entrevistas en terreno y levantamiento de información en los establecimientos de las empresas muestreados.
- 4) Talleres con organizaciones sindicales y trabajadores en cada una de las regiones.
- 5) Seminario Nacional Tripartito
- 6) Redacción del informe final.

Este texto presenta dos partes del Proyecto. Primero, el Diagnóstico sobre las condiciones de trabajo en el sector elaborado por el equipo encargado del estudio y, segundo, los resultados del Seminario Nacional Tripartito del cual, junto con presentarse los acuerdos tomados en él, se reproducen parte de las intervenciones y discusiones directas de sus participantes.

La publicación aspira a servir de plataforma para un trabajo sistemático y de largo plazo de acuerdo social entre los actores para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en este importante sector de actividad económica y laboral.

EL DIAGNÓSTICO

1. EL SECTOR: CRECIMIENTO, EMPLEO Y RIESGOS LABORALES

Los cultivos acuícolas y la industria de procesamiento de productos marinos forman parte del sector pesquero cuya actividad está orientada fundamentalmente a la exportación, con una importancia creciente en el desarrollo económico del país, generan una cantidad significativa, a la vez que fluctuante, de empleo y, hasta la fecha, muestran niveles altos de riesgos para la seguridad y la salud laboral.

A. Producción

El sector pesquero como conjunto es uno de los más dinámicos de la economía nacional. En 1999 se situó en el tercer lugar entre las actividades económicas que mayores divisas generan en el país, con un 11.4% del valor total exportado, después de la minería y la industria manufacturera (que aportaron el 44.4% y el 35.7% respectivamente). En los últimos 20 años ha desarrollado fuertemente sus exportaciones. Así, si en 1980 las exportaciones pesqueras representaron 356 millones de dólares, en 1999 alcanzaron a 1.784 millones, aumentando su valor en más de 500%.

Este crecimiento¹ se expresa también en el aumento de la producción física en el período, es decir, de los volúmenes de pesca descargada en puertos y caletas: de origen industrial, artesanal, cosechas acuícolas, de algas y capturas de barcos fábrica. Asimismo, en el aumento de la flota pesquera; en la dimensión y la modernización

¹ Estrella Díaz, Informe Proyecto: “Propuesta de política pública con enfoque de género: fiscalización de condiciones de higiene y de seguridad en empresas pesqueras de la X región”, apoyado por el Fondo para el Estudio de las Políticas Públicas y patrocinado por la Dirección del Trabajo.

de sus embarcaciones; en el uso de métodos con tecnología de punta en prospección y en la diversidad de los productos orientados a los mercados externos, a pesar de los estancamientos coyunturales sufridos durante el período, particularmente, desde fines del año 1997 y el año 1998, que repuntan en 1999².



² El desempeño de las exportaciones pesqueras durante 1999 mostró una recuperación respecto de año 1998, en términos de valor, de 6.6% y de volumen de 15% (Informe Sectorial Pesquero 1999, Subsecretaría de Pesca, 2000).

Sector pesquero: cantidades y divisas exportadas 1995 - 1999

Período	Cantidad (ton)	Valor (miles US\$)
1995	1.792.382	1.782.340
1996	1.520.775	1.771.917
1997	1.351.850	1.872.601
1998	932.187	1.673.751
1999	1.071.812	1.784.006
Promedio 95 – 99	1.333.801	1.776.923

Fuente: Informe Sectorial Pesquero 1999, Subsecretaría de Pesca, 2000

Chile tiene ventajas comparativas que ayudan muy positivamente al crecimiento del sector. En primer lugar, la extensión del territorio marítimo, en segundo lugar, la calidad de las aguas nacionales que, tanto la corriente de Humboldt y las áreas de afloramiento, las hacen altamente productivas y capaces de desarrollar una gran variedad de especies marinas, en tercer lugar, su localización costera lo cual abarata los costos y riesgos de extracción y capturas y, finalmente, el bajo costo de la mano de obra.

A ello se suman las políticas de fomento impulsadas desde el sector público hacia el sector pesquero dentro de las que destacan las franquicias tributarias, las facilidades para la importación de capitales, la creación del Instituto de Fomento Pesquero, la creación de ProChile (1974) y Fundación Chile³, la inversión en investigación para el sector desde los espacios públicos y privados y la expansión de los exportadores hacia productos no tradicionales.

³ Fundación Chile entrega asistencia técnica a la industria pesquera de exportación para la implementación de los Programas de Aseguramiento de Calidad (PAC), basados en las HACCP (Hazard Analysis and Critical Controls Point), exigidos por la Unión Europea y Estados Unidos.

La actividad pesquera tiene vertientes muy distintas en el país. La más antigua es la pesca pelágica, fundamentalmente de anchoveta y sardina, cuyo destino es la producción de harina y aceite de pescado. Su desarrollo comenzó en los años cincuenta en el norte del país. En la década de los ochenta esta pesca tuvo un auge particular a partir de la elaboración del jurel localizándose en la región VIII y luego en la región V. Así, Chile ha llegado a ser en el nivel mundial el segundo país productor de harina de pescado después de Perú.

Como se detallará más adelante, la otra actividad de gran potencial de desarrollo ha sido, desde mediados de la década de los ochenta, la de los cultivos marinos, en particular, la salmonicultura.

Con volúmenes mucho menores, pero con destinos de exportación muy apreciados por su valor, se desarrolla también en el país la pesca demersal, de peces de carne blanca; merluza austral, congrio dorado, bacalao, entre otros, en las regiones del sur y la pesca de arrastre de crustáceos y merluza común en las regiones centrales, parte importante de la cual se destina al mercado interno. Finalmente, se desarrolla la explotación de mariscos, normalmente extraídos artesanalmente.

En los últimos años la pesca ha enfrentado situaciones difíciles debido a una combinación de factores. Los efectos de la crisis asiática que influyeron en los mercados internacionales disminuyendo la demanda de bienes, los cambios oceánico atmosféricos producidos por la corriente del El Niño y La Niña que junto con favorecer el crecimiento o desplazamiento en algunos casos de la biomasa marina, en otros casos la desfavorece, la acusación de subsidio y dumping a la producción de salmones por la Comisión de Comercio Internacional, la sobrexplotación productiva de ciertas especies que han producido su colapso y las medidas regulatorias aplicadas a la pesquería en los últimos años.

En 1998 y 1999 la composición según líneas de producción de las exportaciones pesqueras nacionales medidas en volumen se distribuyó de la siguiente forma: más de la mitad está representada por la harina de pescado (53.6% y 55.3%

respectivamente), en segundo lugar los productos congelados (24.3% y 19.8%), en tercero, la línea de fresco enfriado (8.4% y 7%), las conservas, en cuarto lugar (7.2% y 2.8%), en quinto lugar el aceite de pescado (que en 1998 tuvo una participación marginal de 0.5% para subir a 6.1% en 1999) y luego con menor representación un conjunto de otras líneas tales como ahumado, salado, deshidratado, etc. (que representaron 6.0% en 1998 y el 5% en 1999).

Principales exportaciones pesqueras según líneas de producción 1998 y 1999

Líneas de producción	Cantidad (toneladas)			
	1998		1999	
	Toneladas	%	Toneladas	%
Harina	499.790	53.6	592.419	55.3
Congelados	226.757	24.3	211.735	19.8
Fresco enfriado	77.302	8.4	75.128	7.0
Conservas	67.362	7.2	73.159	6.8
Aceite	4.649	0.5	65.514	6.1
Otros	56.327	6.0	53.227	5.0
Total	932.187	100	1.071.182	100

Fuente: elaboración a partir de información de Informe Sectorial Pesquero 1999, Subsecretaría de Pesca, 2000

El destino de las exportaciones del sector se orientó a 101 países en los dos últimos años. Dos sobresalen entre ellos; en primer lugar Japón con un 42.2% en 1999, en segundo Estados Unidos con 21.5% en el mismo año.

Principales países de destino de las exportaciones pesqueras 1998 - 1999

Países	Valor (miles US\$)		Participación (%)		Variación (%)
	1998	1999	1998	1999	
Japón	613.399	753.023	36.7	42.2	22.8
Estados Unidos	385.196	383.778	23.0	21.5	- 0.4
España	94.991	96.717	5.7	5.4	1.8
Taiwán	66.017	82.033	3.9	4.6	24.3
Alemania	49.032	41.646	2.9	2.3	- 15.1
China	57.263	41.016	3.4	2.3	- 28.4
Otros					
Total	1.673.751	1.784.006	82.8	84.5	6.6

Fuente: Informe Sectorial Pesquero 1999, Subsecretaría de Pesca, 2000

El estudio realizado se centró en dos subsectores dentro de la actividad pesquera: la industria de procesamiento de productos marinos⁴ destinados al consumo humano y los cultivos acuícolas de salmónidos y de ostiones. Diversos fueron los criterios de selección utilizados.

⁴ Según la clasificación del CIU revisión 3: D1512, correspondiente a la elaboración y conservación de pescado y productos de pescado.

En primer lugar, los cultivos marinos forman parte de una actividad productiva relativamente nueva y evaluada como promisorio para nuestro país. Cultivar en el mar en vez de extraer sus recursos, en tanto pueda hacerse en condiciones medio ambientales sustentables, abre interesantes perspectivas para Chile por las propiedades oceanográficas mencionadas y por la diversidad de especies que pueden desarrollarse en sus costas.

Ello permite, hasta cierto punto, que la actividad prescindiera de la influencia de los fenómenos climáticos o, de todos modos, que disminuya su dependencia; permite disponer de zonas de desarrollo de actividades productivas acotadas y próximas a las costas, sin requerir la internación en alta mar y la competencia de distintas empresas tras cardúmenes de peces o la concentración de ellas en bancos de mariscos o algas; permite conocer de antemano la estacionalidad de la producción, lo cual posibilita programar con exactitud las “cosechas” y coordinarlas con las necesidades del traslado de esta materia prima a los centros procesadores. Un desarrollo variado de cultivos permitiría, a la vez, hacer menos aleatoria la contratación del personal eventual y, al menos hipotéticamente, proporcionar fuentes de empleo en distintas regiones a lo largo de la costa cuyos momentos de mayor requerimiento de mano de obra pueden ser variables de acuerdo a las diferentes especies cultivadas.

Mirados desde la actividad laboral, los cultivos marinos plantean múltiples desafíos. Desde los cuidados que requiere manipular un ser vivo que debe ser devuelto vivo al mar, como ocurre con los ostiones, los cuidados en la alimentación y en la prevención de contagios de los peces que el personal a cargo debe tener en las jaulas salmoneras, los riesgos del trabajo permanente sobre el mar hasta la necesidad de pernoctar en albergues en centros apartados son fenómenos que generan nuevas relaciones de trabajo dependiente y desafían a la legislación laboral, que no podía prever problemas propios de ámbitos de trabajo inexistentes cuando ésta fue elaborada.

En síntesis, entonces, la selección de los cultivos como sector a estudiar se

funda en sus perspectivas de expansión como actividad económica y consecuentemente de la ocupación, por un lado, y en los riesgos y además los problemas que releva para el cumplimiento de la legislación laboral, particularmente la referente a las condiciones de trabajo, de higiene y de seguridad.

La industria de procesamiento de productos marinos destinados al consumo humano, en sus plantas de proceso, fue seleccionada por la gran concentración de mano de obra que demanda, especialmente de trabajadoras mujeres, por la magnitud fuertemente variable de las contrataciones y la incorporación poco programable del trabajo eventual así como por las condiciones de trabajo hostiles en que se desenvuelve normalmente la actividad, un trabajo a gran velocidad en ambientes húmedos y fríos.



A.1 Procesamiento Industrial

Con presencia en casi todas las regiones del país, en la actualidad la industria de procesamiento de productos pesqueros destinados al consumo humano está especialmente desarrollada en las regiones X, XII, VIII y XI y IV, según los últimos registros de la distribución regional de las plantas procesadoras. En tanto la actividad en el sector depende directamente de la disponibilidad de materia prima fresca, y ésta de los fenómenos naturales así como de las regulaciones y vedas a la extracción de los recursos, en los últimos años las plantas procesadoras se han trasladado geográficamente, de manera que se produce una particular concentración en la región X. Del total de plantas que desarrollan las líneas de fresco-enfriado, congelado y conservas que existen en el país, 38% se encuentran en esta región.



Distribución Regional de las Plantas de Procesamiento(*)

REGIÓN	Líneas de elaboración (**)			
	Congel	Conserv	Fres-enfr	TOTAL (**)
I	11	3	6	20
II	17	-	13	30
III	8	2	9	19
IV	20	7	12	39
V	23	1	14	38
VI	-	-	-	-
VII	-	-	-	-
VIII	27	18	11	56
IX	2	4	1	7
X	102	27	93	222
XI	11	34	7	52
XII	29	7	37	73
R.M.	13	4	11	28
TOTAL	263	107	214	584

(*) No está disponible esta información para 1999 en Anuario Estadístico de Pesca 2000, SERNAPESCA

(**) Existen plantas que cuentan con más de una línea de elaboración

Fuente: Anuario Estadístico de Pesca 1998, SERNAPESCA, 1999

En tanto la fabricación de harina y aceite de pescado se hace en forma casi automatizada y con poca intervención directa de trabajadores, la elaboración de conservas, de congelados y de fresco-enfriados, en cambio, requieren de un alto

procesamiento manual que, además, precisan de ciertas destrezas de rapidez y minuciosidad, en las cuales se elige preferentemente mano de obra femenina.

Este estudio se concentró en las plantas que se especializaban en líneas de congelados y fresco-enfriado y, sólo marginalmente, en conservas⁵.

A.2 Los Cultivos Marinos

El desarrollo de los cultivos marinos, en los cuales se destaca por su velocidad de crecimiento el sector salmonero, es relativamente reciente en el país. El cultivo en cautiverio de salmónidos como actividad comercial se inició hace unos 15 años, pero su nivel de crecimiento sostenido se ha producido desde 1990 en adelante, a pesar de haberse visto afectado por la mencionada acusación de dumping y de ser beneficiada por subsidios estatales, hecha por empresarios estadounidenses a los empresarios nacionales.

La salmonicultura es un subsector muy dinámico por el volumen, el éxito y el valor de sus exportaciones. Mientras en 1990 se exportaron 24 mil toneladas de salmónes y truchas en distintas formas, aunque entonces, en general, con niveles mínimos de procesamiento, por un valor de 116 millones de dólares, en 1999, se superaron las 200 mil toneladas lo cual alcanzó un valor de 810 millones de dólares. En el primer semestre del año 2000 las exportaciones de salmón y trucha crecieron 24.1% con respecto a igual período de 1999. Empresarios del sector sostienen que al final del año 2000 las ventas al exterior superarán los 1.000 millones de dólares, lo cual representaría más del 50% del total de exportaciones pesqueras del país.

De este modo, la salmonicultura, en particular en los últimos años, ha aumentado la participación de las exportaciones de productos con mayor valor agregado: filetes sin espinas frescos y filetes congelados y, secundariamente, seco-salado, ahumado, conservas y, recientemente, cecinas y hamburguesas.

⁵ Especialmente sobre la línea de conservas en la región X, ver E. Díaz, loc.cit.

El destino de sus exportaciones se orienta también en primer lugar a Japón (67% del volumen total exportado y 65% del valor total, en 1999) y en segundo lugar a Estados Unidos (23% en volumen y 38% en valor, en el mismo año).

En la actualidad existen alrededor de 100 empresas salmoneras, que han experimentado un gran movimiento de capitales, tendiendo hacia la constitución de grandes empresas, producto de su propio crecimiento y de la fusión de firmas, en otros casos. Así, las empresas del sector se encuentran altamente integradas con proveedoras de insumos y bienes de capital y con elaboradoras del producto final. Alrededor del 85% de las empresas salmoneras tienen sus propias plantas de procesamiento y 65% tienen también plantas propias de producción de alimento para los peces, que es el insumo principal y clave en esta actividad. Los otros insumos importantes son las redes para armar las jaulas y los envases de plásticos utilizados en los permanentes traslados en camiones tanto de ovas, como de peces pequeños desde pisciculturas de agua dulce, por lo general ubicadas en lagos, a las jaulas de agua salada en el mar, desde éstas hacia las plantas de procesamiento y en el embalaje del producto procesado hacia sus lugares de destino finales.

La actividad salmonera se lleva a cabo en las regiones X, XI y XII, concentrando en la región X la mayoría de las pisciculturas y centros de cultivos; más del 75% de la cosecha total del salmón se hace en esa región.

Otra actividad acuícola promisoriosa es la pectinicultura o cultivo del “ostión del norte”. Crecientemente, la producción mundial de estos moluscos tiene su origen en centros de cultivos y cada vez menos en sus bancos naturales de desarrollo. Así, en el año 1994 el 40% de la producción internacional de ostiones provenía de cultivos marinos, siendo los principales países productores Japón, China y Canadá.

En 1984 comienza en el país la producción comercial acuícola del ostión, fundamentalmente en las regiones III y IV en el norte del país, pero es a partir de 1990 cuando los volúmenes de producción crecen en forma sostenida hasta la fecha.



En tanto en el año 1990 se cosecharon alrededor de 1.200 toneladas de ostiones, en 1999 la cantidad aumentó en más de 17 veces, obteniéndose un volumen próximo a 20.700 toneladas. El cultivo se ubica en las regiones señaladas y en lugares muy determinados, por lo general, donde existieron antes bancos naturales de desarrollo. La producción se concentra en las

bahías de Tongoy, Guanaqueros y en Bahía Inglesa, en las cuales funcionan en la actualidad 48 centros acuícolas especializados, que casi se han duplicado con relación a los 25 centros que existían en 1990.

Más del 90% de la producción nacional está orientada a la exportación y el primer país importador de ostiones chilenos es Francia.

El proceso de cultivo tiene dos etapas principales; de producción de semillas en ambiente controlado y de engorda en distintos sistemas. Si bien la cosecha puede hacerse durante todo el año, se intensifica durante los meses de septiembre a diciembre. El ostión se procesa casi en su totalidad como congelado y marginalmente como fresco-enfriado y en conservas.



Distribución Regional de los Centros de Cultivos (*)

Región	N° de centros de acuicultura por grupo de especies			Total de Centros (**)
	Peces	Moluscos	Algas	
I	-	1	-	1
II	-	2	1	2
III	-	18	14	32
IV	1	29	4	34
V	4	3	1	8
VI	-	-	-	-
VII	1	-	-	1
VIII	8	-	2	10
IX	5	13	0	18
X	269	130	271	663
XI	41	-	-	41
XII	10	-	-	10
R.M.	3	-	-	3
TOTAL	341	196	293	823
TOTAL COSECHA(***)	259.662	33.382	68.386	361.430

(*) No está disponible esta información para 1999 en **Anuario Estadístico de Pesca 2000, SERNAPESCA**

(**) Hay centros que cultivan más de un grupo de especies

(***) En toneladas

Fuente: Anuario Estadístico de Pesca 1998, SERNAPESCA, 1999

B. Empleo

La inestabilidad económica del sector en los últimos años, la movilidad de los recursos naturales y en los cambios de los centros de procesamiento repercuten en la magnitud variable del empleo y en los cambios de su localización, así como en la alta proporción de empleo temporal y disponible según producción.

En 1998, se calcularon en 26.700 los trabajadores ocupados en la industria procesadora de productos del mar y en 21.900 en los cultivos acuícolas. En total, alrededor de 48.600 personas ocupadas directamente en estas actividades.

En esta industria se estima que alrededor de un 30% de la ocupación corresponde a trabajadores eventuales en tanto en el sector acuícola representan un 12% de la ocupación.

La magnitud del empleo es difícil de calcular en los centros acuícolas en parte debido a su dispersión geográfica y lejanía en las regiones australes, sin embargo, SERNAPESCA estima que en el año 1998 trabajaban 21.854 personas en los 823 centros acuícolas existentes en el país, de las cuales 19.280 eran trabajadores permanentes y 2.574 eventuales⁶. De acuerdo a la distribución regional desigual de los centros acuícolas de peces y moluscos, la gran mayoría del empleo en el sector (91.5%) se concentraba en la región de Los Lagos, donde se empleaban alrededor de 20.000 trabajadores, en segundo lugar, en Coquimbo (3.6%) con una masa laboral de 800 personas y, en tercer lugar, en la región de Aysén (1.8%) donde trabajaban 650 personas. El repunte de las actividades pesqueras en su conjunto en 1999, ha aumentado el volumen del empleo en la actualidad.

⁶ Incluye centros acuícolas de peces, moluscos y de algas, de los cuales casi dos tercios (537) son de peces y moluscos.

Distribución de la ocupación en centros de cultivos por región

Región	Centros Acuícolas (*)		Trabajadores Ocupados (**)	
	Nº	%	Nº	%
I / Tarapacá	1	0.1	8	0.0
II / Antofagasta	2	0.4	8	0.0
III / Atacama	18	3.4	386	1.7
IV/ Coquimbo	30	5.6	800	3.6
V / Valparaíso	7	1.3	232	1.0
Reg. Metropolitana	3	0.6	S.i	S.i
VI / O'Higgins	0	0.0	S.i	S.i
VII / Maule	1	0.1	S.i	S.i
VIII / Bío-bío	8	1.5	S.i	S.i
IX / Araucanía	18	3.4	116	0.4
X/ Los Lagos	398	74.1	19.993	91.5
XI/Aysén	41	7.6	411	1.8
XII / Magallanes	10	1.9	S.i	S.i
Total	537	100.0	21.854	100.0

Fuente: SERNAPESCA, 1998

(*) Incluye sólo los centros de peces y moluscos

(**) Incluye a los trabajadores permanentes y eventuales

La Asociación de Productores de Salmón y Trucha de Chile (A.G.)⁷, estimó en el año 1998 en un total de 20.061 trabajadores que están directamente involucrados en la salmonicultura, tanto en los cultivos (en agua dulce y de mar) como en las plantas de procesamiento. La localización geográfica corresponde a las tres regiones australes, Los Lagos, Aysén y Magallanes, donde se desarrolla dicha actividad.

Respecto de la industria de procesamiento pesquero la información sobre empleo la proporciona la Encuesta Nacional de la Industria Manufacturera (ENIA) para aquellos establecimientos con 10 y más trabajadores⁸. Las últimas cifras disponibles corresponden al año 1997 y son las siguientes:

Distribución de la ocupación interna y externa en industria de procesamiento pesquero, por sexo

	Personal perteneciente a la empresa (*)		Personal que presta servicios a la empresa (**)		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	20.976	63.8	275	83.8	21.251	64.0
Mujeres	11.904	36.2	53	16.2	11.957	36.0
Total	32.880	100.0	328	100.0	33.208	100.0

Fuente: ENIA, 1997

(*) Incluye a los propietarios y personal con contrato

(**) Incluye trabajadores a domicilio, vendedores a comisión y trabajadores de servicios prestados por terceros

7 A partir de la información proporcionada por las Mutualidades de Empleadores a las que están afiliadas sus empresas: Asociación Chilena de Seguridad (A.C.H.S.), Mutual de Seguridad (C.CH.C.) e Instituto de Seguridad del Trabajo (I.S.T).

8 Según la clasificación del CIU revisión 3: D1512, correspondiente a la elaboración y conservación de pescado y productos de pescado.

La desagregación por sexo de los trabajadores del sector pesquero, solamente se conoce para la industria de procesamiento, en la cual poco más de un tercio (36%) del personal está constituido por mujeres.

El trabajo en las plantas de procesamiento es un proceso intensivo en mano de obra y el grueso de ella es personal con bajos niveles de calificación. Del conjunto de la masa laboral ocupada, un 76% del personal corresponde trabajadores no calificados (87% mujeres y 70% hombres) mientras que los trabajadores especializados representan sólo el 13.8%.

En las regiones del estudio, que concentran más de la mitad del total del empleo del sector, el empleo femenino representa el 42% en la región IV, el 38% en la X y el 22% en la XI.

No se cuenta con datos desagregados por sexo en los centros de cultivos, aún cuando tanto la estimación de actores sociales involucrados en la actividad como los registros que se hacen en las fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo señalan que la proporción de trabajadoras mujeres es muy inferior, como se corroboró en la muestra de centros acuícolas seleccionada para la realización de este estudio.

Los registros de SERNAPESCA, a su vez, señalan que en las plantas laboraban un total de 26.718 trabajadores (18.987 permanentes y 7.731 eventuales) de acuerdo a cifras para el año 1998.

Tomadas ambas fuentes, entonces, tanto en los centros de cultivos como en las plantas de procesamiento, hay una masa laboral entre 40.000 a 50.000 trabajadores ocupados en ambos subsectores.

C. Riesgos Laborales

Las características del proceso técnico en los dos sectores así como las condiciones materiales de trabajo son duras y riesgosas para sus trabajadores. Se

han incorporado adelantos tecnológicos localizados en el país, fundamentalmente en la capacidad de la pesca extractiva industrial. Sin embargo, los riesgos básicos, como la exposición a ambientes laborales fríos y húmedos, el traslado permanente desde la costa a estas balsas o plataformas, en el caso de los cultivos; y los movimientos repetitivos de manos y brazos en las plantas, son propiedades inherentes, hasta ahora, de los cultivos y de los procesos industriales de la elaboración de productos del mar.

Sobre estos riesgos materiales se añaden otros, los relacionados con las condiciones sociales y la organización del trabajo: tipo de contratación, sistema de remuneraciones y jornada laboral, como se verá a lo largo de este informe.

El conjunto de la actividad pesquera es en el país es un sector de alto riesgo de accidentabilidad laboral y de accidentes graves. Una de las razones principales se debe a que se realiza en el mar o en sus costas. El procesamiento de productos marinos si bien se lleva a cabo normalmente en plantas industriales, comparte también los riesgos del conjunto del sector, aún cuando los accidentes son de naturaleza distinta. El desarrollo de estos procesos industriales añade, además, problemas menos evidentes como las enfermedades profesionales, asociadas a determinados puestos y/o al ambiente general de trabajo, subdiagnosticadas y, por lo tanto, subregistradas como ocupacionales, que en el estudio se relevaron en forma permanente como un problema a enfrentar.

La tasa de accidentabilidad de la industria de procesamiento de productos marinos registrada por la Asociación Chilena de Seguridad (A.CH.S) y el Instituto de Seguridad del Trabajo (I.S.T) durante los últimos 5 años, tiene un nivel superior al 20 por ciento de accidentados al año y sólo en 1998, y en una de las dos Mutualidades, presenta un nivel inferior a éste.

**Tasa de accidentabilidad en la industria procesadora de productos marinos,
en la industria manufacturera y general
(1994–1998)**

Años	T.A. Industria procesamiento productos marinos		T.A. Industria Manufacturera	T.A.General
	A.CH.S	I.S.T		
1994	22	s.i.	16	12
1995	23	25	15	11
1996	21	25.5	16	12
1997	21	78	16	12
1998	17	62	13	9

Fuente: T.A. Industria Manufacturera y General: Superintendencia de Seguridad Social, de población afiliada a Mutualidades.

T.A. A.CH.S. : Asociación Chilena de Seguridad

T.A. I.S.T. : Instituto de Seguridad del Trabajo

En el conjunto del período los niveles de accidentabilidad en algunos años doblan a la tasa de accidentabilidad general, calculada para el conjunto de trabajadores afiliados al sistema de Mutualidades, y ubican entre 8 y 4 puntos porcentuales (en 1995 y 1998 respectivamente) por sobre la accidentabilidad en la industria manufacturera en su conjunto, si se consignaran las cifras de la A.CH.S, que ha ido aumentando la masa de trabajadores afiliados. Las cifras que registra el I.S.T que, por el contrario, ha ido disminuyendo su población en el período, registran un nivel de accidentabilidad mucho más alto, en parte por el efecto matemático de este fenómeno⁹ y en parte porque, en general, afilia a empresas más pequeñas y/o con menor nivel de inversión en medidas de seguridad industrial.

⁹ Un solo accidentado en una población laboral reducida puede elevar significativamente la tasa de accidentabilidad en tanto que en una población mayor, su peso es mucho menor.

Un indicador de la gravedad de estos accidentes es el número promedio de días perdidos por siniestro que, en la A.CH.S es de 10.6 para 1998 en tanto en el I.S.T es de 8 para el mismo año. En ambas instituciones este promedio tiende a bajar en los últimos 5 años, lo cual indica hipotéticamente un menor nivel de gravedad y una mejoría en la prevención de estos riesgos.

La tasa de accidentabilidad en los centros de cultivos es relativamente menor que en las plantas de procesamiento pesquero pero es igualmente alta en comparación con los promedios generales y tiende a mejorar tomando las cifras disponibles para el conjunto del sector pesquero. Por otro lado, al igual que en la industria, en tanto en la A.CH.S durante los 5 años analizados la accidentabilidad baja (en este caso en 8 puntos porcentuales en una de las Mutualidades), en el I.S.T, se da la tendencia casi proporcionalmente opuesta. Es probable que ello se deba a la afiliación de empresas de menor tamaño en esta institución, que habitualmente operan con menores medidas de prevención de riesgos.

El número de días perdidos por accidente en promedio que reporta la A.CH.S es de 10.6 para 1998 en tanto el del I.S.T es de 5.4 para el mismo año, mostrando también una ligera tendencia hacia su reducción.





**Tasa de accidentabilidad en centros de cultivos marinos
(pesca aguas interiores 43) y general (1994 –1998)**

Años	T.A. centros de cultivos marinos		T.A. pesca	T.A.General
	A.CH.S	I.S.T		
1994	21	s.i.	18	12
1995	18	11	21	11
1996	15	17	18	12
1997	15	26	18	12
1998	13	21	15	9

Fuente: T.A. General: Superintendencia de Seguridad Social, de población afiliada a Mutualidades.

T.A. A.CH.S: Asociación Chilena de Seguridad

T.A. I.S.T : Instituto de Seguridad del Trabajo

T.A. pesca : Asociación Chilena de Seguridad

La actividad laboral en los cultivos marinos tiene riesgos particulares. Muchos de los ellos derivan del desarrollo relativamente reciente en el país de estos procesos productivos.

Por un lado, se lleva a cabo en recintos o espacios laborales inéditos: sobre plataformas marinas, que en el caso de los centros salmoneros son pasillos estrechos alrededor de las jaulas y en el cultivo de ostiones, superficies cuadradas de mayor amplitud, pero que comparten la condición de ser estructuras flotantes sobre el mar y expuestas al oleaje variable. La prevención de estos riesgos requiere de una normativa adecuada a estos nuevos espacios laborales.

Por otro lado, los cultivos de salmones se ubican con frecuencia en lugares apartados de centros poblados, agregándose de este modo, el aislamiento como un factor que acrecienta problemas, tanto por la dificultad de intervenir en situaciones de emergencias o imprevistos. La mano de obra local al enfrentarse por primera vez a un relación laboral asalariada y formal no tiene conocimientos de los derechos que norman esta relación.

En los cultivos marinos el 36% de los accidentes son por sobreesfuerzo, 20% se deben a golpes por o contra objetos y el 15% a caídas del mismo nivel.

A diferencia de lo que ocurre en las plantas pesqueras, los accidentes en los centros de cultivos resultan con lesiones en la región lumbar (16%), en los brazos (15%) y en las piernas (10%). Los dedos de las manos dan cuenta del 9% de los accidentes.

El traslado de materiales es el agente causal en 32% de los casos de accidentes y, en segundo lugar, pero con un riesgo mayor, por la condición flotante sobre el mar, las superficies de trabajo, que dan cuenta del 15% de los accidentes.

El perfil de los accidentes en centros apunta a los riesgos en el traslado de cargas pesadas, principalmente los sacos con alimentos para peces (25kilos cada uno) y de las linternas y cajas con ostiones, al sobreesfuerzo en general así como a la condición deslizante de los pisos de las plataformas.



Tanto los cultivos de salmones y truchas como el de ostiones requieren de diversas operaciones submarinas desempeñadas por buzos¹⁰. Así como la actividad acuícola, desde un punto de vista económico, es relativamente reciente, así también demanda nuevas actividades laborales para quienes ejercen este oficio: retirar peces muertos, amarrar redes de las jaulas salmoneras y hacer otras maniobras sumergidos o retirar y colocar linternas en el cultivo de ostiones, las cuales exponen a condiciones riesgosas también nuevas y con una normativa aún insuficiente.

Los accidentes registrados¹¹ en la actividad del buceo son severos y muchos de ellos, fatales. No se dispone de información diferenciada para buzos empleados en actividades de cultivos del resto de otras actividades laborales, pero sí se sabe que en los últimos 15 años 845 de ellos han sufrido accidentes laborales, de los cuales

10 Tanto el catastro de los buzos existentes, su acreditación en distintas categorías así como el registro de la accidentabilidad es responsabilidad de DIRECTEMAR, de cuyos registros se han tomado las cifras a las cuales se hace mención en este texto.

11 Ver A. Vicuña, “Guía para un buceo seguro”, Dirección del Trabajo-OIT, 2000.

la mayoría corresponden a «enfermedad aguda por descompresión inadecuada» (EADI). En ese mismo período se perdieron 180 vidas de personas desempeñando su trabajo como buzos, lo cual significa que del total de accidentados, el 21% tuvo como consecuencia la muerte y que 272 fueron calificados como accidentes graves.

El desempeño laboral en la actividad pesquera, en particular en la industria y en menor medida en los cultivos, se realiza enfrentándose a otro tipo de riesgos, de menor visibilidad inmediata.

La propiedad de descomposición rápida de la materia prima requiere de mucha rapidez en su manipulación y tratamiento y de un ambiente que la proteja de este proceso. Velocidad, frío y pulcritud son requisitos que, en determinadas formas de organización de la producción y el trabajo, son causas de malestares y enfermedades producidas por el desempeño de la actividad laboral que amenazan a los trabajadores del sector.

Este tipo de problemas, sin embargo, por distintas razones, no se diagnostican, notifican ni registran como generados en el trabajo y, por lo tanto, las estadísticas resultan irrelevantes al respecto y, más bien, el asunto es al revés: mientras mayor sea la cantidad de enfermedades ocupacionales registradas, mayor es la preocupación institucional y el tratamiento médico adecuado de ellas.

2. LA METODOLOGÍA

Una vez determinados los sectores en los cuales se realizaría el estudio, esto es, en los cultivos marinos de salmónidos y de ostiones, por una parte, y, en la industria, en las líneas de procesamiento de productos congelados y fresco-enfriado¹², por la intensidad en el uso de mano de obra con una concentración significativa de mujeres, se eligió la ubicación territorial donde se haría el trabajo.

¹² Cuando en algunas plantas se estaba trabajando en otra línea de producción al momento de la visita, se registró también la información correspondiente.

Así, se acordó realizar la investigación en las regiones IV, X y XI del país.

Para una institución como la Dirección del Trabajo, cuya actividad es esencialmente operativa y con una dotación de personal escasa para ello, destinar recursos humanos a una actividad orientada más a la observación y el análisis de los resultados, suponía una demanda especial para las unidades operativas en las regiones. Por lo tanto, uno de los criterios de selección en la localización geográfica fue tanto la disponibilidad del personal y el interés de los equipos para participar en el estudio como el conocimiento ya acumulado en el sector pesquero durante el quehacer operativo de las respectivas Direcciones Regionales, lo que permitiría a su vez, la consulta de los registros correspondientes, que serían utilizados para seleccionar la muestra de empresas.

Las regiones tenían que ser representativas del desarrollo de los sectores a estudiar. Como se ha visto en el análisis sobre el sector pesquero, la región X concentra en la actualidad la mayor parte tanto de la producción acuícola de salmones y de procesamiento industrial de especies marinas, medidas tanto en unidades de producto, número de centros y de plantas de procesamiento así como en los volúmenes de empleo. La región IV concentra una parte muy importante del cultivo de ostiones y de plantas procesadoras de productos pesqueros en general. En la XI región se han ido instalando en forma paulatina y creciente diversas empresas pesqueras, especialmente salmoneras, se han abierto nuevos centros de cultivo y el desarrollo del sector se proyecta para seguir creciendo en esta zona austral. Si bien en términos cuantitativos la concentración del empleo no es muy baja en esa zona, comparada con la región vecina de Los Lagos, era de gran interés conocer los problemas derivados precisamente de la distribución dispersa y aislada de los centros de trabajo y de los trabajadores.

El acceso a los centros de trabajo fue uno de los problemas tener en cuenta en la ubicación territorial del estudio. Si bien elegir lugares más apartados de los centros urbanos implicaba una inmediata reducción del número de casos a incorporar en la investigación, se optó en ocasiones por esta alternativa, precisamente para poder conocer en terreno sus problemas.

Desde el punto de vista de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores pareció significativo, además, incorporar regiones con condiciones climáticas diferentes, en tanto una buena parte de las actividades laborales se realizan a la intemperie y durante todo el año. Por lo tanto, cabía dar cuenta tanto de los problemas que se producen en zonas extremadamente frías en invierno, como las de Aysén, como de lo que ocurre en las actividades marinas realizadas en clima templado con alta exposición a los rayos directos del sol, en Coquimbo.

Como se informa al inicio del texto, el principal motivo de la realización de este diagnóstico, fue la respuesta a planteamientos reiterados de las organizaciones sindicales del sector a la Dirección del Trabajo. Por lo tanto, un requisito básico era contar con un nivel de organización sindical sólido en las regiones a estudiar, de modo de contar con un interlocutor válido tanto para las etapas posteriores de mesas bipartitas y tripartitas de trabajo, como para la organización de los Talleres con trabajadores cuya información sería parte de la materia prima del diagnóstico. Con diversos niveles de desarrollo, en las tres regiones seleccionadas este requisito se cumplía.

El diagnóstico se basa en dos tipos de fuentes de información: una de carácter cualitativo y otra de carácter cuantitativo.

La información cualitativa se obtuvo de un conjunto de entrevistas, estructuradas en torno a un cuestionario a representantes empresariales de los sectores en estudio que fueron posteriormente sistematizadas. Las entrevistas se hicieron en distintos momentos entre junio y noviembre de 1999, antes, durante o después del trabajo de campo. Siempre cuando fue posible se entrevistaron a dirigentes gremiales de las empresas del sector pesquero, con el fin de tener desde estos actores una visión de conjunto de las actividades económicas, de sus perspectivas y limitaciones. Con este mismo propósito se entrevistaron a gerentes regionales de las Mutualidades de Empleadores y/o a sus expertos en el área pesquera y de otros organismos que brindan apoyo técnico a las actividades en cuestión, como el Instituto Tecnológico del Salmón en Puerto Montt.

La percepción empresarial se reconstruyó también a partir de las entrevistas y conversaciones sostenidas durante las visitas a los establecimientos de las empresas seleccionadas para el estudio.

La percepción de los trabajadores y las organizaciones sindicales se sistematizó a partir del trabajo realizado durante cuatro Talleres Sindicales: dos en Puerto Montt con dirigentes sindicales, miembros de comités paritarios de higiene y seguridad y trabajadores de empresas de Chiloé y de Puerto Montt, uno en Puerto Aysén y el otro en Coquimbo, con actores laborales de esas regiones, realizados después de terminada la recolección en terreno de información en las empresas estudiadas.

En estos Talleres se utilizó el esquema común siguiente. 1. Análisis de las condiciones de trabajo, con hincapié en aquellas de mayores riesgos. 2. Jerarquización de estas condiciones por los participantes en torno del nivel de peligrosidad para la integridad física, la salud, la vida familiar y social de los trabajadores. 3. Ordenamiento en dos grupos: aquellos problemas percibidos como de más fácil resolución en el corto plazo, sea por su bajo costo y/o porque habían sido materias de acuerdo en alguna negociación, y aquellos cuya solución se veía más difícil de obtener por su mayor costo económico y/o porque en procesos de negociación no habían objeto de entendimiento entre las partes o habían sido rechazados.

La información cuantitativa se obtuvo del estudio en profundidad de los 67 establecimientos distribuidos en las tres regiones en las cuales se focalizó la investigación.

La selección final de los centros de trabajo a estudiar se hizo por un sistema de muestreo al azar entre un conjunto de empresas preseleccionadas en las cuales debían estar presentes:

- a. Empresas de capitales nacionales y de capitales mixtos y/o extranjeros.
- b. Empresas que orientaban su producción al mercado externo (la gran mayoría) y algunas al mercado interno.

-
- c. Empresas con integración productiva (con centros de cultivos, plantas de proceso y, eventualmente, fabricación de insumos como alimentos para peces o mallas) y sin ella.
 - d. Empresas pequeñas (menos de 25 trabajadores), medianas (más de 25 y menos de 100) y grandes (más de 100 trabajadores).
 - e. Empresas afiliadas a asociaciones gremiales empresariales y empresas no asociadas.
 - f. Empresas con sindicato y empresas sin sindicato.
 - g. Empresas registradas por la Dirección del Trabajo como infractoras de la legislación laboral y empresas cumplidoras de ella.

La decisión en la selección de las unidades productivas a incorporar fue más compleja en la región X. En primer lugar, tanto en las regiones IV como XI se incorporaron casi la totalidad de las plantas procesadoras en tanto la cantidad de ellas era abordable por el equipo de trabajo, y se debió realmente optar en la región de Los Lagos, por los motivos inversos. Respecto de los centros de cultivos, en la región IV, se visitaron todos los que estaban laboralmente activos. En tanto en el caso de los cultivos de salmones en el sur del país, éstos fueron objeto de una rigurosa selección que debía equilibrar las posibilidades de acceso geográfico con los criterios recientemente expuestos.

En cada centro de trabajo se hizo una entrevista a representantes del empleador, normalmente el encargado de personal, al experto en prevención de riesgos cuando correspondía, a representantes del comité paritario y a un dirigente sindical.

Para el conjunto del trabajo en terreno se elaboraron los siguientes instrumentos. Un cuestionario que recogía la percepción de los trabajadores sobre su trabajo. Otro cuestionario sobre las condiciones sociales de trabajo. Una guía de observación de las condiciones materiales, de salud, higiene y seguridad y una guía de

observación de algunos puestos de trabajo preseleccionados¹³. Además, en algunos establecimientos se tuvo acceso a las licencias médicas de los últimos seis meses.

Respecto de las condiciones sociales de trabajo se registraron los siguientes datos:

- * Número total de trabajadores.
- * Número de trabajadores propios, suministrados por un tercero, de empresas contratistas.
- * Servicios prestados y funciones cumplidas por el personal externo. Identificación de las empresas contratistas.
- * Trabajadores “temporales”.
- * Tipos de contratos (indefinido, a plazo fijo, por obra, faena o servicio, a honorarios, sin contrato).
- * Jornada de trabajo: tipo de jornada, turnos, horas extraordinarias, sistema de pausas.
- * Rotación de puestos de trabajo, polivalencia.
- * Protección a la maternidad.
- * Sistema de remuneraciones (cómo se compone la remuneración: sueldo base, por rendimiento individual, por rendimiento grupal, bonos).
- * Principales motivos de licencias médicas.
- * Relaciones laborales (existencia de sindicatos, negociación colectiva, conflictos).

13 Estos puestos fueron: 1) alimentador y otros oficios en centros de cultivo de salmones; 2) trabajador/a de plataforma en mar y tierra (sistema de linterna y “loop cord”, perforado y enhebrado), en los centros de cultivos de ostiones; 3) buzos en ambos cultivos; 4) operarios/as en plantas de procesamiento de pescados: fileteo, descabezado, desespinado, desparasitado, recorte y prolijado y 5) operarios/as en plantas procesamiento de moluscos y crustáceos: desconchado, eviscerado, descolado.

Respecto de las condiciones de salud, higiene y seguridad se registró la información siguiente:

- * Funcionamiento de los instrumentos de prevención de riesgos cuando correspondiera (información de los riesgos del trabajo, reglamento de higiene y seguridad, comité paritario de higiene y seguridad, departamento de prevención de riesgos).
- * Estado de los establecimientos:

En las plantas: condiciones de techumbres, paredes, pisos, iluminación, ventilación, humedad, temperatura; protección contra incendio; seguridad en sistemas de electricidad; sistemas de seguridad de máquinas y herramientas; uso, almacenamiento y manejo de sustancias químicas; revisión de cámaras de frío, gas refrigerante; saneamiento básico.

En balsas y plataformas: condiciones del transporte marítimo; medios de comunicación; barandas de protección; plan de salvataje; saneamiento básico; condiciones de alojamiento y vivienda.

- * En ambos tipos de establecimientos se revisaron ropa de trabajo y elementos de protección personal.
- * En balsas y plataformas se revisaron especialmente las autorizaciones de los buzos, programas de inmersión y equipo básico de buceo.

En relación con los puestos de trabajo elegidos y de acuerdo a una plantilla precodificada, se observó y registró: descripción de la tarea, postura, elementos de apoyo o descanso del cuerpo, levantamiento de cargas pesadas, cumplimiento de metas y elementos de protección personal.

Posteriormente se hizo un análisis computacional de la información recogida.

3. LOS ESTABLECIMIENTOS ESTUDIADOS

Se estudiaron un total de 67 establecimientos, entre centros de cultivo y plantas de procesamiento, pertenecientes a 49 empresas pesqueras¹⁴. La mayoría de ellas fue visitada en uno de sus establecimientos, en tanto 18 empresas se estudiaron tanto en un centro de cultivo como en su planta procesadora. Entre las empresas del sur del país, 2 fueron visitadas en 2 de sus centros y en una de las de mayor tamaño se revisaron 4 centros y una planta.

Los 67 establecimientos se distribuyeron casi en partes iguales entre centros de cultivo de salmones u ostiones (33)¹⁵ y plantas de procesamiento (34).

El 49% de los establecimientos estaban ubicados en la región de Los Lagos, 33% en Coquimbo y 18% en Aysén.

Tipos de establecimientos por región

	Coquimbo	Los Lagos	Aysén	Total
Centro de cultivo, balsa o plataforma (mar o tierra)	9 (41%)	17 (52%)	7 (58%)	33 (49%)
Planta de procesamiento	13 (59%)	16 (48%)	5 (42%)	34 (51%)
TOTAL	22 (100%)	33 (100%)	12 (100%)	67 (100%)

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

¹⁴ El listado de empresas estudiadas se adjunta al final del texto.

¹⁵ En el caso de Coquimbo, las plataformas de cultivo donde se realiza el proceso de desdoble de ostiones se localizan en el mar o en tierra. De las 9 visitadas en dicha región, 4 se encontraban en el mar y 5 en tierra.

En las tres regiones donde se hizo el estudio, y en parte por los criterios de selección de la muestra, las plantas desarrollaban prioritariamente las líneas de congelado y de fresco- enfriado.

Respecto de las especies procesadas, algunas plantas estaban altamente especializadas, como las dedicadas en forma exclusiva al tratamiento de ostiones para la exportación o al procesamiento sólo de camarones, en Coquimbo, y las plantas de empresas salmoneras creadas o adaptadas para especializarse en el faenamiento de salmones y truchas, en las dos regiones australes.

Sin embargo, se advierte como tendencia general la estrategia de adaptación tecnológica flexible de las empresas pesqueras tanto a las demandas del mercado internacional como a la disponibilidad existente de recursos marinos. Así, se visitaron establecimientos en los cuales se estaban procesando peces y mariscos de diversas especies y con diferentes tecnologías. O plantas concebidas para procesar sólo salmones, que habían diversificado las especies procesadas para ocupar la capacidad instalada en períodos de baja existencia de la especie principal y/o que habían incorporado hace poco líneas nuevas, como por ejemplo, el proceso de ahumado o seco-salado. Finalmente, se estudiaron también algunas plantas maquiladoras, las cuales pertenecían a empresas más bien pequeñas que definían su giro exclusivamente como manufacturero, y no extractivo o de cultivo, y con disponibilidad para procesar con procedimientos relativamente simples con alto contenido de trabajo manual, cualquier producto. Normalmente en estas plantas las instalaciones eran de menor complejidad técnica y el destino de la producción era, por lo general, para el mercado internacional.

En relación con el tamaño de los establecimientos estudiados, medido según el número de trabajadores ocupados, un 76% se agrupa en los estratos pequeños y medianos. En el conjunto de las tres de las regiones y en cada una de ellas es el estrato que concentra una proporción mayor de casos (46%). Un 17% de los establecimientos correspondían, sin embargo, a unidades de más de 200 trabajadores.

Tamaño de los establecimientos por región

	Coquimbo		Los Lagos		Aysén		Total	
Microempresa (< 9 trabs)	1	5%	2	6%	2	17%	5	8%
Pequeña (10- 40 trabs)	10	48%	14	42%	6	50%	30	46%
Mediana (50- 199 trabs)	8	38%	11	33%	1	8%	20	20%
Grande (< 200 trabs)	2	10%	6	18%	3	25%	11	17%
TOTAL	21	100%	33	100%	12	100%	66(*)	100%

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero
 (*) Incluye sólo a los establecimientos que respondieron

De acuerdo a los tipos de establecimientos -centros de cultivo y plantas de procesamiento- el tamaño de éstos se concentra para los centros de cultivo en los estratos menores, sobre el 80% tienen menos de 50 trabajadores. Esta concentración se invierte en el caso de las plantas, las que son básicamente medianas y grandes.

El grueso de los establecimientos de la muestra se crearon a partir de 1985 en adelante, con un desarrollo particular de centros y plantas en las regiones australes entre 1986 y 1995. En Coquimbo, en donde se cubrió casi la totalidad de las empresas y establecimientos del sector, se percibe una evolución sistemática en la aparición de los centros de cultivo y de las plataformas y un aumento creciente de las plantas, particularmente durante los últimos 5 años.

Antigüedad de las empresas por región

	Coquimbo		Los Lagos		Aysén		Total	
1978 – 1995	3	15%	4	14%	1	9%	8	13%
1986- 1990	4	20%	13	45%	5	46%	22	37%
1991- 1995	6	30%	6	21%	4	37%	16	27%
1996- 1999	7	35%	6	21%	1	9%	14	23%
TOTAL	20	100%	29	100%	11	100%	60(*)	100%

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

(*) Incluye sólo a los establecimientos que respondieron

El cambio en la propiedad de las empresas es frecuente en el sector pesquero. Así, en 27% de ellas había habido al menos un cambio de dueño. Este fenómeno es más habitual en el subsector salmonero especialmente en la región de Los Lagos, donde al menos en el 45% de los establecimientos estudiados había habido uno o más cambios de propietario. En la mayoría de los casos ha ocurrido un solo cambio en la propiedad de la empresa, a pesar de que en Coquimbo una de las empresas había tenido cuatro cambios de dueños.

El otro fenómeno frecuente en el sector es la concurrencia de más de una razón social en cada empresa, sea porque éstas separan los aspectos productivos de los comerciales, sea porque una entidad hace las contrataciones laborales y otra realiza la producción o por múltiples otros criterios y combinaciones. En la mitad de los establecimientos visitados había más de una razón social, registrándose hasta seis razones sociales distintas en un mismo establecimiento. Esta situación, que como se verá más adelante puede tener importantes repercusiones sobre las relaciones laborales, es independiente, en el sector estudiado, del tamaño de la empresa y de la región, si bien está particularmente desarrollada en las empresas de Los Lagos, región X.

A mediados de 1999, 84% de las empresas estudiadas eran de capitales nacionales y 16% de capitales mixtos, con participación predominante de Japón, España, Holanda, Escocia y secundariamente de otros países.

Nacionalidad de las empresas por región

	Coquimbo		Los Lagos		Aysén		TOTAL	
Chilena	21	100%	26	84%	7	58%	54	84%
Mixta			5	16%	5	42%	10	16%
Total	21	100%	31	100%	12	100%	64(*)	100%

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

(*) Incluye sólo a los establecimientos que respondieron

De los 57 establecimientos que respondieron la pregunta pertinente, 50 destinaban toda su producción al mercado externo, 4 tanto el mercado externo como al nacional y en sólo 3, en Coquimbo, el destino era exclusivamente para el mercado nacional. Las exportaciones del salmón se hacen en primer lugar a Japón (alrededor de un 50% en 1998) y en segundo lugar a Estados Unidos (29%).

Destino de la producción por región

	Coquimbo		Los Lagos		Aysén		Total	
Mercado Nacional	3	16%					3	5%
Mercado Internacional	15	79%	25	93%	10	91%	50	88%
Ambos	1	5%	2	7%	1	9%	4	7%
Total	19	100%	27	100%	11	100%	57(*)	100%

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

(*) Incluye sólo a los establecimientos que respondieron

Consultadas las empresas respecto de cuáles habían sido los principales cambios en la política de recursos humanos en los últimos años, la modificación más frecuente era la subcontratación de actividades y la externalización de servicios. Los otros dos cambios importantes se orientaban al achatamiento de la estructura y a hacer diversos cambios en la jornada habitual de trabajo. Los cambios organizacionales eran más frecuentes en las empresas de las dos regiones del sur del país que en las de Coquimbo, entre las cuales había sido menos frecuente también el cambio de propiedad.

De las empresas estudiadas en la muestra, 43 de las 57 (es decir, 75%) cuyos representantes respondieron la pregunta pertinente, estaban asociadas a alguna organización gremial empresarial, fuera de carácter nacional o regional o de ambos tipos. El nivel de asociatividad resultó ser mayor en las empresas australes, que en la 4ª región, dada la alta afiliación de las empresas del subsector salmoneo a la Asociación de Productores de Salmón y Trucha de Chile. De las 100 empresas del rubro que existen en el país, 60 están afiliadas a esta asociación.

Pertenencia a organizaciones gremiales empresariales por región

	Coquimbo		Los Lagos		Aysén		Total	
Ninguna	9	45%	2	8%	2	20%	13	23%
Nacionales	1	5%	21	81%	4	40%	26	46%
Regionales	10	50%			1	10%	11	20%
Nacionales y regionales			3	11%	3	30%	6	11%
Total	20	100%	26	100%	10	100%	56(*)	100%

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

(*) Incluye sólo a los establecimientos que respondieron

El nivel de asociatividad laboral, en cambio, es menor. Del total de representantes que respondieron la pregunta (61 de 67), sólo 56% tenían sindicato en su empresa. El nivel de organización sindical es proporcionalmente más bajo, en los casos de la muestra, en la región de Los Lagos.

Pudo advertirse en el estudio que la capacidad de organizarse en sindicatos tiene relación con la cercanía o distancia de los centros de trabajo de los centros urbanos. Así, en los centros de cultivo de salmones más apartados en las regiones X^a y XI^a, era poco frecuente la existencia de organizaciones sindicales o, si la empresa a la cual pertenecía ese centro tenía sindicato, las dificultades obvias de comunicación entre las directivas y los trabajadores de los centros lejanos hacían que el vínculo fuera solamente formal.

4. LOS TRABAJADORES ESTUDIADOS

En relación con el empleo, los 67 establecimientos de la muestra ocupaban un total de 8.295 trabajadores propios, de los cuales un 60% eran hombres y un 40% mujeres. A ello hay que agregar casi 800 trabajadores más, entre subcontratados (301) y suministrados (487) ocupados en 28 y 3 establecimientos respectivamente.

El grueso de los trabajadores (88,2%) trabaja en las plantas. Las mujeres laboran casi exclusivamente en plantas, del total de mujeres un 96,5% lo hace en plantas, proporción que baja en el caso de los hombres a un 82,6%.

En los centros de cultivos hay una alta proporción de hombres, éstos representan un 88,2%, respecto de un 11,8% de mujeres. En las plantas en cambio la relación entre hombres y mujeres es muy similar, 56,2% y 43,8% respectivamente.

El 77% de los trabajadores directamente contratados por las empresas tienen una relación contractual indefinida, un 11% de plazo fijo y un 9% por faena o servicio. Es necesario considerar, sin embargo, que el levantamiento de la información se realizó en un período de producción baja, lo cual explica que los establecimientos se encontraran con la planta más estable de trabajadores y que el nivel total de ocupados fuera menor que en los períodos de mayor actividad.

Relación contractual de los trabajadores propios

Tipo de contrato	Hombres		Mujeres		Total	
Trabajadores propios indefinidos	3.983	62%	2.417	38%	6.400	100%
Trabajadores propios plazo fijo	523	56%	405	44%	928	100%
Trabajadores propios por obra, faena o servicios	405	52%	371	48%	776	100%
Trabajadores propios a honorarios	19	86%	3	14%	22	100%
Trabajadores propios sin contrato	12	55%	10	45%	22	100%
Total	4.974	60%	3.321	40%	8.295	100%

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

Un aspecto que llama la atención sobre la relación contractual es el hecho que mientras los trabajadores con contrato indefinido mantienen una proporción similar al total entre hombres y mujeres (60 y 40), esta relación tiende a igualarse en el caso de los contratos por tiempo determinado y en los por faena, lo cual coincide con otros estudios que señalan que las mujeres suelen emplearse en condiciones de mayor precariedad.

A. Empleo Fluctuante

Las fluctuaciones en el empleo son diferentes en los centros de cultivo que en las plantas de procesamiento.

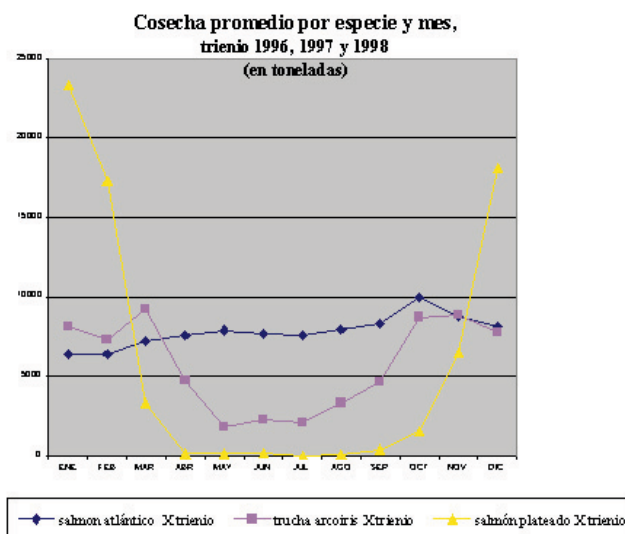
En los centros de cultivos, las necesidades de mano de obra en ciertas fases del

proceso (en el caso del salmón, la cosecha y en el del ostión, el cambio de linternas) si bien son predecibles, son variables en cuanto a las necesidades.

En las plantas de procesamiento hay diferencias entre aquéllas receptoras de materia prima de los cultivos, respecto de las que procesan productos marinos no cultivados, en este último caso la fluctuación del empleo es aún más impredecible, producto de contingencias como las vedas, capturas, factores climáticos, etc.

Se preguntó a las empresas sobre la contratación de mano de obra a lo largo del año, constatándose la clara correspondencia entre los meses en los que hay menor contratación de trabajadores con los períodos de baja de producción, los que corresponden principalmente a los meses de invierno y de otoño.

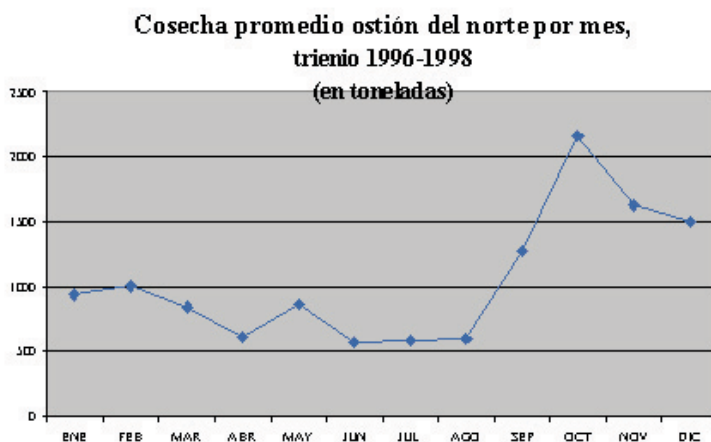
Las fluctuaciones en la mano de obra dependen obviamente de las cosechas en el caso de los cultivos acuícolas, como se aprecia en los siguientes gráficos de las principales especies de los centros de cultivo del estudio.



Fuente: Elaboración propia sobre la base Anuarios Estadísticos de Pesca, SERNAP

Mientras la cosecha del salmón atlántico tiene mínimas fluctuaciones a través del año, el salmón plateado y la trucha arcoiris tienen claramente un período de baja en los meses de otoño e invierno y luego un repunte en los meses de verano.

Lo mismo ocurre con el ostión del norte, cuya estacionalidad es muy marcada, con un claro aumento en los volúmenes cosechados en los meses de septiembre a diciembre y una baja en los meses invernales.



Fuente: Elaboración propia sobre la base Anuarios Estadísticos de Pesca, SERNAP

B. Personal Externo

En los 67 establecimientos estudiados, un 10% del total del personal corresponde a trabajadores externalizados. Es decir, a personal que estaba realizando alguna obra, tarea o servicio encargada por la empresa mandante a otro empleador, o contratista, de quién dependían estos trabajadores o de personal contratado formalmente por un tercero, pero para hacer las tareas habituales de la empresa y siendo dirigidos por la empresa mandante.

Mientras los trabajadores de subcontratistas se encontraban indistintamente en los centros de cultivo o las plantas, los suministrados trabajaban solamente en las plantas de procesamiento.

El personal subcontratado realiza tareas de apoyo en el proceso de mantención y de reparación de redes. Al separar el análisis entre los centros de cultivo de las plantas de procesamiento, se observa que en los primeros la subcontratación proporciona servicios especializados tales como la reparación y limpieza de redes, generalmente a cargo de buzos en los centros de cultivo de salmones, o la mantención de equipos. De hecho, al indagar sobre por qué se utilizan trabajadores subcontratados, la primera razón y la más frecuente dada por las empresas es que proporcionan un servicio especializado. Ahora bien, el personal externalizado también realiza tareas que no implican una mayor especialización, como la vigilancia en los centros o labores de apoyo al proceso en las plantas, y en estos casos la razón de ello se atribuye a la reducción de costos que implica este tipo de contratación o se atribuye a las necesidades de mayor personal en los momentos “peak” o ante determinadas tareas de temporada.

Un fenómeno interesante de externalización ocurre en Tongoy, en donde se articula la subcontratación de los servicios de lavado y reparación de redes y linternas con las empresas de cultivos de ostiones. Los subcontratistas tienen básicamente dos modalidades para la prestación de este servicio: la subcontratación directa de trabajadores o la entrega a domicilio del trabajo. En la modalidad de trabajo a domicilio, según cálculos de algunos informantes se estiman que habría unas 1.500 personas involucradas en este trabajo, las esposas, hijos y los mismos trabajadores de cultivos durante los fines de semana.

Los trabajadores suministrados como se mencionaba se encuentran exclusivamente en las plantas, y allí realizan labores en el proceso, similares al personal propio de la empresa. En una menor proporción realizan también tareas de aseo, vigilancia y de mantención de equipos. Los motivos que señalan las empresas para tener personal suministrado son tres: por ahorro, por facilidad en su reclutamiento y porque esta modalidad facilita las tareas de administración.

C. Los Eventuales

Los trabajadores eventuales constituyen un grupo tradicional dentro del sector pesquero los cuales en determinados momentos del año son contratados masivamente, como ocurre durante los momentos “peak” de producción. La estimación que se hace para las plantas procesadoras considera que por cada 200 trabajadores contratados en forma directa, hay 40 en forma temporal.

En el conjunto de los establecimientos estudiados, en un quinto de ellos habían trabajadores eventuales en el momento de la entrevista, agosto de 1999, siendo mayor esta proporción en las plantas de procesamiento en relación con los centros de cultivo. Al considerar la variable regional, Coquimbo es la región con mayor presencia de trabajadores eventuales; en casi un tercio de los establecimientos, luego Aysén en el 17% de los establecimientos y en tercer lugar Los Lagos en casi un 10%.

Las labores que desempeñan los trabajadores eventuales son siempre en la parte operativa y directamente ligadas al proceso productivo. Así, en los centros de cultivo de salmones participan en labores de matanza y en apoyo a los operarios de cultivo; en el caso de las balsas de ostiones, los eventuales realizan las mismas labores que el resto de los trabajadores: llenado y vaciado de linternas, selección de ostiones, etc. Y en las plantas de procesamiento, dependiendo de su tipo, ejercen funciones diversas: descolado de camarones, fileteo de salmones, desconchado y eviscerado de ostiones, entre otras.

El reclutamiento de los trabajadores eventuales se realiza a través de diversos medios: por aviso en radios y periódicos, a través de otros trabajadores o por contacto directo, mediante avisos fuera de la empresa o a través de intermediarios o enganchadores. Las formas más frecuentes utilizadas por las empresas del estudio es a través de avisos radiales o periódicos y por contacto directo.

Una estrategia para conseguir trabajadores era mediante el préstamo de trabajadores de una a otra empresa. En el estudio esta modalidad la utilizan las

plantas de procesamiento, especialmente las maquiladoras. Este es un problema respecto del cual es necesario indagar más, especialmente sobre el tipo de relación contractual y laboral que se establece con estos trabajadores en “préstamo”.

5. CONDICIONES SOCIALES DE TRABAJO

Como se sostuvo al inicio, los sectores en los cuales se hizo el estudio son de alto riesgo laboral, por la frecuencia y gravedad de los accidentes como por los riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras que se ocupan en ellos. Las razones de esta situación se deben en parte a la naturaleza de los procesos técnicos de producción y en otra, a la organización del trabajo.

En el estudio, por lo tanto, se identificaron, pesquisaron y, cuando fue posible, se midieron tanto aspectos de las condiciones sociales de trabajo como de las condiciones materiales, de seguridad e higiene laboral. Se hizo un análisis integrado de ambas dimensiones, en tanto es precisamente esta combinatoria la que da cuenta de los problemas que aquejan a quienes trabajan en el sector, así como es este enfoque integral el que permite diseñar medidas adecuadas para mejorarlos y superarlos.

Se pueden sintetizar en tres los factores de la organización social del trabajo que interfieren en la seguridad, el bienestar y la salud laboral, detectados en este estudio. Ellos son: la extensión de la jornada diaria de trabajo y/o la particular distribución de los días de trabajo y los de descanso en los centros laborales apartados, la escasa rotación de puestos de trabajo en actividades repetitivas y de pausas durante la jornada y el sistema de remuneraciones.

A. Jornada Laboral

La jornada de trabajo es uno de los principales problemas en el sector estudiado, tanto por la forma en que está organizada así como por su extensión diaria.

La organización de la jornada, es decir, la distribución entre los días de trabajo y los días de descanso; la existencia de turnos y el sistema de rotación; el trabajo nocturno; la programación de pausas o su ausencia, son aspectos claves de las condiciones de trabajo. Tanto en los cultivos marinos como en las plantas de procesamiento de productos pesqueros, esta serie de factores se entrecruzan, por diversas razones en ambos sectores, con problemas propios del proceso productivo y de la actividad laboral, haciendo que éstos se vuelvan más o menos riesgosos para la integridad física y el bienestar del personal. Lo mismo ocurre con el tiempo de trabajo o la cantidad de horas que dura cada jornada.

El mapa de los sistemas de jornada laboral en la muestra de empresas estudiadas era muy variado, tal como ocurre crecientemente en el conjunto de los centros de trabajo en el país¹.

Así, tomados en conjunto tanto centros como plantas, en el 48% de los establecimientos, todo el personal trabajaba en jornada diurna y casi siempre distribuida en seis días a la semana, de lunes a sábado. En 31% de los establecimientos había situaciones combinadas: un grupo del personal se desempeñaba sólo en jornada diurna y otro grupo en sistema de turnos, que variaban en cantidad entre uno y tres turnos los cuales, a su vez, minoritariamente eran fijos y mayoritariamente rotatorios: semanales, quincenales o cada mes.

En los establecimientos donde había régimen de turnos, 30% tenían turnos fijos, sin variación, en tanto el 48% tenía sistema de rotación de turnos una vez a la semana, el resto rotaba quincenalmente o una vez al mes.

¹ Ver ENCLA 98, 1999 y ENCLA 99, 2000, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

El uso de horas extraordinarias es una práctica generalizada en el sector estudiado. De hecho, a pesar de que la investigación se realizó en un período estacional de baja cosecha y producción, en un tercio de las unidades estudiadas la jornada diaria duraba normalmente entre 10 y 11.6 horas y sólo en un porcentaje marginal duraba las 8 a 9.6 horas ordinarias. Particularmente en períodos de cosecha de los cultivos o de niveles de producción altos, la jornada diaria alcanza con regularidad 12 horas al día.

En las regiones Xª y XIª en casi el 100% de los establecimientos en donde había sistema de turnos se hacían también horas extraordinarias, a veces o siempre.

Horas extraordinarias y destino de la producción

Se hacen horas extras	Destino de la producción				
	Mercado nacional	Mercado internacional	Ambos	No responde	Total
Sí, siempre y a veces	1	47	4	8	60
No, nunca	2	2		2	6
No responde	1			1	
Total	3	50	4	10	67

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

Como se ha visto, el grueso de las empresas estudiadas -50 establecimientos- destinan su producción al mercado externo, número que aumenta a 54 si se consideran también las que la destinan tanto al externo como al mercado nacional. En estos establecimientos, con excepción de 3 casos, se realizan horas extraordinarias permanentemente, en la mayoría de ellos siempre y en otras, en los períodos de cosecha en los cultivos y/o de abundancia de materia prima en las plantas.

Llama la atención que en las empresas que destinan su producción al mercado nacional, aún cuando se trate sólo de 3 casos, sea precisamente ahí, en 2 de ellos, en donde no se hagan nunca horas extraordinarias.

La organización de la jornada de trabajo, incluida la programación y la duración de pausas regulares durante ella, tiene características y efectos muy distintos sobre la vida laboral según se trate de centros de cultivos o de plantas de procesamiento, como se verá luego.

Tomado el total de los establecimientos, centros y plantas en conjunto, en el 69% no se hacen pausas programadas durante la jornada de trabajo sino sólo la correspondiente a la colación y en el 29% de ellos las realizan o todo el personal o los que ocupan algunos puestos de trabajo.

Una situación problemática desde este punto de vista en el sector estudiado es el acceso a los servicios higiénicos. Por razones muy distintas, pero tanto en los centros de cultivo como en la mayor parte de las plantas de procesamiento, el acceso a baños no es algo fluido ni simple. De los 63 establecimientos en donde se consultó y observó este ítem, sólo en 17 de ellos (27%) había libre acceso, incorporando en este grupo a 6 establecimientos en los cuales el acceso era libre pero se controlaba con posterioridad la higiene personal. En los otros 46 (73%) había algún tipo de restricción.

En el conjunto de las empresas estudiadas, se diferenció un grupo pequeño de ellas que había incorporado el bienestar de los trabajadores como una variable importante a considerar en la organización de la producción y como un factor significativo para obtener una mayor productividad del trabajo. Éstas habían incorporado consideraciones ergonómicas y de satisfacción laboral en el diseño de sus procesos y/o habían recibido y acogido sugerencias de parte de la Mutualidad a la que estaban afiliadas al respecto. Para la mayor parte de ellas, sin embargo, estos factores no eran percibidos como problema y la productividad era concebida, en lo fundamental, como resultante de la obtención de la mayor cantidad de producto en la menor cantidad de tiempo posible.

Consultados los encargados de personal y/o de producción respecto de los motivos por los cuales se organizaban las pausas en la jornada, las respuestas más frecuentes fueron para otorgar algún tipo de alimentación complementaria a la colación de almuerzo o cena (en 11 establecimientos) y, marginalmente (en 3), para hacer un descanso y por razones ergonómicas.

B. Rotación de Puestos

Tomados los establecimientos en conjunto, en el 54% de ellos había rotación de puestos de trabajo, en el 8% algunos puestos eran rotatorios y otros fijos y en el 38% restante, todos eran fijos.

Este recurso organizacional está mucho más desarrollado en las empresas de la región de Los Lagos (73% de los establecimientos) que en las de Aysén (55%) y Coquimbo (27%), aún cuando en esta última región en varias empresas hay puestos que son fijos y otros rotatorios.

Como es evidente, desde el punto de vista de las condiciones de trabajo y la salud laboral, el problema tiene consecuencias distintas según de qué tipo de puesto de trabajo se trate. Aún cuando, en términos generales, la capacidad y disponibilidad para desempeñarse en actividades distintas y cambiar de tareas (polivalencia) durante la jornada diaria o semanal permite un mayor desarrollo personal y contribuye a reducir los niveles de estrés laboral, determinados puestos de trabajo exponen a quienes los ocupan a riesgos posturales y a esfuerzos inadecuados que tienen un impacto negativo sobre la salud y el bienestar físico y mental.

Es el caso, en el sector estudiado, de la mayoría de los puestos de trabajo o, al menos, de los que requieren de mayor intervención manual, en el procesamiento de los productos marinos, y, aunque en menor medida, también en la actividad de alimentación manual de los salmones y truchas.

Rotación de puestos de trabajo por región

Los puestos son:	Coquimbo	Los Lagos	Aysén	Total
Fijos	13 59%	8 24%	4 36%	25 38%
Rotatorios	6 27%	24 73%	6 55%	36 54%
Fijos y rotatorios	3 14%	1 3%	1 9%	5 8%
Total	22 100%	33 100%	11 100%	66(*) 100%

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

(*) Incluye sólo a los establecimientos que respondieron

Consultados los representantes de las empresas donde había rotación de puestos de trabajo los motivos para hacerlo, la mayoría respondió que este recurso era necesario por necesidades de la parte operativa, por falta de personal o emergencias y, en una menor cantidad, por razones ergonómicas y por evitar la rutina. De este modo, no parecían estar muy socializados en el personal a cargo de la producción, los riesgos laborales. Esta observación resulta también válida, al menos en una primera instancia, para el personal directamente involucrado en las tareas.

La duración de la jornada laboral y la rotación o la permanencia en los puestos de trabajo está en estrecha relación con el tercer problema organizacional: el sistema de remuneraciones.

C. Sistema de Remuneraciones²

Las características gruesas del sistema salarial surgieron a lo largo del estudio

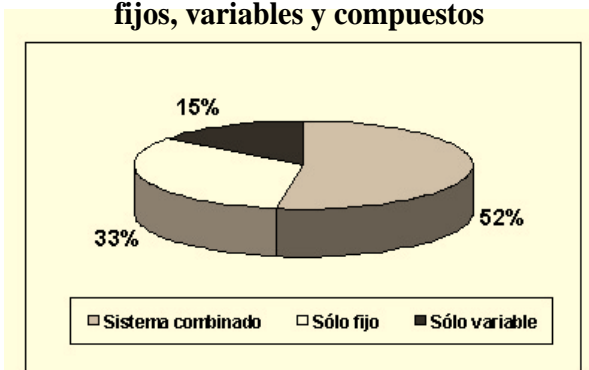
² Este diagnóstico no pretende entregar un estudio acabado del sistema salarial en el sector. Hacerlo requeriría de una investigación específica sobre el tema dada la variedad de estrategias y fórmulas empleadas, la complejidad de los sistemas, así como el carácter experimental, de prueba, con el que se incorporan en muchas empresas, sin que se logre aún la forma ideal.

como aspectos determinantes para entender varios de los problemas en las condiciones sociales ya descritos y de los riesgos en la seguridad y la salud de los trabajadores que se analizan más adelante. Así, se hizo una primera caracterización de las diferentes formas cómo se arma el salario de los trabajadores en la industria pesquera y en los cultivos del mar.

La variedad de formas depende en parte de las políticas de recursos humanos de cada empresa, en parte de la naturaleza de los puestos de trabajo estudiados y en parte de la ubicación regional de las unidades productivas. La complejidad de cada sistema, catalogado según el número y la naturaleza de los componentes que participan del salario final, es mayor en cierto tipo de establecimientos -en general, plantas de proceso- que en otros, en general, centros de cultivos.

Se consultó a representantes de las empresas en cada establecimiento por la forma del salario en los puestos de trabajo estudiados. En primer lugar, si éste era sólo fijo, sólo variable o si estaba compuesto de una parte fija y de otra variable. Para más de la mitad de las empresas, el 52.5%, el sistema más utilizado era el compuesto, en tanto para el 32.6% el salario era sólo fijo y para el 15% restante era sólo variable, fuera esta variación compensada en forma individual, grupal o en una combinación de ambas.

Sistemas de remuneraciones: fijos, variables y compuestos



Como se verá más adelante, las variaciones en el sistema de remuneraciones tiende a coincidir con las características de los procesos de trabajo involucrados; cambia según se trate de plataformas ostioneras y centros de cultivo de salmones o de plantas de procesamiento.

Asimismo, en casi la totalidad de las empresas se otorgan distintos tipos de bonos salariales. En la investigación realizada se registraron 8 tipos de bonos y diversas combinaciones de ellos. Algunas de estas compensaciones tiene un carácter social: bonos por antigüedad, por escolaridad y por locomoción. Las otras compensaban alguna condición de trabajo que demandara algún esfuerzo adicional o costo personal para el desarrollo habitual de una jornada, como el bono por trabajo nocturno o el bono por pernoctar fuera del hogar; en los centros de trabajo.

El porcentaje más alto, sin embargo, estaba representado por el bono por asistencia, seguido del bono por producción, medido en alguna unidad de tiempo: semanal, quincenal, mensual, distinto del incentivo individual y grupal.

El bono por asistencia premia el “presentismo”. Vale decir, el no ausentarse del trabajo por ningún motivo. Esta última compensación estimula el interés de los trabajadores por asistir al trabajo aún en condiciones de enfermedad, a no aceptar licencias médicas o a tratar de presentarse al trabajo aún frente a motivos de fuerza mayor, como algún problema importante de su vida familiar.

D. Protección a la Maternidad

En la industria de procesamiento pesquero la participación laboral de la mujer es significativa³. En las empresas estudiadas la ocupación femenina representaba el 40%, con 3.321 trabajadoras. La protección a la maternidad es entonces un asunto de particular preocupación en el sector. Según la información proporcionada por los encargados de personal de las empresas al momento de hacerse las visitas,

3 Para una mayor información ver Estrella Díaz, loc.cit

había un total de 169 de trabajadoras embarazadas, lo que representa el 5.1% de las mujeres empleadas.

La protección de la maternidad es importante además, por las condiciones de trabajo en la actividad acuícola y pesquera y en particular en los puestos de trabajo que las mujeres tienen a ocupar en forma masiva.

Considerando ambos aspectos, se consultó a los representantes de las empresas por las medidas que se tomaban respecto de las embarazadas. Aunque hay un 8% de los establecimientos en los cuales se manifestó que no se tomaba ninguna medida, en el resto las respuestas se enmarcaban de acuerdo a lo que exige la normativa, esto es, el cambio a puestos de trabajo más livianos, no perjudiciales a la salud. En dos establecimientos se otorgaban permisos a las trabajadoras embarazadas para asistir a los controles médicos.

La alta presencia de mujeres también requiere del cumplimiento del derecho a sala cuna. El cuidado infantil es uno de los problemas más sentidos por las trabajadoras con hijos menores. El siguiente cuadro da cuenta de las modalidades que utilizan las empresas del estudio al respecto.

Cumplimiento de la normativa de protección a la maternidad

	Número de establecimientos	Porcentaje de establecimientos
La empresa tiene sala cuna	7	14
Convenio con una sala cuna externa	17	34
Paga bono	9	18
Sistema mixto (convenio sala cuna externa y/o bono)	1	2
No corresponde (- 20 mujeres, sin hijos menores de 2 años)	10	20
No cumplen	6	12
TOTAL	50 (*)	100

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero
(*) Incluye sólo a los establecimientos que respondieron

De acuerdo a la información proporcionada por las empresas, casi la mitad cumple de acuerdo a la norma vigente de salas cunas, un quinto aunque da algún tipo de solución no son las que establece la legislación, un 12% de los establecimientos no cumplen la legislación.

Cabe destacar la experiencia de una de las empresas visitadas en Puerto Montt en la cual se otorgaba medio día libre para las trabajadoras a partir del quinto mes de su embarazo. Esta iniciativa, que va más allá de lo que la legislación exige, era muy bien evaluada tanto por los representantes de la empresa y los trabajadores.

6. CONDICIONES MATERIALES DE TRABAJO Y GESTIÓN PREVENTIVA

La legislación nacional hace obligatoria la existencia y el correcto funcionamiento de 4 instrumentos de prevención de riesgos: derecho a saber (o la obligación del empleador de informar), reglamentos internos, comité paritario de higiene y seguridad y departamento de prevención de riesgos, como pilares básicos de la prevención en las empresas. De estas obligaciones son elementales el derecho a saber y el reglamento interno en tanto éstos informan a los trabajadores de los riesgos a que están expuestos en sus lugares de trabajo⁴ y son obligatorios en toda empresa aún cuando tenga un trabajador.

En la encuesta aplicada a 502 trabajadores se les consultó respecto del uso del reglamento interno y el ejercicio real del derecho a saber. Ello entrega un índice de cómo las empresas organizan los sistemas preventivos: cuando se usa el reglamento interno se ha realizado un esfuerzo por organizar la prevención como parte de sus reglas básicas; asimismo, la capacitación a los trabajadores respecto de los riesgos laborales supone que éstos son sujetos informados y activos en la prevención de éstos riesgos.

Aproximadamente entre un 22% y un 47% de los trabajadores señalan que se descuida el uso de estas medidas básicas en sus respectivas empresas, el 25% señalan que reciben el reglamento interno y no lo leen, en tanto manifiestan no conocerlo.

⁴ Ley 16.744; DS N°40; DS N°54

Organización de la prevención

Consulta	Porcentaje de trabajadores que responden SÍ	Porcentaje de trabajadores que responden NO
1. Se entrega capacitación en prevención de riesgos	53	47
2. Se enseña método correcto de trabajo	67	37
3. El trabajador conoce el reglamento interno	58	42
4. El trabajador recibe copia del reglamento interno	78	22

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

Sumados estos 4 aspectos que indican cómo está organizada la prevención en la empresa y otorgando puntaje de 0 a 10, según se cumplan 1, 2, 3 o las 4 variables. Aproximadamente un 30% de los trabajadores identifican una situación positiva en su empresa, en cuyo caso se otorga puntaje=10, lo que indica el cumplimiento satisfactorio de las 4 variables interrogadas, en tanto que casi un 7% reconocen una situación muy negativa, con puntaje=0, lo que está indicando que analizadas en conjunto las 4 medidas básicas señaladas, la tendencia se orienta a utilizarlas como herramientas preventivas, pero, evidentemente, en estos aspectos se requiere de mejoras sustanciales.

Calificación de la gestión preventiva

Puntaje asignado	Variable con cumplimiento	Porcentaje de trabajadores
0	0	6.8
2.5	1	14.7
5.0	2	23.4
7.5	3	25.4
10	4	29.7

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero
Nota: puntaje de 0 a 10

Otro de los instrumentos de prevención de riesgos que debe existir en empresas con más de 25 trabajadores es el comité paritario de higiene y seguridad, que en la observación directa realizada a las empresas se detectó que en un alto porcentaje de ellas no se capacita a los miembros de estos comités para la investigación de accidentes, información que corrobora lo dicho por los trabajadores.

Instrumentos de prevención de riesgos

	Plantas %
Se capacita a miembro de CPHS para investigar accidentes	50
Se entregan instrucciones para el uso de herramientas	40
Se capacita al bodeguero en manejo de sustancias químicas	63

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

Es decir, la respuesta del empleador confirma el dato aportado por los trabajadores en las entrevistas: no se visualiza la capacitación de los trabajadores ni la planificación anticipada como herramientas fundamentales para la prevención, en un alto porcentaje de empresas. Sin embargo, existen empresas donde se ha practicado la planificación y capacitación en materias de higiene y seguridad, destacando el efecto positivo de esta gestión en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

7. EL TRABAJO EN CENTROS DE CULTIVOS

A. El Proceso

La actividad laboral en centros de cultivos es novedosa y plantea desafíos tanto para clasificarla en los registros tradicionales así como para la adecuación de la normativa laboral. Tiene características propias de distintas actividades productivas. En parte, de la actividad agrícola, lo cual se expresa incluso en su denominación: “cultivos” o “granjas” marinas; en parte, propiamente pesquera, que se pone de manifiesto en la discusión jurídico laboral sobre si sus trabajadores son “gente de mar” o no lo son así como respecto de la calidad de “artefactos navales” de las plataformas y las balsas y, en menor parte, incluso de la actividad manufacturera, en determinadas etapas de los procesos.

En efecto, en algunos aspectos los centros tienen características de granjas agrícolas y en otros del quehacer marítimo. La actividad laboral en el cultivo de salmones se desarrolla a la intemperie; los trabajadores circulan sobre los pasillos de las plataformas flotantes, sea trasladando sacos de alimentos, alimentando a los peces, clasificándolos según su tamaño, sea amarrando y manipulando redes. En las plataformas ostioneras, sin embargo, la manipulación de seres vivos que luego vuelven a su medio natural, el mar, impone una alta rapidez en los procedimientos para que los ostiones conserven esta condición, tanto en el cambio de linternas

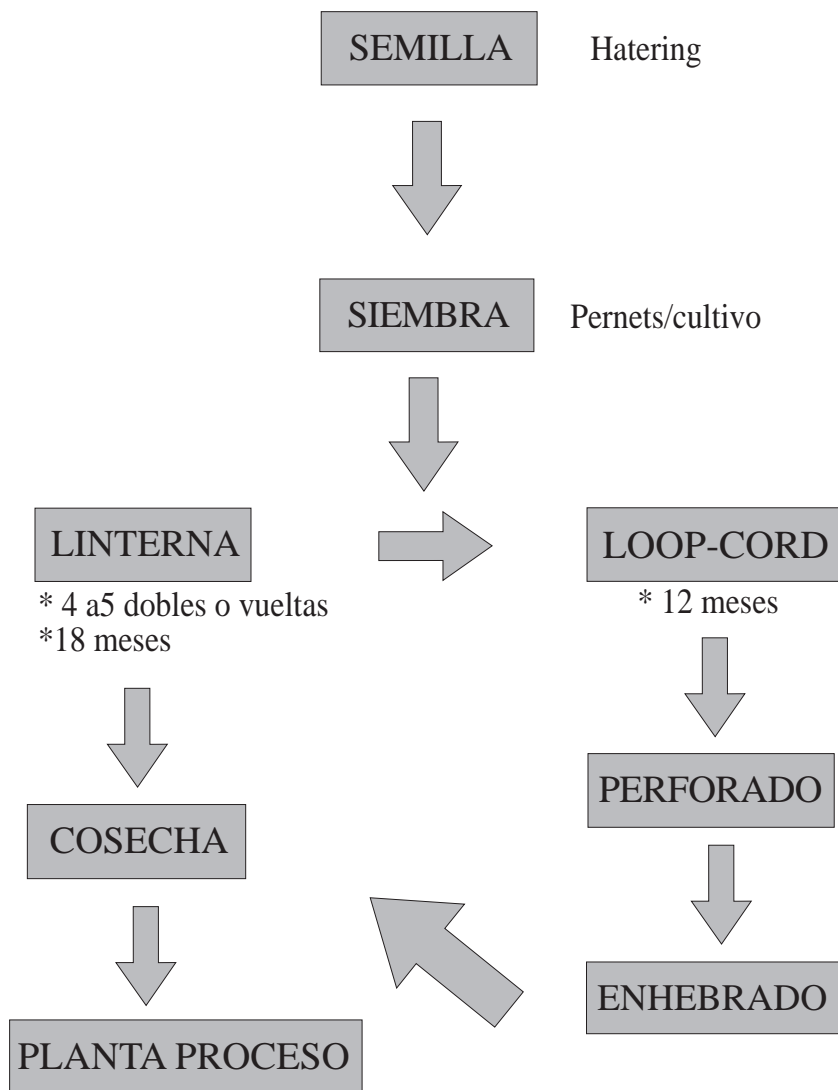
como en el perforado y enhebrado mediante el sistema de loop cord. Los buzos, a su vez, circulan sumergidos, haciendo distintas operaciones submarinas en torno de las jaulas salmoneeras en sus redes o revisando y reflotando boyas en las linternas ostioneras. En períodos de cosecha, en cambio, la actividad laboral en los centros acuícolas adquiere un ritmo y un entrelazamiento semejante a la actividad industrial en una cadena fabril.

En el proceso de cultivo del ostión se distinguen tres etapas. Una primera en la cual los ostiones son colocados en linternas o son enhebrados en cuelgas que se fijan mediante boyas en las líneas y con un peso al fondo del mar. Ahí se desarrollan y viven todo su ciclo. Cada cierto tiempo se sacan del mar y se llevan a las balsas-plataformas donde una vez limpiados se vuelven a colocar en linternas o cuelgas para permitir su crecimiento. El proceso de sacar el ostión, llamado doble o vuelta, se realiza 4 a 5 veces durante el ciclo y puede tener lugar sobre el mar, en las plataformas, o en tierra. Una vez alcanzado el tamaño y peso del ejemplar adulto, en una tercera etapa, son cosechados y trasladados a las plantas de procesamiento en tierra.

En el estudio se observaron las técnicas de cultivo en linternas y en loop-cord. En el primero, una vez captados los ostiones se van colocando en mallas-bolsas donde permanecen cautivos y, de acuerdo al aumento de tamaño alcanzado, se van cambiando de linternas con una densidad menor hasta lograr el tamaño y peso adecuado para su cosecha. El ciclo dura entre 12 y 18 meses, dependiendo de factores naturales y de los requerimientos del mercado de destino externo.

En el sistema de loop-cord, una vez que los ostiones alcanzan determinado calibre, son perforados uno a uno y enhebrados mediante una tanza a una cuerda la cual se inserta en una línea que luego será retornada al mar. En cada cuerda se insertan 250 ostiones. Este sistema de engorda implica un uso más intensivo de mano de obra y menor en insumos si se compara con el sistema de linternas. El método permite un mayor crecimiento de los moluscos y su ciclo se hace más corto, aproximadamente dura 12 meses, entre otras razones porque no compiten por los alimentos como ocurre en las linternas.

PROCESO DE PRODUCCIÓN DE OSTIONES



Desde la captación hasta que la cosecha, los cultivos enfrentan diferentes peligros. En primer lugar, el ostión tiene competidores naturales por el alimento: jaibas, piures blancos, y otros. A veces, cuando los ostiones se alimentan de una determinada alga, se “amargan” y en ese caso debe retrasarse su cosecha hasta que esta condición se elimine. Por otra parte, debe considerarse de modo constante que el ostión no adelgace, lo cual ocurre por causas diversas dentro de las cuales la más importante es el estrés.



TRABAJADORES PLATAFORMA PARA OSTIONES:

Selección de ostiones, llenado y vaciado de linternas, perforado y enhebrado

En los establecimientos estudiados, ocupaban estos puestos 182 trabajadores, 68% de los cuales eran hombres y 32% mujeres. En sistema de jornada ordinaria, de lunes a viernes, sin pausas y sin sistema de turnos.

La remuneración era fija en la mayoría de los establecimientos (75%). En la cuarta restante se combinaba con un componente variable, dependiente de la producción individual y/o colectiva. En la mayoría de los casos se otorgaban bonos por asistencia y/o por producción.

En condiciones de seguridad, se encontraron deficiencias en la protección personal y de las herramientas y maquinarias, éstas últimas, carentes de protecciones en la mitad de los casos.

Riesgos para la salud: contacto permanente con agua, sobreesfuerzo físico y levantamiento de cargas pesadas, postura sostenida de pie, ejecución de movimientos repetitivos y carga mental excesiva por alta concentración para el desempeño de las tareas con supervisión permanente.



El proceso de cultivo de salmónidos en cautiverio se hace en tres etapas y en dos medios distintos: en agua dulce y en agua salada.

Los centros de agua dulce están ubicados en lagos, ríos o en terrenos que dispongan de estanques siempre que las aguas cumplan con parámetros técnicos de profundidad, transparencia, niveles de oxígeno y temperatura. Las pisciculturas en tierra están formadas por una sala de incubación, un canal de acceso de agua, piletas redondas, rectangulares y cuadradas de distintos materiales. Aquí se reciben las ovas, que en el país son importadas en su gran mayoría, las que eclosionan después de un tiempo y nacen los alevines. Esto se realiza, en espacios cerrados y ambientes muy controlados respecto de la iluminación, temperatura, y otros factores. Corresponde a lo que en la versión agrícola sería la siembra en invernaderos. Los alevines van pasando a distintas piscinas donde son alimentados en forma permanente y controlada, generalmente por mujeres cuando el proceso es manual, hasta que, alcanzado un determinado tamaño, son trasladados a jaulas, más pequeñas que las marinas en lagos o recintos especiales, siempre en agua dulce.

Cuando han obtenido el nivel de “smolt” (con un peso de 50 a 150 gramos), su desarrollo requiere del agua marina y, entonces, son transportados por camiones en estanques con oxígeno desde las pisciculturas hasta las balsas-jaulas en los centros de cultivo en el mar. Esta es una etapa de riesgo para de los peces y en la cual los trabajadores deben controlar la calidad del agua, que no haya hacinamiento, ni roces con las redes ni golpes, tanto para su supervivencia inmediata como para evitar el estrés, defectos o enfermedades que pueden significar daños irreparables para la calidad del producto final.

El estudio no incluyó la primera etapa y se concentró en los cultivos marinos, en tanto es ésta la etapa más larga -el ciclo de desarrollo del salmón es de 8 a 10 meses de engorda en las regiones X^a y XI^a respectivamente hasta que está apto para ser cosechado- que requiere, comparativamente, mayor cantidad de personal y, sin duda, la de más alto riesgo laboral.

El cultivo del salmón se hace aprovechando las características geográficas de la costa del sur del país en bahías o pequeñas radas que estén protegidas de marejadas y vientos fuertes. Instaladas las balsas-jaulas, su funcionamiento no requiere fuentes de energía especiales u otras intervenciones tecnológicas mayores. La diferencia más importante en la estructura de los centros se basa en la forma de las balsas. Estas pueden ser cuadradas o redondas. En los inicios de la actividad en el país prácticamente todas eran cuadradas y de madera, siendo la instalación de estructuras circulares una tendencia más reciente.

Cada centro de balsas-jaulas cuadradas está compuesto por dos o tres sets, separados entre ellos por una distancia variable entre 100 a 200 metros. Cada set está formado por una cantidad variable que oscila entre 12 a 20 jaulas, que forman un todo compacto o tren. La balsa-jaula es el área de trabajo fundamental. Está formada por un gran espacio central bordeada de pasillos con barandas metálicas o de madera desde los cuales cuelgan las redes donde están los peces.

Los sets de balsas-jaulas está localizados a una distancia entre 100 a 300 metros

de la costa, a los cuales los trabajadores acceden en embarcaciones pequeñas. Es, por lo tanto, un área de trabajo en constante movimiento por el oleaje del mar.

En los cultivos más cercanos a los centros urbanos existen siempre instalaciones en tierra: casa del jefe de centro, bodega, a veces baños y comedor para el personal. En los centros muy apartados y/o cuando el terreno cae en forma abrupta hacia el mar, se utilizan casas para el personal y bodegas flotantes, sin instalaciones en tierra. Las bodegas son construcciones techadas en las cuales se almacena el alimento para los salmones en sacos, productos químicos y, cuando el resto de las instalaciones están en tierra, sirven también como lugar donde duerme el vigilante, como comedor y oficina.

Al igual que en el cultivo de ostiones, en la salmonicultura los peces están permanentemente amenazados de diversas enfermedades originadas por bacterias, virus o parásitos, que pueden llegar a convertirse en epidemia. El uso masivo de antibióticos genera en ocasiones resistencia en estos agentes, por lo cual la vacunación de los peces es una actividad que se realiza frecuentemente. Los riesgos de contaminación son mayores en tanto mayor sea la concentración de los cultivos. Esta es una de las razones por las cuales las empresas se han ido trasladando desde las bahías más cercanas a Puerto Montt y Chiloé hacia Aysén e incluso a Magallanes.

En la cosecha se extraen los peces de las jaulas por métodos manuales o con apoyo de equipos y se sumergen en un baño anestésico antes de la matanza. Los salmones y truchas deben ser cosechados en un determinado momento de su estado juvenil; si se pasan de maduros, su carne se pone flácida y su comercialización pierde rentabilidad. Así, la fecha exacta para la cosecha es crítica: ni antes ni después.



TRABAJADORES CENTRO DE CULTIVO DE SALMONES: Alimentador y otros oficios sobre balsas jaulas

En los 32 centros estudiados trabajaban 960 personas en estos puestos, dos tercios de los cuales eran hombres y la tercera parte mujeres.

El sistema de jornada era de siete días, de lunes a domingo en la mayoría (54% de los establecimientos), en la mitad de ellos sin pausas programadas dentro de la jornada, y en 67% de los casos, en turnos.

En la mitad de los establecimientos la remuneración era fija y en la otra mitad era compuesta (una parte fija y otra variable; individual o colectiva). En la mayoría se entregaban bonos por: producción, asistencia, responsabilidad y locomoción.

El trabajo en el puesto de alimentador demanda esfuerzo físico alto en funciones como el traslado de sacos de alimentos para peces, levantamiento de redes y, durante la reiterada operación de alimentación manual, demanda esfuerzo repetitivo de extremidades superiores.

Las actividades se realizan a la intemperie, expuestas a condiciones climáticas adversas: vientos, bajas temperaturas, radiación solar.

Se constató un avance en el cumplimiento de la normativa respecto del uso de elementos de protección personal. La protección de las máquinas y herramientas, en cambio, era o deficiente o inexistente en la mayoría de los establecimientos.

B. Organización del Trabajo

En tanto las plataformas utilizadas para el cultivo de ostiones, se localizan en bahías pobladas entre unos 400 a 100 metros de los muelles, los centros de cultivos de salmones y truchas en el mar están normalmente en lugares apartados de los centros urbanos y muchas veces aislados también de cualquier lugar poblado. Uno de los principales problemas de las condiciones de trabajo en los centros de cultivo de salmones es su aislamiento geográfico, que es mayor, cuanto más austral sea la localización del centro. De los establecimientos estudiados, la distancia más corta desde un centro urbano fue de 20 minutos en vehículo por tierra y la más larga de 4 horas de navegación por mar.

Cabe enfatizar la soledad de los centros salmoneros, particularmente en la Región de Aysén y en los lugares más lejanos de la ciudad de Puerto Montt en la X región. Ubicados en los bordes costeros, generalmente al pie de grandes acantilados, tienen solo como referentes, el cerro, las balsas-jaulas y el mar. No hay más personas que las que ahí trabajan, que como se ha visto no son muchas. Las alternativas de recreación son escasas, en tanto la altura de las montañas impide que medios de comunicación habituales como teléfonos, radios y televisores funcionen adecuadamente. En dos de los centros visitados la altura de las montañas aledañas hacía que sólo durante 6 meses en el año se recibieran los rayos del sol en el centro.

Cada concesión está a cargo de un jefe de centro quien tiene a su vez un asistente y/o capataz. El encargado es el representante de la empresa y normalmente vive en una casa construida para tales efectos en la costa frente a las balsas. El encargado es ingeniero o técnico pesquero o acuicultor salvo excepciones.

Aparte de este encargado, el resto del personal, operarios y operarias, son en la mayoría de los casos residentes de las zonas más próximas, provenientes de pequeños poblados o parcelas aisladas. Casi para todos los centros ésta es para los trabajadores su primera relación laboral formal y dependiente. Anteriormente habían

sido pescadores artesanales o pequeños agricultores que producían para su subsistencia o para el mercado en muy pequeña escala. El nivel escolaridad es bajo y el contacto con la vida urbana y otras formas de relación de trabajo es marginal. La población laboral conserva por lo general el estilo de vida y las características culturales propias.

Así, la instalación de estas concesiones pasa a ser el eje económico y social de cada zona, de manera que el trabajo en los cultivos de salmones constituye una fuente de trabajo estable que se valora. El encargado de centro en este contexto, cumple un papel importante no sólo en el proceso de trabajo mismo sino que tiene presencia también en otros aspectos de la vida social en el área geográfica colindante.

La condición de aislamiento geográfico en que están localizados los centros salmoneros, explica en parte que en muchos de ellos se utilicen sistemas de jornadas de trabajo distintas a la tradicional. La otra explicación, que tiene un peso no menor, es la falta de disponibilidad de mano de obra local en poblados pequeños, especialmente en la región XI. Así, el personal ocupado pernocta en albergues en los mismos centros y ocasionalmente en alguna casa particular donde se les proporciona el hospedaje. De los centros de cultivos de nuestra muestra (se accedió sólo a algunos de los más apartados) en un 15% de los establecimientos visitados se utilizaba el sistema de jornada bisemanal o jornada excepcional⁵. En la región de Los Lagos se trataba de sistema bisemanal y en Aysén de sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos.

La actividad de cultivos de ostiones y salmones se realiza preferentemente de día, aún cuando en algunos centros salmoneros se está incorporando la iluminación artificial y la alimentación nocturna de peces, como una manera de acelerar su ciclo biológico. Sólo en 19% de los establecimientos el conjunto del personal

⁵ La jornada bisemanal (Art. 39 del Código del Trabajo) es aquella que tiene una duración superior a la ordinaria de hasta dos semanas ininterrumpidas.

El sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y de descansos (Art. 38 del Código del Trabajo), debe ser autorizado por el Director del Trabajo.

trabajaba en turnos y éstos correspondían a centros en los cuales había trabajo de alimentación nocturna. El sistema de rotación de turnos más frecuente era semanal, pero en algunos centros el personal rotaba de turno cada quince días o mensualmente. En general (en el 81% de los centros) no había sistema de turnos, aún cuando en este conjunto en 6 centros los vigilantes nocturnos hacían turnos. La vigilancia nocturna es una actividad solitaria y dura, a la vez que un quehacer de responsabilidad en los cultivos. Parte importante de su función consiste en cuidar la producción del ataque de depredadores marinos como el lobo de mar, que rompe jaulas y mata salmónes, y de los frecuentes robos.

Buzos

En 14 establecimientos se observó el puesto de trabajo de buzo que ocupaban 33 trabajadores aunque, por razones obvias, no la actividad de buceo. Trabajaban habitualmente 6 días a la semana y en la mitad de los casos en sistema de turnos. En el 50%



de los establecimientos se violaba una norma básica: el descanso absoluto post buceo, en tanto se alternaba la función de buceo con otras labores en balsas o plataformas.

La remuneración recibida se componía de un salario fijo más un porcentaje variable, dependiente del rendimiento. Se otorgan en la mayoría bonos por asistencia y/o por producción.

Los riesgos inherentes al trabajo de buceo, se veían acentuados por la falta de programas de inmersión y de planes de rescate en la mitad de los establecimientos y por deficiencias en la seguridad de los compresores y el equipo de trabajo.

La inexistencia de cámaras hiperbáricas a una distancia razonable de los lugares de trabajo en la mayoría de los centros es una carencia en la prevención de los riesgos asociados a los cambios de presión en el trabajo submarino.

Tipo de jornada y sistema de turnos

Tipo de jornada	Turnos			Tipos de jornada	
	Turnos	Casos	%	Casos	%
Ordinaria	Con	6	18	28	85
	Sin	22	66	-	-
Bisemanal	Con	-	-	3	9
	Sin	3	9	-	-
Excepcional	Con	-	-	2	6
	Sin	2	6	-	-
Total		33	100	33	100

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

El trabajo en los centros de cultivo de salmones es variado, a pesar de la actividad repetitiva que involucra la alimentación manual, y no hay una demarcación tan nítida entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, como en la actividad industrial en general y en las plantas procesadoras de productos del mar, en particular.

En los cultivos, en tanto el proceso no es en línea, las pausas se producen de modo casi natural sin que alteren ningún flujo productivo. El 24% de los centros observados, tenían incorporados estos recesos en forma programada. A pesar de ello un problema generalizado en casi todos los centros estudiados es la dificultad de acceso a servicios higiénicos. En tanto no se instalan baños en las balsas, los trabajadores deben solicitar un medio de transporte para poder acceder a ellos o simplemente hacer sus necesidades en baldes o directamente al mar.

En los centros de cultivo de salmones cuando el tiempo otorgado o convenido para colación es extenso, se trata de un quiebre claro entre el trabajo de mañana y

el de tarde. En la mitad de los centros de las regiones X y XI, el tiempo para la colación de medio día duraba 2 horas y en ninguno de ellos menos de 1 hora. Consultados los representantes de la empresa y de los trabajadores, se dieron dos explicaciones frente a este asunto. Por un lado, satisface una necesidad del proceso, esto es, asegurar la última alimentación diaria de los peces en un horario vespertino sin necesidad de incorporar un turno especial para ello y, por otro, satisface la necesidad que tienen los trabajadores o trabajadoras de atender en el curso de la tarde quehaceres en sus pequeñas parcelas y sus hogares. En el trabajo de ostiones, en cambio, la jornada de trabajo se parece más a la “normal”, de 8 a 10 horas diarias continuas y con una pausa para la colación, por lo general, de 30 minutos, aún cuando en dos establecimientos ésta duraba también 1 hora.

A pesar de este fraccionamiento de la jornada de trabajo, en 82% de los establecimientos se hacían horas extraordinarias en forma permanente o a veces, dependiendo de los ciclos productivos de los cultivos y del desarrollo de algunos procesos particulares.

En el proceso de matanza de los salmones, interviene personal complementario al permanente el que es especializado en esta actividad en algunos centros y en otros, son trabajadores temporales que se emplean rotatoriamente en distintas actividades pesqueras. La cosecha debe estar muy coordinada con las plantas de procesamiento que recibirán el producto y con las embarcaciones que lo trasladarán. El proceso es muy rápido por el riesgo de descomposición orgánica de la carne. La jornada de trabajo rompe en esta etapa cualquier límite legal y está organizada por el horario de entrada a la planta y el tiempo que demora el traslado desde el centro a esta última utilizando diversos medios de transporte: embarcaciones, camiones, transbordadores, teniendo en cuenta, además, que el hielo que rodea a los pescados no se deshaga en el trayecto.

En relación con el sistema de remuneraciones, los trabajadores de plataformas ostioneras, los de centros de cultivo de salmones y los buzos tienen remuneraciones fijas, en una proporción mayor que en la del conjunto de los puestos de trabajo estudiados. Casi en la mitad de los establecimientos, estos grupos de trabajadores

Tipo de remuneración en trabajadores de centros de cultivo

PUESTO DE TRABAJO	TIPO DE REMUNERACIÓN							
	Sólo variable						Compuesta	
	Sólo fija (%)	Rend. individual (%)	Rend. Grupal + grupal (%)	Rend. Individual Indiv. (%)	Fija + rend. Grupal (%)	Fija + rend. (%)	Total (%)	
Alimentador y otros oficios balsas salmones	44.4	-	22.2	-	18.5	14.8	100	
Trabajador plataforma ostiones	75	-	-	-	12.5	12.5	100	
Buzos	45.5	-	-	-	27.3	27.3	100	

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

reciben un salario fijo y en las plataformas de cultivos del ostión, la remuneración fija aumenta a las tres cuartas partes.

Del análisis del estudio se concluye que cuando se trata de puestos de trabajo cuya función implica una responsabilidad más integral, como el caso de los trabajadores de centros de cultivo, vigilantes nocturnos y buzos, la parte fija de sus remuneraciones en términos comparativos con los trabajadores de plantas de procesamiento, es significativa. En estos casos el trabajo tiene siempre un componente de toma de decisiones más personales, no está tan precodificado (como en las líneas de producción), en tanto por definición debe estar abierto a situaciones anómalas a las que hay que responder: comportamiento extraño de los peces, marejadas fuertes, temporales, ataques de lobos marinos, robos.

De este modo la estrategia salarial de las empresas apunta aquí a robustecer este sentido de responsabilidad global, más que a premiar la rapidez con que se realizan las operaciones, como es el caso en las plantas de proceso.

C. Seguridad e Higiene

Las estructuras flotantes que se utilizan en los cultivos acuícolas, como las balsas-jaulas y las plataformas, deben cumplir normas de seguridad e higiene laboral cuya fiscalización es compartida entre los respectivos organismos de la Armada de Chile, Dirección del Trabajo y los Servicios de Salud.

El trabajo en balsas y plataformas, como se ha descrito, se realiza sobre superficies de trabajo inestables y en contacto permanente con agua. La seguridad en el transporte a bordo de lanchas y otras embarcaciones pequeñas desde tierra a las balsas y viceversa y el desplazamiento seguro arriba de las plataformas constituyen algunos de los factores más críticos al evaluar la seguridad en estos lugares de trabajo.

Durante la investigación en el cultivo de ostiones de la IV región, se analizó el trabajo realizado en tres lugares: sobre las embarcaciones, donde se trasladan los

ostiones para ser limpiados y reemplazar las linternas; en el piso, donde éstas se abren, se hace una primera clasificación por tamaño de las unidades de moluscos y se llenan nuevamente; y sobre los mesones, donde son clasificados según tamaño.

Las balsas ostioneras son estructuras flotantes de unos 15m. por 15m. sobrepuestas sobre algún tipo de embarcación; que tienen como cobertura mallas rushell, para la protección de la lluvia y del sol; un baño químico y, algunas, un espacio para que los trabajadores tomen su colación. En las balsas se observa humedad permanente y mucha agua, en tanto los ostiones durante el proceso de limpieza y cambio de linternas deben permanecer la menor cantidad posible de tiempo fuera de su medio, por lo cual se mojan permanentemente o se colocan en recipientes con agua. En estos procedimientos se produce alrededor de un 50% de pérdidas. El piso tiene residuos en forma constante (algas, moluscos) que vienen adheridos a las linternas, los cuales cada cierto tiempo son barridos, colocados en depósitos y luego eliminados.

En los inicios del cultivo del salmón las balsas eran exclusivamente de madera. Si bien en muchas empresas aún son de este material, la tendencia mayoritaria evoluciona hacia la utilización de pasillos y barandas de metal galvanizado. Las barandas están formadas por dos pies derechos separados a una distancia aproximada de 1,20 mt unidos por un eje transversal. Cuando la estructura es metálica, constituye una sola pieza. En el caso de la madera el eje transversal va adherido a los verticales. En algunos centros existe una segunda malla protectora para las personas a la altura de la cintura, en otros no, constituyendo un espacio abierto, con riesgo de caída al agua.



Las propiedades de las estructuras de las balsas salmoneras tienen también impacto sobre el tema de este estudio: las condiciones de trabajo. Si la base de madera no tiene una malla protectora, con las condiciones de lluvia y humedad, los restos de los alimentos para peces que se desprenden del lanzamiento para su alimentación a las jaulas, forman una materia resbaladiza, constituyéndose en un riesgo importante de caídas. Los pasillos metálicos, en cambio, tienen perforaciones y una textura que los hacen más antideslizantes, ya que permiten la eliminación del agua.

Las balsas-jaulas circulares, están formadas por una estructura de tubos de PVC de unos 20 metros de diámetro, una profundidad de 14 metros y contienen entre 40.000 a 50.000 peces por jaula. Cada jaula tiene un pequeño pasillo alrededor cuyo piso es un tubo redondeado de PVC que rodea la jaula donde se encuentran los salmones. Desde el punto de vista del trabajo humano, la diferencia entre el sistema de jaulas cuadradas o redondas no es banal. Los pasillos de las balsas cuadradas están diseñados para que el personal realice operaciones, fundamentalmente alimente los peces, sobre ellos, en tanto las circulares no están diseñadas para que se realicen actividades en ellas sino desde embarcaciones aledañas, sin embargo, en el estudio en terreno se observaron operaciones realizadas por trabajadores parados sobre estos tubos. Las balsas tienen sólo una baranda, del mismo material por su borde interno.

Por el borde externo no hay nada lo que facilita que las embarcaciones se acerquen por cualquiera de sus lados y esto constituye un riesgo importante de caída para los trabajadores que circulan en ellas.



Seguridad en transporte y en balsas

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

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

El análisis de los resultados del estudio concluye que las empresas descuidan medidas cuya efectiva implementación exige respaldos documentales, que requieren de planificación y de capacitación, y que tienden a ser vistas como exigencias o trabas burocráticas sin que adviertan su valor indispensable para permitir organizar y administrar sistemas preventivos eficientes. Esto se observa en los bajos niveles de cumplimiento en más del 40% de los establecimientos de normas como la licencia y matrícula requeridas para el transporte del personal y de materiales entre tierra y balsa y en la carencia de planes de salvataje (61%) o capacitación en primeros auxilios (39%) que se detecta en muchos casos.

Por otra parte, el aislamiento de muchos centros de cultivo de salmones obliga a que los sistemas de comunicación tales como radios y otros sean parte de la seguridad mínima con la cual puedan operar, de manera que su carencia hace imposible el desarrollo de su actividad.

La actividad laboral cotidiana más frecuente en los centros de cultivos es la alimentación de los peces, la cual se realiza entre 2 a 6 veces en el día. De los centros estudiados, en la mayoría de ellos esta actividad se hacía en forma manual, incluso en algunas balsas circulares. Asimismo, en forma casi permanente, deben lavarse, mantenerse y repararse las redes, labor que se realiza en talleres, después que son levantadas y retiradas por los trabajadores sobre y desde las balsas.

El trabajo en las balsas-jaulas y en las plataformas ostioneras en algunas de sus etapas tales como descargar y cargar los botes, transportar manualmente los sacos de alimentos para salmones y el conjunto del proceso de su cosecha, demanda gran esfuerzo físico. El mal estado de los pisos, la falta de material antideslizante sobre sus superficies y el desorden de materiales acumulados son factores de alto riesgo en plataformas inestables y estrechas.

Respecto del desplazamiento a bordo de las balsas se concluye que hay un margen de mejoramiento de la seguridad que cabe resolver con premura, por el riesgo asociado de caídas al agua, especialmente si no se establecen planes de emergencia para tales casos.

En el llenado de linternas del cultivo de ostiones trabajan algunas mujeres y en el vaciado exclusivamente trabajadores hombres. En la actualidad en la mayoría de las empresas se utiliza una máquina tamizadora que permite clasificar las unidades según tamaño. Antes de su incorporación ésta operación se hacía “al ojo” y por trabajadoras mujeres.

Las posturas más frecuentemente utilizadas en estas operaciones son de pie y en cuclillas. El trabajo de pie a veces es estático y otras veces implica gran carga dinámica: mover y acarrear bandejas, sacar linternas desde los botes, en las cuales son frecuentes sobreesfuerzos riesgosos.

En el proceso de loop-cord los puestos de trabajo están diferenciados por sexo. Las mujeres se encargan del perforado y enhebrado, mientras los hombres cargan y descargan los botes y abastecen permanentemente a enhebradoras y perforadoras de ostiones. Las instalaciones para las operaciones son rudimentarias: un sitio de atraque para las embarcaciones, la malla que hace las veces de techo contra el sol y la lluvia, mesones en el que trabajan las enhebradoras, un par de máquinas perforadoras y una pequeña oficina.

Las perforadoras trabajan sentadas sobre un taburete de madera sin respaldo. Disponen de una mesa sobre la cual se colocan los ostiones y desde donde los sacan, los posicionan en la máquina perforadora desde la cual baja una mecha que hace el orificio en la concha del ostión para arrojarlos luego a un recipiente. La postura adoptada para este trabajo es sentada, inclinada hacia adelante sin apoyar las extremidades superiores. La tarea es repetitiva: se hacen alrededor de 30 perforaciones por minuto y pueden llegar a 20.000 perforaciones diarias. El trabajo exige gran concentración para que la perforación se haga en el lugar preciso y así no dañar al ostión ni los dedos y uñas de la perforadora.

Una vez perforados los ostiones son trasladados donde la enhebradoras o looperas, cuyo trabajo se hace de pie junto a cubetas con agua donde se encuentran los moluscos.

Los principales riesgos observados fueron: lesiones por movimientos repetitivos, postura sostenida de pie, afecciones a la piel y carga mental excesiva: agudeza visual y alta concentración.



La situación de saneamiento básico para el trabajo a bordo de las balsas ha sido crítica desde los inicios de la actividad acuícola, aun cuando se ha fiscalizado y exigido el cumplimiento de las obligaciones legales mínimas exigibles en todo lugar donde trabajen personas. Los resultados del estudio en los centros de cultivo y plataformas señalan la urgencia de adoptar de medidas para su corrección.

No es comprensible, por ejemplo, que no se disponga de agua potable y servicios higiénicos a bordo de las balsas en más del 70% de los lugares visitados, siendo éstos son requisitos sanitarios mínimos para cualquier lugar de trabajo de las personas.

Saneamiento básico y elementos de protección personal

	Indicadores	Porcentaje de empresas que cumplen
Medidas de saneamiento básico	Se dispone de agua potable en la balsa	26
	Se dispone de baño en balsa	35
	Existe un lugar para la colación	64
Elementos de protección personal	Los trabajadores usan botas impermeables	96
	Los trabajadores usan ropa impermeable	96
	Los trabajadores usan chaleco salvavidas	92
	Los trabajadores usan guantes	72
	Los EPP están en buen estado	83
	Los trabajadores usan ropa térmica	35

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

En relación con el uso de elementos de protección personal para el trabajo a bordo de las balsas, ha habido un mejoramiento importante en relación con el equipo impermeable y chaleco salvavidas en las salmoneras. En las plataformas para el cultivo de ostiones, en cambio, el uso de chaleco salvavidas es poco frecuente. Sin embargo, se debe implementar la adquisición de parte de las empresas de ropa térmica adecuada al desempeño de las tareas acuícolas y su entrega oportuna a los trabajadores de acuerdo a la normativa sobre protección contra el frío existente en Chile (DS N°745).

8. *EL TRABAJO EN LAS PLANTAS DE PROCESAMIENTO*

A. El Proceso

Las plantas de procesamiento de productos del mar, a diferencia de los centros de cultivos acuícolas, son establecimientos industriales cerrados en los cuales el trabajo se organiza en torno a líneas de producción en un sistema fabril de características tradicionales. Se trata de un proceso continuo que comienza con el pesaje de la materia prima y concluye con mucha rapidez con el producto procesado, al menos enfriado, y embalado. En este proceso la actividad realizada por los trabajadores es esencialmente repetitiva.

Las plantas visitadas incluían diferentes líneas de elaboración, en ocasiones éstas se combinaban. Como se ha señalado las líneas de elaboración observadas durante el estudio fueron principalmente dos: congelado y fresco-enfriado. Las especies procesadas, en las regiones de Los Lagos y de Aysén eran salmones y truchas cultivadas en cautiverio. En Coquimbo, las plantas procesaban ostiones de cultivos y crustáceos, (camarones y langostinos) y algunas maquiladoras estudiadas tenían una producción más diversificada, en función de las materias primas a las que podían acceder.

La orientación exportadora del 93% de las plantas incidía sobre las condiciones generales de trabajo así como también en el nivel tecnológico de los establecimientos de la muestra¹. Sin embargo, una característica de las plantas en conjunto era su funcionamiento con diferentes niveles tecnológicos, en algunas habían puestos automatizados y en otras en los mismos puestos las operaciones eran realizadas en forma manual.

¹ El Servicio Nacional de Pesca (SERNAPESCA), es el organismo encargado de certificar a las empresas mediante el Programa de Aseguramiento de Calidad (PAC), basado en el concepto de análisis de riesgos y control de puntos críticos (HACCP). Dicho programa es voluntario para todas las plantas y obligatorio para aquéllas que exportan a la Comunidad Europea, EEUU y Colombia.

En las regiones australes se seleccionó una familia de puestos de trabajo: descabezado, fileteado, desespinado, desparasitado, recorte y prolijado; todos organizados en torno de las líneas de procesamiento del salmón. La ocupación de los puestos en las plantas estaba segmentada por género. Tanto el descabezado y fileteado eran hechos por trabajadores hombres, en tanto el tamaño y peso de esta especie requieren de una combinación de fuerza y rapidez en las operaciones. Filetear consiste en hacer dos cortes a lo largo del cuerpo del pescado, un primer corte lo abre y en un segundo, se le extrae la columna.

OPERARIOS LINEA DE PROCESO:

Descabezado, fileteado, desespinado, desparasitado, recorte y prolijado.



En 28 plantas de procesamiento se observaron estos puestos de trabajo que involucraban 1.926 trabajadores, de los cuales la más de la mitad eran mujeres especializadas en labores de desespinado, desparasitado, recorte y prolijado, en cambio las tareas de fileteo y de descabezado eran desempeñadas fundamentalmente por hombres.

La jornada laboral se distribuía mayoritariamente en seis días de la semana, en algunas plantas en cinco días, en dos establecimientos en siete y uno tenía sistema de jornada bisemanal. En 35% de los casos quienes ocupaban estos puestos hacían pausas además de destinada a la colación. En la mitad de los establecimientos se trabaja en sistema de turnos.

En 60% de las plantas el sistema de remuneración para estos grupos de trabajadores era combinado (sueldo fijo más un porcentaje variable, ya sea individual o colectivo). En 16% de los casos la remuneración es sólo variable, dependiendo siempre de la producción individual o grupal. En la mayoría había bonos por asistencia y por producción.

Las operaciones se hacían permanentemente de pie, sin elementos de apoyo y con movimientos repetitivos de alta velocidad. Requieren alta concentración, mínimo tiempo libre durante la jornada, siguiendo la continuidad del flujo de producción, y se ejecutan con altos niveles de supervisión directa o indirecta.

Los niveles de ruido en el ambiente de trabajo resultó ser un importante factor de riesgo físico. La mitad de los trabajadores en estos se expone a frío, resultante de la combinación de las bajas temperatura en el medio, humedad y corrientes de aire.

Se relevó como avance positivo el cumplimiento en el uso de elementos de protección personal, en este caso ropa protectora contra la humedad y el frío. Se encontraron faltas de guantes anticortes para operarios de sierra circular, aumentando los riesgos en tanto, además, algunas de ellas carecían de protección en la zona de corte.

En el acondicionamiento de los filetes se hacen distintas operaciones. El desespinado consiste en la extracción una a una de las espinas que hayan permanecido, por medio de una pinza con resorte; el recorte y prolijado, consiste en “arreglar” el producto a través de pequeños cortes de la piel y de la carne para darle una presentación adecuada. Todos éstos son puestos llenados por mujeres en los cuales las principales destrezas exigidas son la agudeza visual, minuciosidad, motricidad fina y rapidez.

En las plantas de Coquimbo, la familia de puestos de trabajo seleccionados se ordenaban en torno de la línea de procesamiento de moluscos y crustáceos, específicamente el desconchado y eviscerado de ostiones y el descolado de camarones y langostinos. Las operaciones de eviscerado y descolado son desempeñadas por trabajadoras en un alto porcentaje, mientras que el desconchado de ostiones es asumido fundamentalmente por hombres.

La postura corporal para realizar las labores en todos estos puestos es de pie, en ocasiones las plantas cuentan con pisos, especialmente en el caso del descolado, que permite a los trabajadores combinar la postura de pie y sentada a lo largo de la jornada. Una característica común a toda la familia de puestos, como en la mayor parte de la industria pesquera, es la ejecución de movimientos repetitivos y la velocidad. Parte del trabajo de supervisión consiste en asegurar la rapidez, que se ve reforzada por la remuneración a trato a los trabajadores de los puestos aludidos.



B. Organización del Trabajo

El tipo de jornada laboral que se utiliza en las plantas estudiadas es la denominada ordinaria, es decir, que se extiende hasta 48 horas a la semana distribuidos en 5 o 6 días. En la mayoría de las plantas el trabajo se hacía de lunes a sábado (70%), en unas pocas de lunes a viernes y en un caso la jornada se realizaba de martes a sábado. En el momento en que se aplicó el cuestionario, la extensión diaria promedio para las plantas fue de 8,6 horas y los valores extremos fueron de 8 horas como mínimo y 10,7 horas el máximo.

La realización de horas extraordinarias es prácticamente la norma en las plantas de procesamiento. Casi en la totalidad de ellas se realizan siempre o a veces horas extras. En poco más de un tercio se hacían siempre horas extraordinarias, en tanto en alrededor del 59% se hacían a veces.

Horas extraordinarias en las plantas de procesamiento

	N° de empresas	% de empresas
Sí, a veces	20	58.8
Sí, siempre	13	38.2
No, nunca	1	3.0
TOTAL	34	100.0

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

Normalmente se trata de dos horas extras por día, con lo cual la duración del tiempo diario de trabajo es de 10 horas, elevándose a 12 horas en períodos de alta producción o abastecimiento de materia prima.

La llegada de materia prima, pescados o mariscos, su rápida perecibilidad y las exigencias de los mercados externos de destino, condicionan la extensión y

la intensidad de la jornada de trabajo. En relación con ello, se observó que muchas plantas procesadoras tienen un horario escalonado para los distintos puestos de trabajo vinculado directamente con la producción, esto significa que la hora de entrada, la pausa de colación y la hora de salida se regulaba de acuerdo a las distintas etapas del proceso en el que cada trabajador se encontrara involucrado.

Cualquiera sea la línea de producción en las plantas, según lo observado en el estudio, el proceso de trabajo se desenvuelve siempre en un ambiente de bajas temperaturas y muy húmedo, en tanto una de sus características es que el agua escurre en forma permanente por el hielo con el cual se traslada y se mantiene el producto y por los sucesivos lavados a los que es sometido, además de las bajas temperaturas que emanan de las cámaras de frío.

Junto a estas condiciones ambientales, en el procesamiento de pescados y mariscos, la gran mayoría de las actividades laborales en las plantas se realizan de pie y utilizándose en forma intensiva brazos y manos con movimientos repetitivos y rápidos, de manera que durante la jornada o se está fuera de la línea, en un descanso de cualquier tipo, o se está en la línea, ahí, siempre trabajando. En este contexto, la duración prolongada de la jornada diaria es un problema adicional, que potencia los riesgos para la salud, el bienestar y la productividad en el mediano plazo de los trabajadores. Por ello también, un aspecto central en la organización del tiempo de trabajo son las pausas programadas durante la jornada.

De acuerdo a la normativa laboral, sólo es obligatorio el tiempo de descanso destinado a la colación que debe ser al menos de 30 minutos. En las plantas estudiadas el tiempo de colación más frecuente era de 60 minutos (11 plantas) y en segundo lugar, media hora (8 plantas).



Como se señaló algunas empresas tenían como parte de sus estrategias productivas la realización de pausas dentro de la jornada de trabajo, además del tiempo destinado a la colación. La existencia o ausencia de pausas, son aspectos claves en particular en estas condiciones de trabajo.

En estos establecimientos las pausas pueden hacerse interrumpiendo el trabajo en línea o sacando de ésta a una parte del personal para un momento de descanso o recreación. En más de la mitad de las plantas procesadoras visitadas, los trabajadores paraban sólo para la colación, en tanto en 41% de ellas había programación de pausas y en una se hacían sólo en temporada de alta producción.

**Pausas programadas durante la jornada de trabajo
en las plantas de procesamiento**

Hacen pausas	N° de empresas	% de empresas
No	20	59.8
Sí, todos o algunos	13	38.2
Sólo en temporada alta	1	3.0
Total	34	100.0

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

En relación con el número de pausas durante la jornada, la mayoría realiza una pausa (8 casos) o dos (5 casos). La duración de estos intervalos tenía también muchas variaciones: entre 3 y 30 minutos, siendo la modalidad más frecuente la pausa de 10 minutos.

Se consultó si las pausas programadas estaban destinadas a todos o a algunos puestos específicos. En la mayoría de las plantas las pausas estaban programadas para todos los puestos de trabajo, en un caso sólo tenían pausas las descoladoras en un establecimiento que procesaba crustáceos (camarones y langostinos) y en otro caso las pausas eran sólo para el personal encargado de la mantención.

La organización del trabajo requiere a veces el uso de turnos para mantener la producción en forma continua, esto es así en muchas plantas procesadoras de alimentos perecibles dadas las propiedades de la materia prima. Existen diversas formas de distribuir el trabajo en las 24 horas, las modalidades de distribución más frecuentemente utilizadas eran en tres turnos: de mañana, de tarde o vespertinos y los turnos nocturnos.

En el 61.8% de las plantas de procesamiento, todo el personal trabajaba en jornada diurna y casi siempre distribuida en seis días a la semana, de lunes a sábado. En el 38.2% de las plantas había situaciones combinadas: un grupo del personal se

desempeñaba sólo en jornada diurna y otro grupo en sistema de turnos, que variaban en cantidad entre uno y tres turnos.

Turnos en las plantas de procesamiento

	N° de empresas	% de empresas
Sin turno	21	61.8
Con turno	13	38.2
Total	34	100.0

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

En las plantas donde había régimen de turnos, 23% tenían turnos fijos, sin variación, en tanto el 69% tenía un sistema de rotación de turnos una vez a la semana, y un 7.7% turnos combinados, fijos y rotatorios.

Respecto del acceso a los baños, de las 34 plantas en donde se consultó y observó este ítem, sólo en 2 de ellas (6%) había libre acceso, en 7 establecimientos el acceso era libre pero con control al reingresar a la línea de la higiene personal, especialmente de las manos. En los otros 25 (73.6%) había algún tipo de restricción. Estas limitaciones eran variadas: desde la más simple que consistía en pedir permiso y controlar la higiene después hasta la más estricta en la cual se llevaba un control del tiempo en que las personas permanecían en los servicios higiénicos y el número de veces al día en que se recurría a éstos. En un caso, una de las pausas programadas tenía como una de sus finalidades su utilización para ir a los baños.

Los encargados de personal o de la producción argumentaron dos razones para este tipo de control: el tiempo excesivo ocupado por el personal en ello y la necesidad de asegurar la higiene del producto, razón por la cual las manos eran objeto de esa rigurosa revisión.

En actividades repetitivas y cuando la actividad laboral se realiza en una postura fija, sometido el cuerpo a una carga de trabajo estática, la rotación de puestos es un

recurso organizacional, ergonómico, de salud y bienestar del personal de la mayor importancia. En casi la mitad de las plantas estudiadas (47.1%) los puestos eran rotatorios, en el 38% eran fijos, en 9% eran fijos y rotatorios y en un 6% si bien eran fijos, frente a emergencias o necesidades se cambiaban.

Por las facilidades de descomposición de la materia prima, el proceso en las plantas requiere de rapidez y coordinación, para poder concluir su manipulación en la menor cantidad de tiempo posible. Este tipo de trabajo realizado en forma permanente puede derivar en trastornos y enfermedades músculo-esqueléticos, una de las más frecuentes, la tendosinovitis, que es el primer motivo de licencias médicas entre los trabajadores del sector, como se verá más adelante.

En algunas plantas se señaló que el puesto de filetero, que requiere una destreza particular de fuerza, precisión y rapidez, uno de los más cotizados por su más alta remuneración, su ocupación se usaba también como “premio o castigo”, en el último caso si el trabajador fileteador faltaba al trabajo, sin justificación un día lunes, era cambiado a otro puesto, con una remuneración menor.

El sistema de remuneraciones es el tercer problema organizacional detectado, aún cuando puede estar en la base, en el primer lugar, determinando varios de los otros problemas expuestos.

El tipo de salario utilizado en los puestos de las líneas de producción de las plantas de proceso está relacionado con los flujos de materia prima a procesar. La ecuación entre velocidad, condición necesaria por el rápido deterioro de pescados y mariscos, y calidad, exigida por los mercados de destino, debe ser perfectamente lograda y, en su obtención, el sistema de pago utilizado parece jugar un papel fundamental.

En los grupos de puestos de trabajo estudiados había diversas alternativas en los sistemas de remuneración. En primer lugar, en el caso de las líneas de producción de moluscos (ostiones) y crustáceos (camarones y langostinos), el salario fijo era muy reducido, alcanzaba al 8% de las unidades productivas, mientras que el completamente variable operaba en un 32% de los casos y la modalidad combinada, de fijo más variable,

era del orden de un 60%. En segundo lugar, en la otra familia de puestos estudiada en las plantas correspondientes a fileteo, descabezado, desespinado, prolijado y desparasitado, predominaban en un 74% de los establecimientos, las formas combinadas de pago.

En las plantas de procesamiento, se constató que, como estrategia general, cuando la empresa requiere y busca velocidad en el proceso, como es el caso en el descabezado, fileteo, desconchado, descolado, eviscerado, se estimula básicamente el rendimiento cuantitativo, es decir, el más alto número de unidades de producto por unidad de tiempo, y el incentivo tiende a premiar la rapidez individual. Por el contrario, cuando lo que busca es preferentemente la calidad, caso del desespinado, desparasitado, mprolijado, se estimula el buen desempeño grupal, medido según unidades de producto aceptadas o rechazadas, y el incentivo, en estos casos, se orienta a estimular a los equipos de trabajo como conjunto.

Al respecto, fue elocuente la combinación de ambas estrategias, para aumentar la velocidad y para mejorar la calidad, al observar en una misma planta las dos formas de incentivos en dos líneas distintas de producción.

El estímulo a la rapidez en las operaciones para obtener un mayor salario está tan incorporado en el personal de plantas, que en varias ocasiones los trabajadores no levantaron la vista de su tarea ni interrumpieron su quehacer por ningún motivo frente a las preguntas que el equipo a cargo del estudio les hacía en los puestos de trabajo.

El bono por asistencia se entregaba en más de un tercio de los establecimientos y el bono por producción, en un cuarto de éstos.

OPERARIOS LINEA PROCESAMIENTO MOLUSCOS Y CRUSTACEOS:



Desconchado, eviscerado y descolado

Los puestos de trabajo observados, incluían a 928 trabajadores, de los cuales tres cuartas partes eran mujeres, trabajaban mayoritariamente de lunes a sábado, no realizan pausas

dentro de la jornada laboral y trabajan en un solo turno.

La remuneración se componía en la mayoría de los casos de un sueldo fijo más un porcentaje variable dependiendo de la producción individual y/o colectiva. Casi un tercio tenía un sueldo sólo variable según lo producido. Algunos establecimientos otorgan bonos por asistencia y/o por producción.

Estos puestos de trabajo demandan un esfuerzo físico alto en la manipulación de objetos pesados, postura de pié sin elementos de apoyo, movimientos repetitivos de alta velocidad.

El frío no es un factor de riesgo por el clima más cálido de la zona norte. Sí estaban presentes como riesgos la exposición a la humedad y a factores propios de trabajo a la intemperie en esas regiones como vientos, radiaciones solares.

A pesar de que se trabaja en permanente contacto con agua, en la mayoría de los establecimientos no se cumple con la normativa de uso de elementos de protección personal como protección de la humedad.

La manipulación de productos altamente perecibles exige trabajo permanente en la línea, sin tiempo libre, con alta concentración y supervisión.

Bonos en líneas de procesamiento

TIPOS DE BONOS	Operario línea de proceso (fileteado, desespinado, desparasitado)		Operario línea de proceso moluscos y crustáceos (desconchado, eviscerado, descolado)	
	Nº	%	N	%
Por producción	4	19.0	6	28.6
Por asistencia y otros	12	57.2	6	28.6
Bonos sociales (locomoción, escolaridad, antigüedad)	2	9.5	2	9.5
Otros	1	4.8	—	—
No otorga bonos	2	9.5	7	33.3
TOTAL	21	100.0	21	100.0

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

2 Según DS N° 745, Título III, Párrafo II, artículo 32, “los elementos estructurales de la construcción de los locales de trabajo y todas las maquinarias, instalaciones, así como las herramientas y equipos, se mantendrán en condiciones seguras de buen funcionamiento para evitar daños a las personas.”

C. Seguridad e Higiene

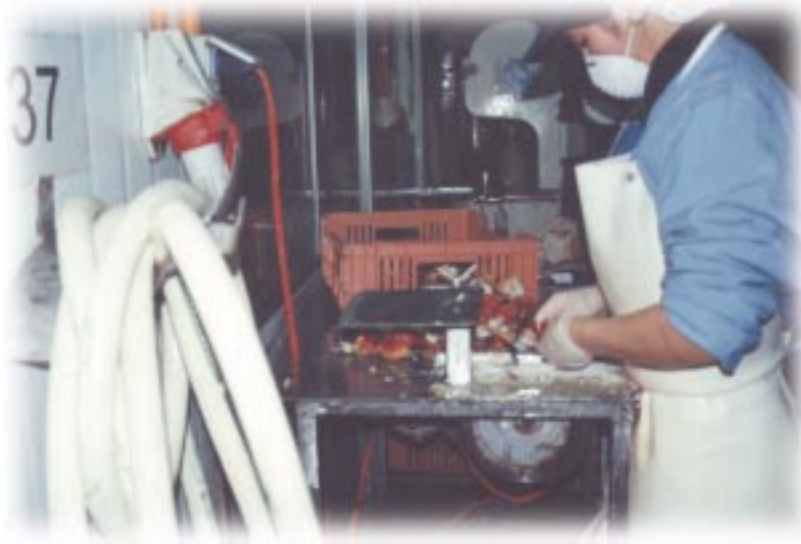
C.1 Condiciones Estructurales²

Las condiciones estructurales de las instalaciones físicas de las plantas estudiadas eran, en general (90%), adecuadas respecto de techos, cielos, paredes, ventanas y puertas. Algo similar puede decirse del factor iluminación en ellas. Sin embargo, la condición de seguridad en los pisos era deficitaria como se observa en el cuadro siguiente.

Condiciones de los locales de trabajo

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

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero



El trabajo en forma casi permanente en 2 y 3 turnos en estos locales, y la mayor cantidad de personal que se incorpora en períodos de mayor producción deriva en que los espacios disponibles para que los trabajadores realicen su trabajo en forma segura y cómoda se hagan estrechos. Por ello el estado de los pisos y las delimitaciones tienen particular relevancia.

Aproximadamente un 40% de las plantas presentaban problemas por la falta de medidas de aislamiento del agua y la falta de superficies antideslizantes. Lo primero significa la exposición permanente a la humedad de las personas que allí trabajan y lo segundo acarrea un riesgo de caídas, el cual se refuerza con la falta de delimitación de los pasillos y de señalizaciones de seguridad. La mejoría en estas condiciones está relacionada directamente con la disminución de la accidentabilidad en el sector.

C.2 Condiciones de Seguridad en el Proceso

Los resultados de la aplicación de la lista de chequeo utilizada en el estudio señalan que la seguridad en el manejo de las herramientas es deficitaria; en un

50% de las plantas no existen instrucciones para su utilización correcta y segura como, por ejemplo, el uso cuchillos.

Condiciones de seguridad en el proceso

Equipamiento de trabajo		Porcentaje de plantas en buenas condiciones
Máquinas	Dispositivos de seguridad de las máquinas	68
	Equipos fijos tienen protecciones necesarias	58
	Programa de mantenimiento de máquinas y herramientas	63
Herramientas	Instrucciones de uso de herramientas	40
	Depósito de cuchillos	20
Incendios	Extintores de acuerdo a la norma	48
	Vías de escape señalizadas	12

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

En la protección de máquinas entre un 30%–40% de las empresas mostraban deficiencias en las medidas de seguridad, que se reflejaron en la falta de protecciones, mantención y dispositivos de seguridad en las mismas. Esto es particularmente grave en estos establecimientos por las propiedades cortantes y de diversos otros riesgos en espacios que en frecuentes ocasiones están atochados de personal preocupados de realizar con la máxima rapidez sus operaciones. Esta situación incide directamente en la probabilidad de accidentarse.

Otro aspecto débil en la prevención de riesgos es la falta de vías de escape señalizadas y de extintores adecuados en las diferentes dependencias de la empresa en un 88% de los establecimientos visitados.

C.3 Calificación de la Seguridad

Tomando algunos parámetros observados en la revisión a las plantas se puede asignar una calificación promedio a cada empresa, de acuerdo al grado de cumplimiento en dichos parámetros; para ello se consideraron condiciones que presentan riesgo de producir accidentes como caídas, cortes, atrapamiento en máquinas, accidentes eléctricos e incendios. En el recuadro se presentan las variables que se consideraron fundamentales en tal sentido.

Condiciones de seguridad

Condiciones	Indicadores positivos
Estado de los pisos	Limpios
	Con superficies antideslizantes
Máquinas y herramientas	Equipos con protección partes peligrosas
	Uso de guantes anticorte
Electricidad e incendios	Instrucciones para el uso de máquinas y herramientas
	Instalaciones sin riesgo eléctrico
	Extintores de acuerdo a la norma
Condiciones generales	Buena iluminación
	Sin ruido excesivo

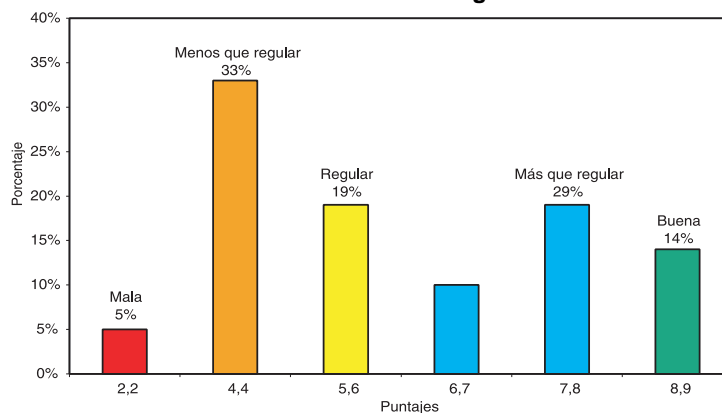
Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

Se incluyen en el análisis dos condiciones generales que en ocasiones pueden aumentar la peligrosidad del lugar de trabajo; los pisos resbalosos y con obstáculos y la falta de iluminación que aumenta la probabilidad de caídas. Asimismo, el ruido excesivo (a parte del riesgo de provocar una lesión auditiva) reduce los niveles de concentración y alerta lo cual aumenta la probabilidad de atrapamientos, cortes y accidentes eléctricos, cuando las máquinas y herramientas no cumplen con las medidas de seguridad adecuadas.

Con estas variables se construyó una escala de puntajes de 0 a 10 puntos (0 = muy malo; 1 - 2,9 = malo; 3 - 4,9 = menos que regular; 5 - 5,9 = regular; 6 - 7,9 = más que regular; 8 - 9,9 = bueno; 10 = muy bueno). Se obtuvo un puntaje promedio de 6,03 para todas las plantas, es decir, sus condiciones de seguridad se pueden calificar como más que regulares.

El gráfico muestra la distribución de las plantas en esta escala.

Institución de los puntajes obtenidos por plantas procesadoras en calificación de la Seguridad



Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

Alrededor de un 40% de las empresas tenían condiciones de seguridad en las plantas que se pueden calificar como más que regulares y buenas, no encontrándose

ninguna que alcanzara una calificación 10, equivalente a muy buena. Por el contrario, un 57% de las empresas se encontraban en una categoría de regular a mala.

Las condiciones de seguridad en las plantas de la Región X con un puntaje promedio de 6.5 es más favorable que la que se encontró en la Región IV cuyo puntaje promedio alcanzó a 4.9.

Comparando el puntaje de calificación de la seguridad en las empresas con el porcentaje de licencias médicas declaradas por los trabajadores, se observa que en las plantas cuyas condiciones de seguridad son de regular a malas, el porcentaje de licencias médicas aumenta a más de un 50% de los trabajadores, lo cual reafirma la importancia de controlar y mejorar estos aspectos que influyen directamente en la salud de los trabajadores.

C.4 Cámaras de Frío

En el proceso de trabajo en plantas de procesamiento de productos marinos es indispensable el empleo de sistemas de frío, ya sea túneles y/o cámaras, que funcionan a temperaturas muy bajas y utilizan como gas refrigerante el freón o el amoníaco, solos o en forma mixta.

Se encontró un buen nivel de cumplimiento en las empresas en relación con las medidas estructurales, en el uso de elementos de protección personal, pero éstas fallaban notablemente en las medidas de prevención de carácter organizativo y de planes de emergencia ante tales situaciones. Ello, a pesar de que disposiciones como el control de los tiempos de permanencia en el interior de las cámaras y la necesidad de un tiempo de recuperación en lugar temperado al salir de la exposición al frío, son exigencias establecidas con claridad en la normativa (D.S. N° 745).

Seguridad en cámaras de frío

	Indicadores	Porcentaje de plantas que cumplen
Medidas organizativas y planificación	Existe un control de tiempos de permanencia en su interior	8
	Existen normas para el ingreso a su interior	12
	Existe un tiempo de recuperación de temperatura corporal al salir de cámara	27
	Existe un sistema de detección de gas refrigerante	42
	Existe un plan de emergencia ante fugas de gas	13
Medidas estructurales y uso de elementos de protección personal	Las puertas de la cámara se pueden abrir desde interior	79
	Los trabajadores expuestos usan ropa térmica adecuada	82
	No ingresan máquinas a combustión a la cámara	88

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

Los riesgos evidentes del ingreso y permanencia en las cámaras de frío hacen que éstos requieran de un riguroso control. El uso de ropa térmica adecuada es indispensable, y sobre todo, el respeto a los tiempos normados de permanencia en ellas. Los datos obtenidos en el estudio indican que el 18% de los trabajadores que ingresaban a cámaras no utilizaban dicha ropa. Por otra parte, se encontró que en

muy pocas empresas se cumplían los tiempos de recuperación de la temperatura corporal al salir de cámaras.

Otro de los riesgos de las cámaras frigoríficas es el escape de gas refrigerante que, además de afectar el proceso de trabajo, constituye un riesgo para la salud de los trabajadores produciendo lesiones a la piel, intoxicación y hasta la muerte, dependiendo del tiempo y dosis de exposición. Resulta muy significativo, el hecho que en el 38% de las empresas visitadas se había producido recientemente (en los últimos 6 meses) un escape de gas. Por otra parte, se encontró que menos de la mitad de las cámaras visitadas tenía sistemas de detección y un número considerable de empresas no se sabía qué hacer frente a un accidente de este tipo pues no cuentan con planes de emergencia.

C.5 Saneamiento Básico

Las condiciones de saneamiento básico incluyen la disponibilidad de agua potable y servicios higiénicos, un lugar para comer y, en el caso de este tipo de industria, de duchas con agua caliente y salas de vestir para el cambio de ropa con casilleros para guardarla. Son medidas de carácter obligatorio, según lo establece el Decreto Supremo N° 745, del Ministerio de Salud, y la falta de cumplimiento de esto implica una infracción al artículo 184 del Código del Trabajo.

Saneamiento básico

Indicadores	Porcentaje de plantas de proceso que cumplen
Existe agua potable	96
Existen comedores	96
El comedor está aislado del centro de trabajo	92
Existen salas de vestir y guardarropas	85
Existen servicios higiénicos en buen estado	80
Existen duchas suficientes y adecuadas	77

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

De acuerdo a la realidad observada en terreno, las condiciones de saneamiento básico requieren de un rápido mejoramiento de los aspectos relacionados con la habilitación de duchas, servicios higiénicos y salas de vestir con sus respectivos casilleros guardarropa.

9. LA SALUD LABORAL

Los distintos grupos ocupacionales tienden a mostrar un tipo de malestares, enfermedades, de accidentes y un perfil patológico y de desgaste propio, en el cual las condiciones de trabajo tienen un peso definitivo.

“La salud integral de las personas depende de factores biológicos, psicológicos, sociológicos y ambientales. La salud es siempre un vector entre estos distintos factores que interactúan constantemente. Sin embargo, dado que el trabajo constituye mucho más que las dos terceras partes del tiempo que utilizan las personas, las condiciones y

el ambiente de trabajo, el ruido, la temperatura, la contaminación ambiental, la organización del tiempo de trabajo, repercutirán en la salud de la población trabajadora”³.

Existe, por lo tanto, una estrecha relación entre la calidad de los ambientes de trabajo y de las condiciones sociales en las cuales la actividad laboral se desenvuelve y la salud de los trabajadores.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), llama la atención sobre la exposición a factores de riesgo en los lugares de trabajo. Entre los principales, destaca los riesgos de sobrecarga física y los riesgos ergonómicos, que afectan alrededor del 30% de la fuerza de trabajo en los países desarrollados y de un 50% a 70% en los países en desarrollo.

Por otra parte, las condiciones sociales de trabajo y el estrés psicológico se señalan cada vez más como factores de riesgo ocupacional que afectan prácticamente a toda la población laboral activa.

En las encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras del sector los motivos de licencias médicas más frecuentes fueron los trastornos musculoesqueléticos de cuello y miembros superiores y de espalda, de miembros inferiores o causados por accidentes y las enfermedades respiratorias (amigdalitis, resfríos, sinusitis). Como se observa en la tabla adjunta resulta evidente la importancia de la exposición al frío y de las condiciones posturales y de organización del trabajo en este perfil de licencias médicas.

En los diferentes estudios realizados en el sector, nacionales y en otros países, sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras de este sector, los malestares físicos que se mencionan con mayor frecuencia son los dolores musculares a nivel de cintura, espalda, dolores de cuello y hombros.

3 Frankenhaeuse, M. OPS/ 1993. **Para la investigación sobre la salud de los trabajadores**

Distribución porcentual de licencias médicas

Motivos de licencias médicas	Porcentaje
Trastornos musculoesqueléticos	32.4
Enfermedad respiratoria (alta y baja)	28.7
Accidentes del hogar o extralaboral	6.5
Depresión, neurosis, estrés	3.7
Enfermedad digestiva	2.8
Enfermedad de piel	2.8
Enfermedad cardiovascular	1.9
Intoxicación, lesión por sustancias químicas	1.9
Enfermedad mucosa conjuntival o bucal	1.9
Enfermedad respiratoria baja	0.9
Lesión por congelamiento	0.9
Sin información	16.7

Fuente : Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento de Trabajo Sector Pesquero, encuesta realizada a trabajadores

Según la información aportada por las Mutualidades (A.CH.S., I.S.T.), del total de accidentes ocurridos en la industria pesquera, el 26% de ellos se debe a sobreesfuerzos, siendo de este modo el tipo de siniestro más frecuente. En segundo lugar, 19% de los casos se debe a golpes “por o contra objetos materiales”. En orden descendente, 17% de los casos se debe al contacto con objetos cortantes, en tanto, 12% del total de casos, se producen por caídas “de un mismo nivel”.

Las zonas del cuerpo más frecuentemente lesionadas son los dedos de las manos y los brazos (20% y 17%) respectivamente, seguidas del área lumbar, que concentra al 10% de los accidentes.

Respecto de los agentes causales, en esta industria sobresalen tres: el traslado de materiales (30%), otros materiales de trabajo, en los cuales se incluyen cuchillos, (24%) y las superficies de trabajo (11%).

Así, del análisis estadístico de la accidentabilidad en las plantas de procesamiento se identifica un perfil de sus principales riesgos: el permanente transporte de cajas con materia prima fresca y luego procesada, el depósito en canastillos de la producción individual de cada trabajador en la línea de proceso, el uso y el almacenamiento inadecuado de los cuchillos, la condición resbaladiza de los pisos por la combinación de la grasa de los peces con el flujo permanente de agua.

A. Trastornos Musculoesqueléticos

Como se ha señalado, el ritmo de trabajo en las plantas exige una gran rapidez, agilidad y coordinación motora, con la demanda de movimientos que se repiten en forma continua durante el día y que sobrexigen a determinados músculos de la muñeca, los dedos, el codo y los hombros, lo cual asociado con posturas fijas y poco cómodas, conllevan a molestias y trastornos musculares.

El carácter repetitivo de estas tareas es uno de los principales riesgos de lesiones musculoesqueléticas. La repetición del mismo movimiento durante horas puede causar un estrés muscular y provocar lesiones; en la medida en que la rapidez aumenta, mayor es el estrés muscular; aumentando el riesgo de que ocurran lesiones.

En el análisis de los datos entregados por las Mutualidades (A.CH.S. y I.S.T.⁴) entre los años 1994 y 1998, se destacan los trastornos musculoesqueléticos de extremidades superiores, fundamentalmente tendinitis de mano y antebrazo (41%).

Para los trabajadores de los centros de cultivos, el I.S.T. reporta 10 enfermedades ocupacionales, con un predominio también de los trastornos musculoesqueléticos, con una representación importante de problemas lumbares y tendinitis de mano.

⁴ El I.S.T. registró 155 enfermedades ocupacionales entre sus empresas afiliadas para la industria de procesamiento.

Sin embargo, es necesario señalar que en nuestro país no se conocen las cifras exactas ni la magnitud de las lesiones que sufren realmente los trabajadores porque existe una subnotificación importante.

En el caso del cultivo de ostiones, tal como se describió más adelante, el trabajo de perforado y enhebrado de ostiones, se realiza principalmente por trabajadoras mujeres. Este trabajo exige movimientos repetitivos y posturas que constituyen riesgos importantes para el desarrollo de trastornos musculares. Se enhebra cada pieza en menos de 30 segundos y una enhebradora realiza alrededor de 30 cuerdas en una jornada, durante la cual enhebra alrededor de 7.500 ostiones.

Del conocimiento acumulado en esta área se desprende la necesidad de reducir la velocidad del trabajo, disminuir el esfuerzo que requiere cada uno de los movimientos e incorporar un sistema de pausas más frecuentes y reducir el tiempo de exposición. Se recomienda un límite de 45 a 60 minutos cuando se trata de trabajo repetitivo, seguido de una pausa de 10 a 20 minutos.

La incorporación de la rotación entre los diferentes puestos de trabajo es útil para reducir el riesgo de lesiones limitando la duración de exposición del trabajador a las condiciones riesgosas de una tarea específica. Para que esto sea realmente efectivo, se requiere que los trabajadores roten entre tareas que exijan el uso de diferentes grupos de músculos, ya que se puede hacer el cambio a otra actividad en la cual se hacen trabajar los mismos grupos de músculos de la anterior, sin permitirles su descanso ni obtener, por tanto, los objetivos buscados. Se requiere por lo tanto buscar un sistema de rotación alternando tareas de alto riesgo y de menor riesgo; que permita trabajar grupos de músculos sin cansarlos de manera excesiva.

Trastornos musculoesqueléticos más comunes

Lesiones	Síntomas	Principales causas
Tendinitis: inflamación de la zona en que se unen el músculo y el tendón	Dolor, inflamación, reblandecimiento y enrojecimiento de la mano, la muñeca y/o antebrazo. Dificultades para utilizar la mano.	Movimientos rápidos y repetitivos, manipulación de piezas pequeñas.
Tenosinovitis	Dolores, inflamaciones y dificultad para utilizar la mano.	Movimientos repetitivos, a menudo no agotadores. Aumento repentino de la carga de trabajo.
Síndrome del túnel carpiano	Hormigueo, dolor y falta de sensibilidad en los dedos de las manos.	Exposición a vibraciones, esfuerzo muscular prolongado.
Epicondilitis	Dolor e inflamación en el codo.	Tareas repetitivas.
Bursitis	Inflamación en el lugar de la lesión que puede ser rodilla, codo o el hombro	Arrodillarse, hacer presión sobre el codo o movimientos repetitivos de hombros

Dirección del Trabajo, Proyecto Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

Otro factor de riesgo que puede contribuir a agravar las lesiones musculoesqueléticas es el uso excesivo de la fuerza física; como se pudo observar en los puestos de fileteador, de operario que traslada cajas y contenedores; en las balsas jaulas, la tarea del alimentador cuando traslada varios sacos de alimentos (25 kg. cada uno) y cuando realiza la alimentación manual con una pala pequeña, que puede ser causa de tenosinovitis, frecuentes entre ellos. Algo semejante ocurre en el trabajo de las plataformas, en el acarreo de linternas y cajas con ostiones. El trabajo de la limpieza y cambio de redes

requiere un gran esfuerzo físico y constituyéndose también en factores de alto riesgo para este tipo de lesiones.

Existen otras formas de molestias difusas relacionadas con estos trastornos que se manifiestan como dolores articulares, cansancio muscular, pérdida de fuerza muscular, pesadez de brazos y piernas y dolores de cuello y cabeza.

La incidencia de estos trastornos tiene una estrecha relación con los sistemas de remuneraciones que, en la gran mayoría de los establecimientos visitados, consisten en un salario fijo que se combina con un componente variable que depende de la producción y rendimiento individual y o grupal. Esto lleva a que los trabajadores y trabajadoras aceleren su ritmo de trabajo, en algunos casos no les convenga monetariamente cambiar de puesto a fin de obtener el máximo de productividad y poder así hacer crecer su salario.

Las molestias provocadas por estos trastornos constituyen un problema relevante para trabajadores, trabajadoras y también para las empresas; ya que originan grandes gastos en la salud, influyen en el ausentismo laboral y afectan la productividad.

B. Riesgos de un Ambiente Frío

El otro problema del trabajo en la industria procesadora es el ambiente frío en las plantas, cámaras y túneles que operan con temperaturas que oscilan entre 10 y -40°C y el trabajo a la intemperie en los centros, en donde es habitual que la sensación térmica baje de los 10°C. El trabajo se realiza siempre en un medio ambiente húmedo y en contacto permanente con objetos y materiales que están a bajas temperaturas.

La exposición al frío produce un estado general de incomodidad, lo que se expresa en movimientos más torpes, falta de destreza y de concentración, esta situación contribuye a aumentar los factores de riesgo de accidentes.

En la industria de procesamiento de pescados y mariscos se utilizan diferentes

etapas de refrigeración, congelación y ultracongelación de sus productos, de manera a asegurar su conservación para su traslado a los diferentes consumidores.

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

Los riesgos del trabajo en un ambiente frío y húmedo se manifiestan en enfermedades respiratorias leves y agudas, como cistitis, problemas de artritis, enfriamientos, formación de hongos en manos y piel, entre otros.

La congelación localizada de los tejidos es un riesgo que existe aun cuando las temperaturas no sean extremadamente bajas; ya que cualquier factor que limite la circulación local de la sangre puede contribuir a la congelación, que se localiza generalmente en manos, pie, nariz y lóbulos de la oreja. Sus primeros síntomas se expresan en palidez, hipotermia local e insensibilidad de los miembros.

Entre los efectos más dañinos causados por el frío cabe destacar la necrosis de tejidos corporales que consiste en la muerte de sus células al producirse la congelación y la hipotermia generalizada, provocada por la exposición prolongada al frío. Ésta puede producir una pérdida brusca de calor y el enfriamiento crítico de la persona lo cual puede provocar la muerte.

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

En el caso de los trabajadores de los centros de cultivo del salmón, como el alimentador y otros oficios, se encuentran expuestos a condiciones climáticas adversas: vientos, lluvias, bajas temperaturas, oleajes fuertes. Sin embargo se

destaca que algunas empresas han invertido en la adquisición de elementos de protección personal adecuados para la protección contra la humedad y el frío.

C. Los daños del ruido

En las visitas inspectivas a las plantas procesadoras y en la observación directa de los puestos de trabajo de estos establecimientos, se puede constatar la presencia de ruido como un factor de riesgo importante.; Aunque no se realizaron mediciones instrumentales, la evaluación cualitativa -determinando si se puede conversar a menos de 1 metro de distancia, aceptada como un índice aproximativo- indicaron que los niveles de ruido eran altos.

El problema del ruido no es raro que no se exprese en algún indicador entre las licencias médicas pues su efecto sobre la salud es acumulativo y se manifiesta en el mediano plazo. La extensión de la jornada y la falta de pausas contribuyen a aumentar la peligrosidad de este riesgo.

Aparte de la probabilidad de causar sordera, el ruido produce malestares inespecíficos como son el cansancio, dolores de cabeza, malestar abdominal. Este se puede expresar en un aumento de la tasa de ausentismo laboral.

El ruido tiene también efectos desde el punto de vista psicológico, ya que puede causar problemas de estrés, influye en el equilibrio, produce fatiga, nerviosidad, disminución de la concentración y del rendimiento.

En las plantas no se observó que se adoptaran medidas de prevención en las fuentes de emisión de ruido (aislar, amortiguar, separaciones por paneles, etc.) ni en la transmisión a través del aire, cañerías, tuberías u otras instalaciones, privilegiándose el uso de protectores individuales, medida de mediana y baja eficacia a mediano y largo plazo.

D. Dermatitis de contacto y alergias a la piel

Las dermatitis de contacto y alergias se producen por el contacto de la piel con productos irritantes como el jabón, detergentes, productos químicos, antibióticos y por el lavado frecuente de las manos.

La higiene en la manipulación de los productos exige que los trabajadores de la industria de procesamiento deban lavarse las manos varias veces en el día. En algunas empresas son exigencias que se hacen después de cada ida al baño o del ingreso al lugar de trabajo después de cada una de las pausas diarias.

En el caso del cultivo del ostión, las trabajadoras que perforan el ostión, permanecen durante toda la jornada laboral con las manos en el agua y un gran número de ellas no utiliza guantes protectores. Sus manos acumulan manchas y cicatrices ocasionadas por las conchas del ostión.



Las trabajadoras que ocupan los puestos de descolado de camarones y langostinos, se ven frecuentemente afectadas también por dermatitis de contacto ya que en su mayoría no usan guantes protectores para sus manos. La razón que dan para no usarlos es que los guantes entorpecen la realización del trabajo; es decir, que no son adecuados a la tarea.

Existe una afección que se manifiesta especialmente en los fileteadores, y que se trata de la aparición de verrugas en las manos, provocadas por un virus que proviene de los residuos o limo de pescado.

Los materiales con que están hechos los elementos de protección personal como los guantes de latex, también pueden ser causantes de reacciones alérgicas en la piel.

Las mutuales (I.S.T y A.CH.S) registran un 39% de enfermedades ocupacionales causadas por la dermatitis de contacto en las manos y el número mayor de casos se da en trabajadoras mujeres.

Los trabajadores y trabajadoras que sufren de dermatitis ocupacional persistente o recurrente, pueden desarrollar infecciones y deben requerir cambios en su trabajo. La reubicación en puestos de trabajo en donde no exista humedad puede ser suficiente para prevenir futuras recurrencias.

E. Otros riesgos

El asma frecuente en el personal involucrado en el procesamiento y manipulación de mariscos y pescados, estaría provocada por la exposición a aerosoles respirables que contienen antígenos del suero de salmón y que son generados por las máquinas procesadoras.

Un riesgo al que no se ha prestado mayor atención en el sector, pero que se ha detectado en otros países, es la exposición a orina de ratas, que se encuentran en las cercanías de los estanques y cobertizos usados para almacenar alimentos de los peces en las



balsas jaulas. Las ratas pueden transmitir el virus hanta⁵ y la leptospirosis. Sus síntomas más comunes son fiebre, dolor de cabeza persistente, náuseas, vómitos y diarreas, también se pueden manifestar con complicaciones respiratorias.

⁵ Cabe recordar que los primeros casos registrados en el país se produjeron en la XI región.

Existen además una serie de factores de riesgos psicosociales observados en las plantas y centros de cultivo como son la sobrecarga de trabajo, la falta de variedad de la tarea, la exposición a un ambiente de trabajo poco confortable



(exposición al frío y a la humedad, trabajo a la intemperie y trabajo solitario) son elementos que influyen en el bienestar subjetivo de los trabajadores. Esto se expresa en las encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras donde los motivos de licencias médicas como el estrés, neurosis, depresión, representan un porcentaje de 3.7% .

Los trabajadores de las plataformas de ostiones que realizan diferentes labores como el llenado y vaciado de linternas, perforado y enhebrado de ostiones; están expuestos a una gran carga mental por la concentración que les exige su trabajo y la supervisión a que se encuentran sometidos. Los operarios de las líneas de procesamiento del salmón: descabezado, fileteado, desespinado, etc.; de moluscos y crustáceos como el descolado, eviscerado y desconchado, también sufren estas exigencias porque realizan su trabajo en una línea de procesamiento continuo del producto, sin posibilidades de tiempos libres y/o pausas para su recuperación.

10. SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

1. Los sectores estudiados, 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.

En particular, el rubro de los cultivos más desarrollados, 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, convirtiéndose además en el subsector más importante de la actividad pesquera, siendo responsable del 50% de sus exportaciones y ubicando al país como segundo colocador del producto en el nivel mundial.

El crecimiento de la salmonicultura ha generado 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.

2. Los cultivos marinos y sobre todo la industria de su procesamiento ha 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 ocupan 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 calcula que 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, características ambas que plantean diversos problemas laborales.

Sin embargo, la calidad de las condiciones de empleo y de trabajo no ha tenido una evolución a la par del crecimiento económico y demandan una pronta mejoría.

3. El estudio se concentró en dos de los procesos productivos con características muy distintas. Los cultivos, cuyas áreas de operación básica 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 de trabajo como de enfermedades y trastornos de la salud que enfrenten los trabajadores.

En el período 1994 a 1999, en algunos años, los niveles de accidentabilidad en el sector doblaron a 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 en los cultivos, son severos y muchos de ellos han sido fatales.

La actividad de faenamiento de productos pesqueros requiere mucha rapidez y precisión en su manipulación y se realiza de pié en particulares condiciones de frío y humedad en el ambiente de trabajo.

Las enfermedades de origen ocupacional están subdiagnosticadas y subregistradas para todos los sectores laborales en el país. La información estadística disponible indicó que en el sector estudiado 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 importantes. 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.

Estos datos se vieron confirmados en el estudio a partir del análisis realizado de los motivos de licencias médicas en algunas de las empresas estudiadas y en la encuesta a trabajadores que señalan que los trastornos musculoesqueléticos y las enfermedades respiratorias son las más frecuentes.

4. En el estudio se identificaron, en las empresas en general, un conjunto de problemas en la organización o en las condiciones sociales en las que se desenvuelve el trabajo.

En las plantas de procesamiento estos se centran en el sistema de remuneraciones y la organización de la jornada. El alto peso que tiene el rendimiento individual sobre la composición del salario, en el marco de una jornada laboral extendible y extensa, estimula la ejecución de tareas que, requiriendo de esfuerzos repetitivos, se hacen en forma ininterrumpida, deviniendo en una condición de alto riesgo para la salud física y psicológica de quienes desempeñan estas labores.

Incluso necesidades fisiológicas y el acceso a los servicios higiénicos y se ven alterados por estas demandas.

Se desprende del estudio una carencia 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 mayor claridad en la relación entre ausentismo laboral y organización de las tareas.

Se destacaron dos empresas que habían implementado con éxito la incorporación de rotación de puestos de trabajo, pausas programadas y realización de ejercicios compensatorios de extremidades superiores y cuello, con la finalidad de prevenir los riesgos de lesiones musculoesqueléticas.

Igualmente destacable fue la iniciativa de una empresa que otorgaba medio día libre a las trabajadoras después de su quinto mes de embarazo.

En los cultivos de salmones la lejanía geográfica de los centros urbanos en muchas localidades podría convertirse en una condición crítica. Frente a situaciones de emergencias no siempre se contaba con los medios de comunicación adecuados, con experiencias de trabajadores que han quedado aislados durante temporales. Además, 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 una fuente de empobrecimiento de la calidad de vida sicosocial en el trabajo.

5. Por otra parte, se identificaron otro conjunto de problemas respecto de las condiciones materiales, de seguridad e higiene laboral.

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

- La inseguridad en el permanente transporte marítimo. Fuera porque las embarcaciones no contaban con la matrícula vigente o el tripulante a cargo con la licencia respectiva o por sobrecargar las embarcaciones con trabajadores a bordo más allá del número autorizado.
- En las plataformas para ostiones no se hace uso de chalecos salvavidas.
- 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.

-
- Uno de los puntos más críticos y menos visibles lo constituye la actividad de buceo, por el desconocimiento de los riesgos a que se exponen los buzos y el incumplimiento de las normas de seguridad, detectándose carencias importantes en los programas de inmersión y plan de rescate.

Este problema se ve agravado por la falta de cámaras hiperbáricas cercanas a los lugares de trabajo.

Entre los centros estudiados se destacaron algunas empresas que habían diseñado sus procesos productivos incorporando la prevención de riesgos en su concepción inicial. Esto se manifestaba en la instalación de barandas exteriores (hacia el mar), en pisos con especial material antideslizante e instalación de baños químicos sobre las balsas.

En conclusión, el exitoso crecimiento económico del sector, debido en gran parte a la incorporación de estándares de calidad requeridos por los países importadores, no tiene todavía correspondencia con los niveles de calidad de las condiciones de trabajo.

La capacitación surge como un pilar fundamental para avanzar en la calidad en y del trabajo. Existiendo un buen nivel técnico de los mandos medios y del personal operativo, no se advierte un nivel similar en la formación en prevención de los riesgos, legislación laboral ni gestión de personal.

Frente a los problemas de salud laboral se requiere incorporar estrategias de prevención que vayan dirigidas a hacer cambios en la organización del trabajo. Estas medidas contribuirían al bienestar y salud de los trabajadores y trabajadoras y a mejorar el bienestar de la empresa en su conjunto.

EL SEMINARIO TRIPARTITO

1. OBJETIVOS Y PARTICIPANTES

En Puerto Varas, durante los días 25 y 26 de mayo del año 2000, se realizó el Seminario Nacional Tripartito para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en la industria de procesamiento de productos marinos y los cultivos acuícolas.

Los objetivos del Seminario Tripartito fueron:

- a) Presentar y discutir los resultados del estudio.
- b) Procurar obtener consenso tripartito en la jerarquización de los problemas encontrados.
- c) Establecer una agenda de reuniones entre los actores para avanzar en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.



El evento fue la culminación del trabajo de más de un año impulsado por la Dirección del Trabajo con las organizaciones sindicales y los empleadores del sector.

El diagnóstico sirvió de eje para la discusión en el seminario, a partir del principio de que “no se puede prevenir ni acordar lo que no se conoce”, en lo cual concordaron empleadores y trabajadores asistentes.

Representantes de las tres partes fueron reconociendo los problemas expuestos, complementándolos o discrepando de su interpretación. Finalmente, se llegó a consensuar un conjunto de medidas concretas de mejoras. Éstas incluyen desde el diseño de ropa de trabajo especial para estas nuevas actividades laborales, como salvavidas y protección térmica adecuada a los movimientos que requieren las tareas acuícolas, hasta problemas de la organización del trabajo, tal como la necesidad de estudiar sistemas de pausas y rotación de puestos junto con medidas de aislamiento del piso y otras que permitan alivianar la carga laboral en jornadas realizadas de pie y en ambientes fríos y húmedos.



El encuentro contó con la participación activa de¹ 11 empresarios del sector, 20 dirigentes sindicales y trabajadores, 11 funcionarios del Estado, representantes de OIT y de las Mutualidades de Empleadores.

¹ Se adjunta listado de participantes en Anexo

2. INTERVENCIONES DE LOS REPRESENTANTES

Discurso señora María Ester Feres Directora del Trabajo

Hoy los hemos invitado a un Seminario Nacional Tripartito de la industria pesquera y de los cultivos marinos, evento que es para nosotros, como Dirección del Trabajo, el resultado de un año de investigación realizada con el apoyo de nuestras Direcciones Regionales comprometidas en el proyecto, IV^a, X^a y XI^a regiones, y también en una colaboración estrecha con otros entes públicos como el Servicio Nacional de Pesca, la Dirección del Territorio Marítimo y con el apoyo sustantivo de la Organización Internacional del Trabajo.

Un estudio que comenzó hace un año y que tenía como objetivo fundamental conocer cómo se desenvolvían las condiciones sociales de trabajo; las formas de contratación, las jornadas laborales, los sistemas de remuneraciones y las condiciones materiales, de seguridad, higiene y salud en el trabajo en un sector pilar en el modelo exportador del país.

La rama de la pesca es sin duda una de las actividades exportadoras más importantes y, en el caso específico del salmón, Chile es el segundo país productor del mundo. Este crecimiento se ha logrado en muy poco tiempo. Si uno quiere estudiar la historia de este sector en nuestro país, basta con mirar los últimos diez años. Aquí ha habido una enorme capacidad empresarial por capturar mercados, por mejorar progresivamente la productividad y la calidad de los productos que se ofrecen, un sector que ha introducido nuevas tecnologías en tiempos breves. A partir de estudios y de fiscalizaciones realizadas por nuestra propia institución hace tres o cuatro años atrás, ha tenido también mejoramientos importantes en el terreno laboral, sin embargo, como ustedes verán en el curso de este encuentro, hay todavía desafíos grandes en las formas de trabajo y en los riesgos para la salud de las personas que aquí laboran.

Cómo hacer de esta industria, 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 en el sector, es un gran desafío. Más aún cuando lo que aquí se haga, lo que aquí se muestre, 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 el cumplimiento de normas medioambientales y laborales sometida a eventuales acusaciones de “dumping” que puedan surgir.

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 está produciendo, se están respetando los derechos de las personas que son parte de la 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.

La idea es que en esta ocasión podamos socializar los resultados de nuestro estudio, podamos compartir, empresarios y trabajadores, la realidad detectada por la acción del ente fiscalizador. Podamos ver también en un esfuerzo un poco mayor, un verdadero compromiso y una voluntad cierta de mejoramiento progresivo. Cómo podemos identificar aquellas áreas y temas más relevantes a fin de que en conjunto, dentro de plazos aceptables, podamos revertir las situaciones de deficiencia que todavía existen y en algunas materias en forma todavía muy significativa, tanto en los cultivos marinos como en la actividad de procesamiento. Es a esto a lo que los queremos invitar, hoy día y en este seminario.

Es también una invitación de mediano y largo plazo, de poder demostrar al país que es posible construir crecimiento y desarrollo, exportar a los mercados globalizados, haciendo que efectivamente el esfuerzo sea de todos, que se revierta

también en condiciones dignas de trabajo y en mejor calidad de vida de todos los que participan en la creación de riquezas en Chile.

Discurso señor Yerko Ljubetic
Subsecretario del Trabajo

Desde el punto de vista del Gobierno y desde el sector del trabajo, este Seminario es una iniciativa de una particular importancia fundamentalmente por dos órdenes de cosas.

Primero, porque constituye un acercamiento a los problemas con una metodología de trabajo que nos abre perspectivas de solución de problemas, en el plano nacional y también en términos sectoriales. El método de entendimiento tripartito, que en otros niveles de la realidad de nuestro país es objeto de un impulso decidido del Gobierno por llevar a cabo iniciativas de diálogo social, que han involucrado, precisamente en esta primera etapa del Gobierno, fundamentalmente temas del sector trabajo. El diálogo social es una forma de entender la vida en sociedad aproximándose en conjunto a los problemas del país, a los problemas sectoriales y a los problemas específicos que nos toca resolver.

También porque en esta iniciativa hay una capacidad de una mirar integralmente el problema que nos reúne aquí: las condiciones de trabajo en los cultivos marinos. Una mirada que es capaz de involucrar tanto los aspectos asociados a las relaciones de trabajo, por un lado, con las condiciones concretas y materiales en las cuales se desenvuelve esta actividad particular. Es decir, la capacidad de tener una mirada que vincule las formas en las que se relacionan los actores de las relaciones laborales en cada empresa, en cada sector, asociada a los problemas que efectivamente existen, se constatan y se diagnostican. Iniciativas como éstas implican una modalidad, un tipo de mirada sobre las cosas de carácter integral que naturalmente nos interesa mucho impulsar y apoyar decididamente como una fórmula de trabajo que encierra perspectivas de éxito.

En esta iniciativa ha habido una capacidad de mirar los problemas concretos y de construir un método de trabajo que parte de la constatación empírica de lo que sucede efectivamente con el aporte técnico y profesional de instituciones como la Organización Internacional del Trabajo. Aquí hay una capacidad de incorporar miradas profesionales, aproximaciones rigurosas que nos permiten también tener en el horizonte el desafío de asociarnos y acercarnos a los estándares internacionales en materias de condiciones de trabajo, en el marco del avance de la humanidad hacia la solución de los problemas concretos de todos.

En segundo lugar, en este tipo de actividad se expresa también la capacidad de vinculación, de organización, de coordinación -tan necesarias- del conjunto de los sectores públicos involucrados. Veo aquí presentes a representantes de la Armada y no puedo dejar de recordar cuando, como jefe del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo con algunos de los que aquí están, nos correspondió más de alguna vez viajar en sus lanchas a apartados lugares, a fiscalizar, a conversar con los trabajadores y los empleadores.

En una modalidad que muestra cómo es posible que organismos públicos combinen sus recursos para optimizarlos y, por lo tanto, poder potenciar las posibilidades de éxito en torno del objetivo que orienta a cada una de estas instituciones. Cómo se ha trabajado este Seminario es algo que nos interesa mucho destacar y valorar como Ministerio.

Pero también nos parece importante esta iniciativa porque, como decía la Directora del Trabajo, se trata de una actividad que tiene un carácter emblemático desde el punto de vista de lo que ha sido la historia reciente del país. De un sector con capacidad de innovación, precursora en la iniciativa privada en la exploración de nuevas actividades económicas, en la búsqueda de nuevos espacios y formas de producción, de nuevos mercados nacionales e internacionales, ligada a la imagen del país y de desarrollo que todos queremos.

Es emblemática también porque se desenvuelve en la mayoría de los casos en

condiciones similares a las de otras actividades de punta en el crecimiento del país, como la actividad minera y como la actividad forestal, condiciones climáticas hostiles o de lejanía geográfica de los centros urbanos y aisladas en general.

De lo que se trata ahora es de combinar esta incursión, esta rentabilidad con condiciones de trabajo también adecuadas. Con niveles de remuneraciones, con condiciones medioambientales para los trabajadores y para el conjunto de personas que se concentran en su entorno que lleguen a ser también emblemáticas. Y que de alguna manera proyecten el tipo de país que queremos construir en el próximo tiempo. Creo que en este tipo de iniciativas hay un pedazo del futuro que anhelamos. Ser capaces de combinar el potencial innovador, la iniciativa, la creatividad, la capacidad de establecer buenos puntos de negocio, buenos espacios de mercado con la capacidad de desarrollar condiciones laborales y medioambientales en el trabajo que estén a su altura.

Que el aporte que los trabajadores hacen sean debidamente recompensados. Que se incorporen nuevas formas de relaciones en la empresa, con tolerancias mutuas y aceptación e integración de los trabajadores como protagonistas en un objetivo que pueda visualizarse realmente como común en cada empresa. Trabajadores y sus organizaciones sindicales, empresarios y sus organizaciones gremiales como agentes de estas relaciones.

Ese futuro se construye con gestos y en espacios como éstos. Los que tuvimos la oportunidad como parte de nuestro trabajo en el área, de conocer realidades como las accedimos después de horas de navegación desde el Puerto de Chacabuco, viendo las condiciones en las que se desenvolvían muchas actividades allí, las condiciones en que estaban conjuntos importantes de trabajadores y que tuvimos la posibilidad de compararlas con lo que sucede en otros rincones del planeta dedicados a esta misma actividad, como en Noruega por ejemplo, nos planteamos el desafío de pensar en construir un futuro entre todos, que se acerque más a la realidad que me correspondió conocer en Noruega.

Con empresas altamente competitivas, rentables que generan beneficios que se distribuían en el conjunto de los que la hacían posible. Con condiciones de trabajo que estaban efectivamente a la altura de esa productividad y rentabilidad. Condiciones que no se compadecían bajo ninguna circunstancia, condiciones que tenían poco que ver con las algunas de las visitadas en el sur de nuestro país.

Como país que aspira a ser moderno debemos avanzar para lograr estos estándares internacionales e incorporarlos a la vida cotidiana en el trabajo. El trabajo que ustedes desarrollen aquí, cada una de las organizaciones e instituciones desde su quehacer, estará poniendo un pie en esa nación que queremos construir desde ahora.

***Discurso Señor Ricardo Infante
Director Equipo Técnico Multidisciplinario OIT***

Para la OIT es realmente un orgullo ser invitado y poder estar en este encuentro tripartito. Nosotros nos sentimos en nuestra casa, porque la OIT es en esencia tripartita, es la casa del tripartismo. Cada uno de los representantes de trabajadores, empleadores y Gobierno forman parte de nuestra organización. Mucha gente que está presente aquí asistirá a la próxima Conferencia de la OIT en Ginebra.

Lo que voy a exponer se refiere al pensamiento de la OIT, y como tal, compartido por nuestros constituyentes: empresarios, trabajadores y gobiernos. En ese sentido, me gustaría poder compartir con ustedes algunas de las reflexiones y pensamientos de la OIT frente a la situación que se ha denominado de “globalización» y la situación del mundo laboral en ese contexto. Para ello, me referiré al caso general latinoamericano y no quisiera especificar países.

Lo que se observa a primera vista en América Latina es que la inserción de las economías nacionales en este proceso de globalización en la economía mundial no ha tenido los resultados esperados. En primer lugar, ha aumentado significativamente el desempleo, y esto también se puede ver en cada uno de los países. Luego, se piensa, habrá mayor desempleo, sin embargo, mejoran las remuneraciones. Tampoco

ello ha ocurrido. Mejoraron las remuneraciones es cierto, pero a un ritmo muy inferior al que aumentó la productividad, lo cual algo está indicando, como se señaló en las dos intervenciones anteriores, de que el aumento de la productividad y de las condiciones salariales y de vida de los trabajadores no mejoran al mismo ritmo.

Lo que se observa también en América Latina, es el crecimiento de la informalidad en el empleo. Aumenta el empleo de carácter no regulado. En América Latina, de cada diez nuevos puestos de trabajo, seis son informales, o sea, la mayor parte del empleo se genera en muy pequeñas unidades o como ocupaciones independientes donde prácticamente no se respeta ningún derecho laboral. Esa proporción, seis de cada diez, es muy elevada. No solamente aumenta la informalidad, también aumenta la precarización laboral. Por motivos que veremos luego, de mayor competitividad, se genera un proceso de flexibilización en las relaciones de trabajo, aumenta el trabajo temporal, aumenta la subcontratación y todo ello conduce al fenómeno que se denomina precarización de las relaciones laborales, lo cual se traduce en trabajadores sin contrato, trabajadores cuyas condiciones de trabajo no están reguladas y trabajadores sin protección social. Claramente, tenemos un cuadro donde se deteriora la calidad del empleo y se deteriora también la protección de los trabajadores. Ese ha sido hasta el momento el resultado de la inserción de nuestras economías en la economía mundial.

No hemos sido capaces de transferir los beneficios de esta inserción internacional al mundo laboral, al contrario el mundo laboral se ha deteriorado. Como decía el Director General de la OIT en un discurso reciente: “las economías están entrando a la globalización con velocidad de automóvil mientras que las relaciones laborales lo está 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. Ya la OIT lo hizo, y ese es el punto que deseo tratar ahora.

En este proceso de inserción en las economías mundiales lo que hemos visto como modo dominante en América Latina es lo siguiente. Aumenta la competitividad, es decir, las industrias logran colocar sus productos. Y aumenta la

competitividad no porque se introduzcan grandes cambios tecnológicos o grandes cambios de organización de la producción, sino simplemente porque se reducen los costos laborales. ¿Cómo se reduce el costo laboral? Se reduce no aumentando los salarios y deteriorando, precarizando como decía anteriormente, las relaciones de trabajo. Si la industria obtiene mayor competitividad porque está precarizando, por ejemplo, la situación contractual, está reduciendo los costos. Un trabajador que tiene contrato temporal tiene un costo muy diferente a uno que tiene un contrato de duración indeterminada o indefinida. La industria también al subcontratar, reduce costos, pero aumenta significativamente la desprotección del trabajador. En definitiva, claro, con esta estrategia, evidentemente somos competitivos al nivel del producto, pero estamos deteriorando la base, la esencia de la generación del producto, que es el trabajo.

De allí que frente a esta situación, lo que está planteando hoy día la OIT, son cuestiones muy simples. Dice la OIT: la globalización no sobrevivirá como proceso si los beneficios no llegan a la mayoría, es decir, perderá legitimidad social. Claro, si la globalización nos empobrece a todos, o a la mayoría, no va a tener apoyo social, apoyo de los grandes sectores.

La segunda conclusión básica de la OIT es que si la globalización no es capaz de producir lo que hoy día nosotros denominamos “trabajo decente”, sencillamente no aprobará su examen en el concierto mundial.

En este sentido, ¿qué es lo que la OIT entiende por “trabajo decente”? El trabajo decente tiene, primero que nada, como condición, lo que decía la Directora del Trabajo, el respeto de los derechos fundamentales del trabajador. Y los derechos fundamentales del trabajador están perfectamente establecidos por la OIT y hay total concordancia respecto de ellos, insisto, de empresarios, trabajadores y gobiernos. Éstos no son arbitrarios, es decir, hay un acuerdo mundial sobre esto.

Y cuáles son esos derechos básicos:

- La libertad sindical y de asociación

-
- La eliminación de toda forma de trabajo forzoso
 - La abolición efectiva del trabajo infantil
 - La eliminación de la discriminación por género, raza, etc, en materia de empleo y ocupación

Esa es la base del concepto de “trabajo decente”, es solamente la base, lo que se denomina en jerga internacional, el “piso social”. Si no se logra establecer este piso social mediante el proceso de globalización, ésta sencillamente va a perder su legitimidad social.

Pero encima de estas condiciones básicas, es necesario además que existan empleos con contratos de trabajo que garanticen la estabilidad en el empleo. Tanto en el empleo como en las remuneraciones. También es necesario tener trabajo protegido, es decir, trabajo con provisión de beneficios de seguridad social y de recreación. Es necesario asimismo que sea un empleo con buenas condiciones de trabajo, con regulación de las horas de trabajo y reducción al mínimo de los factores de riesgos, lo cual es uno de los objetivos centrales de este seminario.

Ahora, ustedes dirán, pero bueno, esto lo único que releva y suma son derechos. Efectivamente, aquí hay un conjunto de derechos, pero que tienen una contrapartida. Y es que la actividad de la industria y la actividad humana en este caso, tiene que conllevar elevada productividad.

Pero hay actividades de alta productividad que no cumplen con estos derechos, de ahí la necesidad de que se cumpla el “piso social”, que se cumplan las condiciones de trabajo decentes, que se cumpla también, como la OIT pretendió en algún momento, establecer un sello laboral al igual que hay un sello de calidad de los productos.

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. De esa forma y en condiciones de contrataciones de largo plazo, porque nadie va a estar invirtiendo en capacitación si tiene un conjunto de trabajadores temporales o subcontratados. En estas condiciones la permanencia de los trabajadores en las empresas eleva la productividad.

Queda la cuestión de cómo se traslada esto a las relaciones laborales. Surge ahí el otro elemento que la OIT ha incorporado, el concepto de diálogo social. El concepto de diálogo, o de consenso o de negociación.. La instauración y el reforzamiento de los mecanismos de diálogo para los cuales se necesitan actores fuertes: se necesitan empresarios bien organizados, trabajadores bien organizados y con un sindicalismo representativo, a nivel de la empresa y a nivel de las ramas. Solamente así podremos generar un círculo virtuoso entre calidad del producto y calidad del trabajo, es decir, tendremos trabajadores capacitados, polivalentes, porque un trabajador capacitado puede ejercer distintas funciones dentro de la empresa. La flexibilidad ahora hay que entenderla como movilidad dentro de la ocupación, no una flexibilidad hacia afuera o hacia la exclusión de los trabajadores.

Ese trabajador y ese trabajo de alta calidad van a conllevar mayor productividad y mayor competitividad. Y trabajo de mayor competitividad significa, sin duda, mejores remuneraciones y trabajo protegido. Es decir, significa también una familia que se desarrolla en condiciones de seguridad y no de inseguridad como viven muchas ahora.

***Discurso Señor Daniel Rebolledo
Representante del Sector Empresarial***

En primer término quiero agradecer a la Dirección del Trabajo por la oportunidad que nos dan de exponer y compartir, me ha correspondido representar en esta oportunidad al Señor Rodrigo Infante que por razones personales no pudo venir.

Chile ha exportado 820.000 millones de dólares en productos de salmónes y truchas cultivadas en las aguas del sur de Chile en 1999. Éstas representaron más del 5% del total de exportaciones nacionales. El sector de la salmonicultura se convirtió además en la principal actividad dentro del sector pesquero chileno. La cifra entregada equivale a toda la exportación de uva y manzana del país y a casi tres veces las exportaciones totales de vino chileno. Este proceso comenzó y se desarrolló aquí hace pocos años en estas lluviosas, bellas, frías y a veces muy inhóspitas aguas. De esta manera se podría comenzar a escribir lo que ha sido la historia de la salmonicultura, pero en esta oportunidad donde se reúnen todos los sectores y personas involucradas en la producción del salmón quisiéramos hacer unas reflexiones con respecto a lo que esta industria es y ha logrado desarrollar en tan corto período de tiempo.

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 ubicadas en islas y que no cuentan con otras alternativas de trabajo. Rodeados de mar, esta industria que utiliza y cultiva el agua proporciona una nueva fuente de recursos en estas áreas. Genera recursos donde antes no existían, conformando un paisaje nuevo en estas latitudes.

Ha sido necesario generar una serie de habilidades y oficios de los cuales antes no se disponían, nuevas exigidas a nuestros trabajadores en las cuales se ha probado la capacidad del trabajador chileno para adaptarse y enfrentar estas posibilidades con gran éxito. Actualmente la industria contrata a más de 20.000 personas de forma directa y unas 10.000 en forma indirecta, empresarios, profesionales, técnicos y trabajadores que dan servicios diversos a la industria en los más variados campos tales como fletes marítimos y terrestres, reparación de redes y laboratorios.

Chile puede ser grande en salmonicultura. Pero aún debemos crecer más. Y este crecimiento traerá nuevos desafíos, que deben ser recogidos desde una

perspectiva moderna donde el fortalecimiento de la capacidad emprendedora de las empresas en conjunto con sus trabajadores sea una realidad y se traduzca en relaciones fluidas entre la empresa y sus trabajadores. Donde exista un diálogo constante y directo, donde no sea necesaria la intermediación, ni la interpretación de las necesidades de uno u otro por un tercero. El diálogo directo y respetuoso entre las partes involucradas es el que se debe privilegiar. Son éstas quienes saben donde están los problemas reales y cuales pueden ser sus soluciones. Es esto es lo que se debe generar, potenciar y mantener.

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 existan, 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.

Estas son las bases que se requieren para lograr mejores remuneraciones en el futuro de manera sostenida, aumentando la productividad de cada trabajador. Tenemos por delante una nueva tarea, Chile puede crecer en salmonicultura y generar una industria más grande, moderna y competitiva en el nivel mundial. Esto no viene solo y tampoco se obtiene de la noche a la mañana. Todos ustedes que están directamente relacionados con la gestión diaria lo saben. El esfuerzo de cada una de las personas de la empresa por lograr ese envío y satisfacer a un cliente lejano que requiere el producto y además confía en que todo funcionará en forma adecuada para llegar con ese despacho a tiempo, se suma a una gran tarea conjunta y, sin duda, que todos los trabajadores de cada empresa lo saben y lo hacen de esta manera no una vez, eso sería fácil, sino día tras día.

Este nuevo siglo de comunicación global o interconexión nos lleva a reflexionar sobre nuestras posibilidades, nuestras reales ventajas y cómo poder mejorarlas ante competidores tan eficientes como Noruega, Escocia y Canadá. Ellos están cerca de los mercados y generan un buen producto. Chile ha sido capaz de ubicarse entre ellos y obtener un alto reconocimiento por su calidad, por el tipo de productos que ofertamos y gran efectividad en la preparación de productos con mayor valor agregado, que han hecho que tengamos el reconocimiento mundial por ellos, como por ejemplo, los filetes de salmón sin espina.

Esta es la gran tarea que Chile requiere, esta es la tarea que nuestros hijos desean que realicemos para que nuestro país y en particular nuestra industria mantenga y mejore el sitio que hoy día tiene en el mundo y podamos decir que nosotros también fuimos partes de ese esfuerzo que nos llevó a lograr la meta que Chile necesita para el sur y para toda su gente.

***Discurso Señora Luisa Vera
Presidenta de la Federación de Trabajadores de Industrias
Pesqueras, Salmoneras, de Ramos Similares de la Xª Región***

En mi condición de Presidenta de la Federación de Trabajadores de Industrias Pesqueras, Salmoneras, de Ramos Similares de la X región, organización que representa a 23 sindicatos, quiero en primer lugar valorar la realización de este Seminario Tripartito, también la presencia de autoridades de Gobierno y representantes de las empresas del sector que se destacan en el cumplimiento de sus obligaciones laborales y contractuales. Hago este alcance puesto que en mi intervención daré a conocer algunas problemáticas de nuestro sector que atañan a los malos empresarios aquellos que deberían de seguir vuestro ejemplo. Valoramos finalmente que este seminario utilice como antecedentes el estudio realizado por la Dirección del Trabajo para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en la industria de procesamiento de productos marinos y en los cultivos acuícolas, este antecedente nos ahorra exponer una vez más el diagnóstico.

Si tenemos la voluntad necesaria podremos dar pasos concretos para solucionar los problemas detectados. Creemos que es 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, es una organización real no de papel, es seria y responsable trabajamos en ella dirigentes y socios de bases que siempre hemos estado presentes cuando los intereses de los trabajadores se ven afectados o se ha puesto en peligro nuestra fuente de trabajo, siempre hemos estado dispuesto a conversar, aunque muchas veces nuestra posición sea vista como dura. Reconocemos en ustedes a los buenos empresarios aquí presentes, también su disposición a conversar y a razonar junto a los trabajadores. Pero ello no es una práctica generalizada. Ahora sí podemos avanzar.

Hay empresarios que piensan que los trabajadores y trabajadoras del sector que represento queremos siempre mejorar los salarios y que no comprendemos lo que es la competencia y la producción, estos empresarios se equivocan: nosotros sí conocemos lo que es un mercado global y sabemos lo que significan los cambios de precios de las exportaciones y la libre circulación de los capitales que permite que intereses económicos holandeses, ingleses y tailandeses estén presentes en la zona.

Esta comprensión nos indica que los precios de los productos que producen estas industrias están subiendo desde hace más de una década y que la demanda esta lejos de agotarse. También el conocimiento que tenemos de las industrias procesadoras y exportadoras nos indica que la participación humana, la participación de los trabajadores es decisiva y no será reemplazada por la automatización en los horizontes de tiempos cercanos. Sabemos que hay asimetría en los desarrollos pero estamos pensando en el grueso de las empresas que cuentan ya con la tecnología más avanzada, porque la verdad es que las empresas de esta región no compiten verdaderamente pero sí permítanme replantear en estas reflexiones la necesidad de que ningún trabajador o trabajadora tengan condiciones inferiores a un piso que podamos convenir. No aceptamos como propuesta o como respuesta que este piso sería el sueldo mínimo porque todos sabemos que esta cifra legal, siendo nacional,

no da cuenta del costo de la vida en las diferentes regiones que representamos en este seminario, como lo hemos analizado con la organización de la IV región. Agreguemos que la X región, en particular, es bastante cara entre otras cosas por la prosperidad de las pesqueras.

Detengámonos un minuto y los invito a compartir el recuerdo de lo que ocurría quince o diez años atrás. Nuestros ejecutivos y jefes tenían instalaciones y condiciones distintas a las de hoy. Las plantas eran galpones que no se acercan ni a los talones de las maravillas que existen ahora y que siguen mejorando, paso a paso en el mismo período, con los trabajadores y trabajadoras.

Ustedes deben saber que hay un núcleo de personas que se ha especializado en el sector que puede cambiar de empresa pero permanece en el rubro. Estamos hablando de cómo se ha ido desarrollando nuestra vida en términos comparativos y proporcionales a las riquezas enormes que hemos ayudado significativamente a levantar. Si se nos pide mayor producción, mejorar condiciones de producción y competencia debe invitársenos también a la hora de los resultados económicos, que ello se refleje en los contratos colectivos que todos podamos negociar, que ello se haga con respeto a las organizaciones de trabajadores sin, prácticas antisindicales, en un clima de diálogo y armonía con consideración mutua traducido en acuerdos de mutua satisfacción.

Como mujeres pedimos un trato igualitario al de los hombres. Tener las mismas remuneraciones e iguales responsabilidades, que podamos ascender como todos, que tengamos oportunidad de capacitarnos. Esto lo digo con base en los estudios que hemos realizado, ya que los números no mienten, y estamos lejos las mujeres de tener condiciones similares en el ámbito de las relaciones empresariales.

Recuerden ustedes que nosotros, los trabajadores, no dudamos en acompañar a nuestros empresarios cuando nos solicitaron apoyo frente a las acusaciones de “dumping”. En los procesos de negociación colectiva hemos actuado con realismo y responsabilidad. Hemos confiado en las soluciones legales de los conflictos y en

ocasiones hemos tenido que realizar esfuerzos para evitar que compañeros respondieran con la misma moneda frente a los abusos de los malos empresarios y autoridades. Quisiera recordar que caemos en la ilegalidad cuando, por ejemplo, se impide el acceso o se ocupa por algunas horas la empresa. Eso es calificado de violencia, pero nadie califica de violencia que no se paguen los salarios, que no se cancelen las obligaciones legales de imposiciones, que se exponga la vida de los trabajadores, que se despida a alguien por el delito de intentar formar un sindicato.

Todo este esfuerzo ha tenido costo para nosotros. Los empresarios invierten en una empresa para obtener utilidades, para lograr sus objetivos, contratan gerentes y éstos a nosotros. Los malos gerentes, los que ven a los dirigentes sindicales como enemigos, no han entendido nada de los que es una empresa moderna, como lo afirmó un gerente general de una empresa de Puerto Montt en un seminario como éste.

Estamos totalmente de acuerdo con esa afirmación, nos interesa que aumenten las utilidades de las empresas, nos interesa que este aumento de utilidades se logre aumentando la producción, mejorando la comercialización, pero no recurriendo a la práctica torpe de reducir personal o disminuir salarios, descuidar las normas de protección del trabajador, no cancelando las obligaciones legales mínimas. Nos interesa que ese aumento de utilidades se traduzca también en mejores salarios, por eso creemos que esta es una buena oportunidad para dar pasos concretos en el ámbito con las relaciones con el Gobierno.

Esta Federación considera que la legislación laboral es absolutamente insuficiente para resolver situaciones que lesionan a los trabajadores, con responsabilidad hemos afirmado que no se trata de violar la ley sino de hacer los esfuerzos para cambiarla. Modificar la legislación laboral, no por la vía de los acuerdos secretos sino de cara a los trabajadores y empresarios. El poder legislativo y el Gobierno deben tomar este tipo de iniciativas y sus conclusiones, llevarlas a un proyecto de ley recogiendo los aportes de todos nosotros que, en definitiva, somos los grandes beneficiados o los grandes perjudicados cuando se toman medidas sin consultas. Quiénes más idóneos que nosotros, los trabajadores y los

buenos empresarios, los que vivimos el día a día de nuestra actividad y con nuestro esfuerzo hacemos grande nuestra patria.

Estamos en un momento histórico donde el Gobierno y el parlamento no se pueden desentender de las problemáticas de los trabajadores, nuestra disposición es para aportar en este encuentro, agradezco su atención y comprensión puesto que muchas veces no tenemos esta tribuna para hacerlo.

Discurso Doctor Carlos Rodríguez
Experto Consultor de OIT

Es una honra para mí poder estar junto con ustedes y sobre todo, poder participar este último año en la elaboración de este diagnóstico sobre el estado de la situación de las condiciones de trabajo de los trabajadores a los cuales estamos haciendo referencia. Para mí este va a ser el tercer Seminario Nacional Tripartito relacionado con la pesca, en el cual tengo la oportunidad de participar. He participado en uno sobre captura, es decir, la pesca industrial, en otros países y es una oportunidad realmente bonita, porque recién el año pasado comencé a saber cuál era la tecnología y cuáles eran las condiciones de trabajo en el cultivo del salmón.

En primer lugar, quisiera atraer la atención de ustedes frente a la importancia de la seguridad del trabajo en el conjunto de los problemas que tiene toda la humanidad. Algunas cifras sobre lo que acontece en el mundo son convenientes tenerlas presentes como marco de referencia. Mueren 330.000 trabajadores cada año en el mundo, víctimas de accidentes de trabajo; 1.200.000 trabajadores mueren cada año por accidentes o enfermedades vinculadas con el trabajo. ¿Qué quiere decir 1.200.000? Aisladamente no podemos saber si esto es mucho o poco. En el mundo mueren 999.000 personas por accidente de tránsito anualmente. En las guerras mueren unas 560.000; por SIDA mueren 330.000 en el año. La muerte ligada, vinculada al trabajo tiene bastante más importancia que las guerras, que las muertes por SIDA o los accidentes de tránsito, sin embargo, la muerte de los trabajadores suelen ser silenciosas. Que yo sepa, no existe ningún monumento al

trabajador desconocido, ninguna lápida que recuerde a los muertos por el trabajo, porque de existir, serían sólo los mudos testimonios de las ocasiones perdidas, porque lo que distingue la muerte del trabajo del resto de las muertes es que son muertes evitables, por una sencilla razón: los accidentes de trabajadores no tienen culpables, tienen causas y estas causas son manejables, son prevenibles.

Dicho esto, ¿de dónde salen los Seminarios Nacionales Tripartitos? Cobran importancia a partir de 1975 en la OIT, porque en ese año, hace un cuarto de siglo, nació un nuevo programa de la 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 aquí 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 servirse, 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 visualizan los lazos íntimos que hay 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.

La primera causa de enfermedad profesional entre los fileteadores en mi país, Argentina, es por esfuerzo repetitivo. No son sólo los movimientos repetitivos, es una forma perversa de remuneración, que lleva al trabajador más allá de sus propios límites fisiológicos en sus tendones. Entonces, es absolutamente indispensable cuando uno aborda los problemas de salud y seguridad en esta concepción de la OIT, verlas como un todo. No podemos aislar un tema de los otros. No podemos tomar la parte del

trabajador que ocupará en su trabajo. Un trabajador llega con su sexo, llega con unas características antropológicas y culturales, con una historia personal, con expectativas que hay que tener en cuenta. En este marco entonces, con este marco teórico, es que la OIT sostiene que la única forma de avanzar es con el diálogo social.

Ustedes saben que la OIT nace como una organización tripartita, es la única de las organizaciones de las Naciones Unidas, que es administrada por empleadores, trabajadores y por los Estados. El desarrollo de seminarios nacionales tripartitos tiene por objetivo como elemento central y en primer lugar, acordar un diagnóstico, es decir, saber dónde uno estamos parados en ese momento. Acordar un diagnóstico tiene sentido fundamentalmente para ver cómo se puede mejorar la situación que se describe, por una razón sencilla. Un viejo adagio dice “nadie previene lo que no conoce”, para prevenir es necesario conocer, entonces, siempre un seminario tripartito tiene una primera parte, que es acordar un estado de situación, que se fundamenta en un estudio hecho previamente, como se ha hecho en este caso. Pero el conocimiento por sí mismo, sirve de poco si no enfrentamos con medidas de corto, mediano y largo plazo la situación de manera tal de poder mejorarla.

Tuve la suerte, el año pasado, de ser invitado a Uruguay para ir a festejar los diez años de existencia de la comisión tripartita de salud y seguridad en la construcción. Esa comisión había nacido diez años atrás de un seminario tripartito como el que nosotros vamos a tener estos dos días. Pero lo curioso fue que en ese seminario se acordó que Uruguay tuviera una legislación específica en materia de salud y seguridad en la construcción, y la tuvo, y la modificó. La comisión tripartita entendiéndolo para qué había servido este diálogo entre empleadores y trabajadores continuó históricamente reuniéndose y ahora lleva diez años de vida activa. Yo auguro para ustedes exactamente lo mismo. Creo que es justamente el desafío de hoy en una economía globalizada, ver de qué forma unimos lo que es calidad del producto con la calidad de vida.

El director general de la VW en Alemania, planteaba justamente que el secreto de su éxito había sido conseguir que los trabajadores en sus trabajos se sintieran tan cómodos como en sus casas y que éste es el desafío de todo empresario, es

decir, es absolutamente imposible pensar que las ISO van a terminar en las 9.000 o 14.000, ustedes saben que han abortado las ISO 18.000 de salud en el trabajo, pero la OIT tiene un compromiso de terminar para el año próximo su norma en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Ustedes saben perfectamente, que en una economía globalizada el fenómeno del “dumping” social, va ha ser esgrimido por los países centrales y de ninguna forma nosotros desde el sur podemos darles razones o elementos de peso para que los puedan utilizar.

Creo que no hay productividad sin una mano de obra sana, segura y más feliz.

Y, finalmente, yo quisiera recordarles que es absolutamente injusto, si ustedes me permiten, es antiético, que un trabajador pierda la salud, la vida en el mismo lugar donde vino a buscar el sustento.

3. ACTAS DE DISCUSIÓN EN GRUPOS DE TRABAJO

A. Actas de Discusión del Grupo de Trabajo N° 1 Centros de Cultivos de Salmones y Plataformas de Ostiones

1. 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.

En una primera ronda de opiniones se plantean diferentes problemas que presenta el uso de los chalecos. Los trabajadores argumentan que su uso es poco práctico, es incómodo, molesto, no permite la movilidad necesaria para la realización de las diferentes faenas. En los centros de cultivo se han probado diversas marcas de chalecos y todos presentan las mismas limitaciones

Existen en el mercado chalecos más cómodos, como los usados por personal de la Armada, pero tienen un costo mayor. Los empresarios argumentan que el valor de los chalecos salvavidas es elevado y que los trabajadores no los utilizan. Un trabajador señala que el costo del chaleco no debería ser un problema, en tanto la vida humana no tiene precio y que se debería buscar una solución que combinara calidad, comodidad y valor del chaleco salvavidas.

Empresas nacionales están sacando al mercado un modelo de chaleco salvavidas más cómodo y elaborado de acuerdo con normas de calidad.

Se plantea también que no existe conciencia sobre la necesidad de su uso por parte de los trabajadores, lo que requiere un trabajo de formación dirigido a destacar la importancia del uso de estos implementos a fin de disminuir los riesgos de caídas al agua.

Existe una experiencia exitosa de una empresa en la cual se compraron chalecos de buena calidad, se capacitó a los trabajadores para su uso y se aplicaron sanciones al personal que no cumplía con su uso. Hubo una buena respuesta. Se plantea la necesidad de trabajar en los aspectos culturales, en la actitud de los trabajadores en relación con los riesgos a que se exponen por no usar adecuadamente los implementos de protección personal.

Se afirma que algunos trabajadores no usan el chaleco salvavidas porque sus ropas y cuerpo quedan impregnadas con el olor del pescado y a sus esposas esto no les gusta. Solicitan que exista un chaleco para usar en el trabajo y otro para el traslado en embarcaciones.

Se concluye en la necesidad de encontrar un chaleco salvavidas ergonómico, compatible con la actividad y faenas desarrolladas en el trabajo de cultivos de salmón y en el trabajo de plataformas, que sea cómodo, que permita una mayor movilidad de los brazos, que incluya elementos de calidad y confort y que se adecue a las necesidades de la persona que lo usa. Necesidad de capacitar a los trabajadores en el uso, mantención y recambio de éstos. Realizar ejercicios

permanentes, una vez al año mínimo, de simulacro denominado “zafarrancho” u “hombre al agua “ en el que participen todos.

2. Sobre la Ropa Térmica e Impermeable

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

El trabajo de vigilancia de los cultivos en la XIª región en horarios nocturnos se realiza en un ambiente extremadamente frío, sensación térmica que se incrementa por el viento. Por lo tanto se requiere del uso de ropa adecuada que considere la protección de cuello y cabeza.

Se recuerda que es de responsabilidad del empleador la entrega de este tipo de ropa, a la vez que se plantea la necesidad de diseñar ropa adecuada para las faenas expuestas a inclemencias de la intemperie: frío, lluvia, calor y humedad.

En los trajes impermeables, los alambres y los picorocos adheridos a las linternas de los ostiones, provocan roturas los cuales se parchan y no siempre duran lo que la administración de la empresa espera.

Sobre la ropa impermeable se coincide en que se entrega y se cumple formalmente con las normas, sin considerar su calidad ni la adecuación de los elementos de protección personal a las faenas ni a las características de los trabajadores que los usan.

Uno de los empleadores señala que los elementos de protección personal se pierden o que se hace mal uso de ellos, por ejemplo, impermeables que se secan en las chimeneas. Se señalan situaciones en las cuales los elementos de protección personal son vendidos por los trabajadores. La empresa no invierte en productos más caros por temor a perder los recursos.

Otro empresario plantea, en el contexto de mejorar calidad de vida de sus trabajadores, las bondades de invertir en buenos elementos de protección personal,

capacitar a los trabajadores y de hacerlos responsables del uso y cuidado de estos elementos.

Se acuerda que los empleadores provean de ropa térmica e impermeable adecuada al oficio que se desempeña y que ésta sea certificada. Y 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.

3. Sobre Transporte

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.

Es necesario fiscalizar las condiciones de trabajo en períodos de mal tiempo. En el caso de temporales se debe cumplir con el control de las salidas por parte de las autoridades marítimas. La decisión de zarpar la toman los mandos medios, sin embargo, las gerencias deberían contar con un plan de medidas para el caso de emergencias.

Se advierte la inseguridad en el transporte de personas, las embarcaciones se recargan hasta con el doble del número de pasajeros legalmente permitidos. Los capataces se sienten sometidos a una gran presión por parte de los mandos medios y supervisores que les exigen que ahorren combustibles y realicen menos traslados con más personas. Se plantea la necesidad de velar porque se respete la capacidad de las embarcaciones y se cuide su mantención.

Cuando hay mal tiempo, la información para detener el trabajo no llega en el momento debido. Se requiere respetar sin excepciones el cierre de los puertos por condiciones climáticas adversas. Se comentan casos en los cuales personas han quedado aisladas sin abrigo ni alimento por varias horas a causa de temporales.

Se plantea la necesidad de diseñar los procesos de trabajo en el área de cultivos y plataformas de forma de garantizar la protección de la vida y la salud de los trabajadores. La necesidad de analizar y controlar los riesgos del trabajo en el mar. Crear y proyectar mejores condiciones de trabajo y establecer normas para el trabajo en estas condiciones.

Crear cuadrillas para que actúen ante situaciones de emergencia. Socializar qué debe hacerse en caso de cierre de puertos.

Vigilar que existan embarcaciones de buena calidad, que se respeten las normas de seguridad, número de personas a bordo, calificación del patrón de la nave y control de mantenimiento periódica. Debe contarse con un sistema de comunicación eficaz.

4. Sobre Barandas

Se constata que en la mayoría de los centros de cultivo y en las plataformas no existen barandas exteriores. El objetivo del uso de las barandas exteriores es evitar la caída al agua de las personas que circulan en las balsas-jaulas y en las plataformas. Esta condición insegura se ve aumentada en períodos de fuertes vientos y lluvias. Sin embargo, la inexistencia de barandas exteriores no se identifica como un riesgo importante.

Se señala que el trabajo fundamental se realiza en los pasillos centrales y que las barandas no serían necesarias para las tareas habituales. El uso de las barandas exteriores se ve como un problema de costo: serían estructuras caras, y poco prácticas, en tanto entorpecerían el atraque de las embarcaciones que abastecen a las balsas jaulas.

En algunas plataformas de ostiones se utilizan cadenas que permiten poner y sacar las barandas, se plantea que esta misma solución se podría aplicar en las balsas. Se plantea la necesidad de analizar cada caso en particular y considerar las características de cada trabajo y de acuerdo a éstas buscar un sistema que resulte seguro.

Uno de los representantes de las empresas salmoneras refiere que existe un diseño de barandas exteriores desmontables que permite sacar y poner las barandas. Su precio depende de los materiales con que se haga, su empresa la utiliza con una doble función: protección contra caídas al agua y como cerco lobero.

Se plantea también la necesidad de poner un sistema de protección en las barandas, un cabo de vida o cadenas alrededor de las balsas.

Otro problema que señalado como preocupante es el desnivel que existe en los pisos de las balsas en el cultivo de ostiones, en donde hay uniones de balsas o plataformas. Estas estructuras presentan pisos en mal estado, resbaladizos y con desniveles que constituyen un riesgo para el tránsito de los trabajadores.

Se plantea la necesidad de diferenciar entre el trabajo en el cultivo de los ostiones y en el que se realiza en las balsas jaulas. En el cultivo de los ostiones se requiere contar con barandas en las plataformas de manera de proteger a los trabajadores del riesgo de caída al agua.

En el caso de las balsas-jaulas, en donde las faenas se realizan fundamentalmente en los pasillos centrales, se sugiere recomendar el uso de protecciones exteriores desmontables e incorporar el uso de una relinga de seguridad.

5. Sobre Protección de Maquinaria

Se constata insuficiencias en la protección de las partes móviles de las maquinarias (poleas, correas), lo cual generó un rápido acuerdo y unánime respecto del indispensable cumplimiento de las normas establecidas para protección de maquinarias.

6. Agua Potable en Plataformas de Cultivos

No se provee de agua potable en plataformas de cultivos marinos. Hay acuerdo general respecto de que se trata de un problema de fácil solución, debiendo ponerse a disposición de los trabajadores.

Se plantea necesidad que esta agua esté correctamente rotulada a fin de evitar accidentes y que esta sea renovada a diario. Se hace referencia a un accidente ocurrido en un centro en el año 1994, en el cual murió un trabajador al beber un líquido tóxico almacenado en un envase que no estaba correctamente rotulado.

La ubicación del lugar donde se ubique el agua potable tiene que ver con la organización del centro y en esto se alude a la responsabilidad que tienen las mutualidades de asesorar a las empresas en la prevención de los riesgos.

Se requiere también que los servicios de salud se preocupen de la certificación y del control de la calidad del agua que se utiliza en los centros.

Este problema debe ser abordarse como parte de las mejoras en las normas nacionales, incorporando los requerimientos HACCP.

7. Sobre el Uso de Baños Químicos

Se reafirma la inexistencia de baños en las plataformas y balsas en centros de cultivo. La única alternativa conocida son los baños químicos, los cuales son cuestionados en parte porque los trabajadores se resisten a hacerse cargo de su aseo y en parte por el riesgo de que los químicos puedan derramarse en el mar, contaminando de paso las aguas de los cultivos. Sin embargo, se plantea que un uso adecuado del sistema no tendría por qué acarrear problemas.

Se establecen diferencias entre los centros de cultivo cercanos a tierra, donde deberían existir 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 a cada empresa encontrarla.

8. Sobre Centros Alejados y Calidad de los Albergues

Se constata que la calidad de vida en los centros alejados ha cambiado. Hay centros que cuentan con infraestructura y buenas condiciones materiales, en los

cuales se dispone además de juegos, videos y medios de comunicaciones adecuadas.

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

La calidad de las condiciones de trabajo en las plataformas de ostiones no es buena. Los trabajadores refieren que desempeñan sus tareas de pié por largas horas, no cuentan con un comedor limpio, las balsas están permanentemente mojadas, se sientan a comer sobre linternas en desuso, húmedas y con olores desagradables.

Se cuestiona la falta de fiscalización de estos aspectos y se propone como solución la creación de una balsa-casino, que se utilice exclusivamente como comedor. Estas condiciones básicas de confort e higiene no pueden ser materia de negociación, se releva la necesidad de respetar la legislación, ala vez que la de crear un ambiente de trabajo comfortable, asegurando una mejor calidad de vida a los trabajadores.

Se plantea el problema del trabajo en lugares aislados y en el sistema de jornadas bisemanales y excepcionales. Este tipo de trabajo debería ser considerado trabajo pesado por sus exigencias. Se refieren experiencias laborales en lugares apartados en que los trabajadores a partir de una semana manifestaban trastornos en el comportamiento. Se propone vincularse con la Comisión Ergonómica a fin de considerar la jubilación anticipada para estos trabajadores.

Se propone el sistema bisemanal de jornada de trabajo como tope en esta actividad productiva.

Se requiere contar con reservas de alimentos, abrigo y botiquín a fin de enfrentar situaciones de emergencia.

9. Sobre Tiempo de Recuperación del Buzo

En distintos establecimientos, no se respeta el debido tiempo de recuperación del buzo, asignándoseles otras tareas durante éste. Se narra la experiencia de una empresa de la XI región que ha incorporado avances en este terreno. Los buzos no hacen otras labores, cuentan con equipos de buceo adecuados, hacen recorridos por distintos centros, buceando día por medio, con respeto cabal a los tiempos de descanso y donde se cambia el traje anualmente y los guantes cada seis meses y cuando corresponda los implementos que se gastan con el uso.

Se establece que el trabajo de buceo en las balsas jaulas tiene su especificidad y se debe diferenciar del buceo mariscador. Hay grandes diferencias de salario entre el trabajo del buzo comercial y el buzo mariscador. Se cuestiona que algunos empresarios hagan trabajar en ciertas ocasiones al buzo como alimentador, sin respeto a los debidos tiempos de descanso. Muchos asistentes de buzo no cuentan con capacitación suficiente para las funciones que desempeñan.

Se hace necesario que en las regiones X^a y XI^a se disponga de cámaras hiperbáricas.

Los equipos compresores no siempre cumplen con los requisitos de mantención. Se solicita a las empresas que vigilen y que cuenten con un plan de salvataje del buzo en caso de accidente.

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

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 recuerda la necesidad de hacer los controles médicos periódicos a los buzos así como entregar capacitación a éste y al asistente.

10. Sugerencia General

En el análisis de los problemas del sector, se constata “buenas” y “malas” empresas. Aquéllas en las cuales se cumple con las normas y se manifiesta la preocupación por la salud y bienestar de los trabajadores y otras en donde esto no ocurre.

Se sugiere que la Dirección del Trabajo cree un sello de calidad laboral, que permita premiar a aquellos empleadores que procuran condiciones de trabajo seguras y más humanas para trabajadores y trabajadoras, como un incentivo que pueda ser divulgado y se muestre como un modelo a seguir por los otras empresas.

B. Actas de Discusión del Grupo de Trabajo N° 2 Plantas de Procesamiento de Productos del Mar

1. Sobre Pausas para Recuperación

Señalan los trabajadores hay empresas que otorgan y algunas organizan pausas durante la jornada laboral, pero la mayoría no tiene un programa para ello. En trabajos intensivos ni siquiera se puede ocupar tiempo para ir al baño.

Enfermera del Instituto de Seguridad del Trabajo plantea que en el proceso de trabajo hay tiempos muertos que reemplazarían a las pausas, por lo que éstas no serían tan necesarias.

2. Sobre Rotación de Puestos de Trabajo

Los trabajadores señalan también que en algunas empresas se hace rotación de puestos de trabajo, particularmente en el de fileteador, pero la mayoría del personal no desea esta rotación, en tanto su remuneración está en relación directa con la productividad, y en este caso, la experiencia en cada puesto es importante porque incrementa la velocidad en las operaciones. Sostienen que por parte de la empresa no hay interés en de su puesto habitual a trabajadores que son rápidos en su labor.

Los movimientos repetitivos de extremidades superiores, la alta velocidad del trabajo, la permanencia durante toda la jornada en los mismos puestos predispone a la ocurrencia de trastornos y enfermedades músculoesqueléticas que, según enfermera del IST, podrían evitarse con la estandarización de los movimientos y la mecanización de los puestos de trabajo.

Los trabajadores narran que en dos empresas se enseñaron ejercicios para ser hechos antes y entre la jornada de trabajo, pero no se desarrollaron por mucho tiempo, pues no se continuó con la capacitación y, por otra parte, la empresa pidió ocupar todo el tiempo en la producción.

3. Sobre Causas de Lesiones Musculoesqueléticas

Los trabajadores sostienen que una de las causas por las que se enferman está en la presión que los jefes ejercen sobre el trabajador para producir mayores cantidades, de manera que los operarios y operarais más rápidos en determinadas funciones no son cambiados para desempeñar otras y tampoco tienen interés en las pausas porque ello incide directamente sobre la remuneración.

El representante de la Mutual de Seguridad afirma que la tendinitis es la primera causa de enfermedad en el sector, en empresas afiliadas a esa mutualidad, y que mejorando el diseño y calidad de las herramientas utilizadas, se corrigen en gran medida y sin grandes costos, los problemas que originan enfermedades músculoesqueléticas.

Se le hace una crítica a las mutualidades por parte de los trabajadores porque o no reconocen las enfermedades producidas en el trabajo como profesionales o ponen muchas dificultades para ello. Cuando se otorgan licencias médicas, son rebajadas en su duración por acuerdo entre la mutual y la empresa. Se critica también la calidad de atención médica, especialmente porque no reciben explicaciones médicas sobre sus dolencias ni se les entregan a ellos los resultados de los exámenes.

Puntualmente, en la XI Región no hay médicos especialistas en las mutualidades para brindar una buena atención a los problemas de salud laboral.

4. Sobre el Trabajo de Pié

Se reiteró que la posición permanente de pié 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 comentaron de alternativas de solución para el descanso y protección del cuerpo, como proporcionar elementos de apoyo del cuerpo en la postura de pié, trabajo sentado, o posición combinada de pié con apoyo/sentado.

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 que deben realizarse de pie.

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

5. Sobre Aislamiento del Contacto con Agua en los Pisos

En la salmonicultura se utilizan botas de agua casi en la totalidad de los puestos de trabajo, pero los trabajadores manifiestan que la calidad de las botas entregadas por la empresa es la adecuada. No siempre se cambian estos implementos cuando se destruyen, con lo cual los trabajadores se mantienen expuestos a la humedad.

Los representantes de las mutualidades afirman que no se han realizado estudios para saber cual es la calidad adecuada de las botas en esas faenas. Los trabajadores dicen que éstas no están clasificadas como elementos de protección personal, por lo tanto, legalmente no hay obligación de hacer recambio cuando ya no cumplen con el objetivo de protección.

Se sugiere por parte de los empleadores hacer un estudio técnico para determinar las características que deben tener las botas de trabajo en ambientes húmedos y con aceite y grasas en los pisos, ya que las características del proceso hacen imposible lograr evitar los resbalones aunque se utilicen botas.

El tema del aislamiento del agua del piso es un problema no resuelto, en tanto los empleadores sostienen que la instalación de rejillas como medio de aislamiento acarrea problemas de higiene y contaminación para el producto con microorganismos (hongos y bacterias), razón por la cual las instituciones que certifican calidad del producto las están objetando.

Una solución propuesta es aumentar la frecuencia en la limpieza, en tanto es inherente al proceso la presencia permanente de grasa y agua, haciendo resbaladizos los pisos.

6. Sobre Protección de Máquinas

Hay acuerdo en los riesgos de accidentes para los trabajadores derivados de la falta de protección en las partes móviles de las máquinas. Se asume compartido entre trabajador y empleador. Los trabajadores manipulan las protecciones y no usan los elementos de protección personal adecuados. Empleadores reconocen como deficiencia la mantención de maquinarias, la carencia de protecciones en algunos casos y la falta de control por parte de los supervisores.

7. Sobre Control de Salidas al Baño

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, además de la presión que ejercen los supervisores. Ambas situaciones llevan a la idea de que todo el tiempo de trabajo debería utilizarse en la producción, por lo que las salidas al baño entorpecen este ritmo. La percepción de los trabajadores es que estas presiones y restricciones crean problemas psicológicos.

El ingreso a los casilleros también está restringido. No se puede ingresar a ellos durante la jornada de trabajo. Los trabajadores sostienen que la revisión de efectos personales, es indigna, en tanto pueden tener que mostrar todas sus prendas, resaltando el caso de toallas higiénicas.

Se sugiere promover que los reglamentos internos incorporen una cláusula técnica que considere las necesidades fisiológicas.

Se sostiene que el problema es fundamentalmente con los mandos medios.

Se señalan experiencias positivas, en las que se ha establecido un compromiso mutuo frente a las salidas al baño la responsabilidad individual respecto de ellas. A partir de estas experiencias, se acuerda la necesidad de evitar las restricciones excesivas a los trabajadores respecto al uso de los servicios higiénicos, considerando la responsabilidad por parte de los trabajadores.

Se destacó como positivo el hecho de que hay empresas que ya acordaron rehabilitar baños en mal estado y aumentar su cantidad para cumplir con la norma.

8. Sobre la Subcontratación

Se sostiene que hay diferencias en las condiciones en que trabajan los trabajadores dependientes de la empresa mandante con las de los trabajadores de empresas contratistas. Esta diferencia se observa en el estado y calidad de la ropa de trabajo, elementos de protección personal, remuneraciones, jornada laboral, etc. Los trabajadores plantean esta situación como un problema permanente en las empresas, además de la desprotección 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.

La extensión del sistema de subcontratación, según empleadores, perjudica a la empresa en relación con la calidad del producto, debido a que las remuneraciones para este segmento de la mano de obra son más bajas, lo cual conduce a acelerar el trabajo para alcanzar sueldos mejores y con esto se deteriora la calidad del producto.

Los trabajadores afirman que el sistema de subcontratación conduce a prácticas antisindicales.

Los empleadores sostienen que se está exigiendo al contratista que cumpla con las condiciones de trabajo que existen en la empresa mandante así como a respetar los derechos de que gozan los trabajadores dependientes directamente de éstas.

Se señala la necesidad de promover la contratación directa en el área de producción. Sin embargo se afirma también que la externalización permite adecuar la contratación de mano de obra, frente a las fluctuaciones de la materia prima.

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 de las empresas.

9. *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 ley.

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.

5. LOS ACUERDOS

Grupo Centros de Cultivos de Salmones y Plataformas de Ostiones

COORDINADOR 1:	MANUEL MUÑOZ (Inspector Provincial del Trabajo Aysén, XI región)
COORDINADOR 2:	HECTOR MOYANO (Fiscalizador del Trabajo, X región)
APOYO:	MAGDALENA ECHEVERRÍA (profesional Depto. Estudios), CELINA CARRASCO (profesional Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Depto. Fiscalización)

MARCO GENERAL:

“No es posible prevenir lo que no se conoce”: el diagnóstico sobre las condiciones de trabajo es la herramienta básica en la prevención de riesgos.

La metodología de los Seminarios Tripartitos propuesta por la OIT permite integrar las visiones y el conocimiento de los actores sociales involucrados y del Estado.

En el sector pesquero, la capacitación en los distintos niveles de las empresas sobre las condiciones sociales y materiales, de higiene y de seguridad, es una necesidad urgente, especialmente en los sectores nuevos de cultivos marinos.

La puesta en práctica de la obligación de los empleadores de informar sobre los riesgos propios del proceso de trabajo y sus medidas de prevención (“el derecho a saber”) puede hacerse efectiva en la medida en que se cumplan los dos requisitos anteriores.

ACUERDOS Y PROPUESTAS FRENTE A LOS PROBLEMAS DETECTADOS

1. No se utiliza el chaleco salvavidas en todo momento y lugar, especialmente en los períodos de cosecha y en el trabajo sobre plataformas.

- (a) Provisión y uso de chaleco salvavidas en cualquier tipo de plataformas de cultivos marinos.
- (b) Necesidad de usar chaleco salvavidas adecuado a la actividad laboral de los trabajadores de balsas-jaulas y de plataformas ostioneras que considere todas las distintas operaciones que realizan, incluida la matanza de salmones en la cual los chalecos existentes resultan particularmente incómodos. Los empleadores buscarán distintas alternativas disponibles o encargarán el diseño de uno nuevo, cuidando la calidad (y comodidad) de este elemento de protección personal.
- (c) Necesidad de capacitación en el uso, mantención y recambio de salvavidas.
- (d) Obligación de los trabajadores respecto de su permanente utilización.
- (e) Capacitación práctica: “zafarrancho” u “hombre al agua”

2. Falta de provisión de ropa térmica e impermeable.

- (a) Se acuerda el uso de ropa térmica adecuada (cómoda) al oficio que se desempeña.
- (b) Que su calidad esté certificada.
- (c) Capacitación en su uso.
- (d) Explicitación clara de los deberes y derechos en cuanto al uso, mantención y reposición de ésta.

3. Es frecuente el transporte inseguro de trabajadores hacia y desde los centros de cultivo. No siempre se suspenden faenas y traslados del personal en condiciones climáticas riesgosas.

- (a) Se acuerda el respeto irrestricto de las normas de seguridad de todas las embarcaciones utilizadas (número de personas a bordo, calificación del patrón de nave).
- (b) Respeto irrestricto al cierre de los puertos en condiciones climáticas adversas.
- (c) Se sugiere desarrollar en cada centro estrategias ante situaciones de emergencia. Por ejemplo, creación de cuadrillas capacitadas para enfrentarlas.
- (d) Es vital que todo centro cuente con un sistema de comunicación eficaz.

4. En la mayoría de los centros de cultivo no existen barandas exteriores y de ningún tipo en las plataformas.

- (a) Cabe diferenciar el trabajo en los centros de cultivo de ostiones y del que se realiza en las balsas-jaulas de salmones.

En el cultivo de ostiones es necesario instalar barandas en aquellas plataformas marinas con operarios faenando.

En el caso de las balsas-jaulas, en las cuales las tareas se realizan fundamentalmente en los pasillos centrales, se acuerda la instalación de protección llamada “relinga de seguridad”.

- (b) Respecto de los pisos en plataformas se acuerda la necesidad deL reemplazo periódico de material deteriorado, revisión de antideslizantes y desniveles en las uniones de los materiales que forman las balsas.

5. Ausencia de protección en las partes móviles de las maquinarias (poleas, correas).

- (a) Se acuerda el cumplimiento de todas las medidas de protección de las partes móviles de las maquinarias.

6. Falta de provisión de agua potable en plataformas de cultivos marinos.

- (a) Se requiere disponer siempre de un recipiente con agua potable, fresca y debidamente rotulada.

7. Inexistencia o falta de mantenimiento adecuado de baños.

- (a) Se acuerda que en los centros de cultivo cercanos a la costa deben existir baños disponibles en tierra. Los centros alejados (más de 10 minutos de distancia de tierra) deben contar con un baño en las plataformas.
- (b) La solución del problema técnico involucrado corresponde proporcionarla a cada empresa.

8. Problemas de aislamiento y de calidad de vida en los albergues derivados de los sistemas de jornadas excepcionales y bisemanales de trabajo.

- (a) Se requiere cumplir con condiciones básicas de higiene, calidad y comodidad de los albergues en los lugares aislados, teniendo presente la calidad de vida y las necesidades de recreación del trabajador.
- (b) Se propone el sistema bisemanal de jornada de trabajo como tope en esta actividad productiva y cuando sea indispensable.

-
- (c) Necesidad de contar con un stock de alimentos, abrigo y botiquín para situaciones de emergencia y aislamiento.

9. Escaso cumplimiento del tiempo de recuperación del buzo, debido al desempeño de otras labores, con posterioridad al buceo.

- (a) Se acuerda impulsar el desarrollo de una normativa especial para el ejercicio laboral del buceo en las actividades acuícolas que comprenda: tiempo de buceo, tiempo de descanso, labor exclusiva, plan de emergencia y salvataje en caso de emergencia.
- (b) Capacitación del buzo y su asistente.
- (c) Control y seguimiento médico.
- (d) Las Mutualidades de Empleadores deberían disponer de cámaras hiperbáricas para el sector de cultivos marinos en las regiones geográficas respectivas con personal médico y para médico especializado.
- (e) Poner especial énfasis en la revisión y mantención de equipos de buceo.

Como sugerencia general se propone premiar a los empleadores que cumplan con desarrollar condiciones de trabajo humanas, seguras y dignas para los trabajadores, a través de estímulos e incentivos como, por ejemplo, un sello de calidad empresa, que se publicite y se muestre como modelo a emular.

GRUPO PLANTAS DE PROCESAMIENTO

COORDINADOR 1: MARÍA ANGELICA CAMPOS (Directora Regional del Trabajo, XI región)
COORDINADOR 2: PATRICIO SANHUEZA (Fiscalizador del Trabajo, IV región)
APOYO: PATRICIA VEGA (profesional Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Depto. Fiscalización)
VERÓNICA RIQUELME (profesional Depto. Estudios)

MARCO GENERAL:

“No es posible prevenir lo que no se conoce”: el diagnóstico sobre las condiciones de trabajo es la herramienta básica en la prevención de riesgos.

La metodología de los Seminarios Tripartitos propuesta por la OIT permite integrar las visiones y el conocimiento de los actores sociales involucrados y del Estado.

En el sector pesquero, la capacitación en los distintos niveles de las empresa sobre las condiciones sociales y materiales, de higiene y de seguridad es una necesidad urgente, especialmente en los sectores nuevos de cultivos marinos.

La puesta en práctica de la obligación de los empleadores de informar sobre los riesgos propios del proceso de trabajo y sus medidas de prevención («el derecho a saber») puede hacerse efectiva en la medida en que se cumplan los dos requisitos anteriores.

ACUERDOS Y PROPUESTAS FRENTE A LOS PROBLEMAS DETECTADOS

1.- Jornadas de trabajo, extensas e intensivas, con pocas pausas de recuperación o compensatorias, escasa rotación de puestos de trabajo en tareas que demandan movimientos repetitivos de extremidades superiores.

- (a) Es necesario que las Mutualidades de Empleadores refuercen las actividades de capacitación como parte de su rol preventivo a las empresas afiliadas.
- (b) Recomendar que en las negociaciones colectivas se aborde el tema de los incentivos individuales, tomando en consideración los efectos sobre la salud de los trabajadores.
- (c) Se acuerda hacer estudios científicos sobre puestos de trabajo específicos que permitan estandarizar los límites permitidos en los ritmos de trabajo.
- (d) Proponer que se norme la realización de pausas y, si es necesario, de rotación de puestos, de acuerdo a las exigencias de los puestos de trabajo específicos.
- (e) El Estado debiera privilegiar el uso de instrumentos y herramientas financieras en las empresas cumplidoras, responsables de la legislación laboral y de la prevención de riesgos.

2.Trabajo permanente de pié, sin elementos de apoyo de columna y de pié.

- (a) Se acuerda adaptar los puestos de trabajo a modalidades combinadas entre postura de pie y sentado-apoyado, según puesto de trabajo.
- (b)(b) Las soluciones que se den frente a los elementos de apoyo deben ser regulables y por lo tanto adaptables a cada trabajador.

3. Falta de aislamiento del contacto de los pies con el agua de los pisos y seguridad de estos últimos.

- (a) Limpieza frecuente de los pisos dadas las características del proceso involucrado: caída de desperdicios, grasas y aceites que en combinación con el agua los hacen resbaladizos.
- (b) Necesidad de evaluar mediante estudios técnicos el tipo de bota más adecuada, como elemento de protección personal, considerando que la combinación de agua y grasas son un riesgo inherente al proceso, compatibilizando su uso con las exigencias de calidad e higiene del producto.
- (c) Evaluar el uso de rejillas regulables como aislamiento del trabajador frente a la humedad en los pisos y en concordancia con las normas HACCP (Programa de Aseguramiento de la Calidad, PAC).

4. Insuficiencia en la protección de partes móviles de maquinarias: sierras sinfín y circulares, poleas, correas, etc.

- (a) Cumplimiento cabal de la protección en las máquinas.
- (b) Debe ser función del supervisor de planta exigir a los trabajadores el respeto a las normas de protección en las máquinas.

5. Excesivo control de salidas al baño

- (a) Evitar las restricciones excesivas respecto de las salidas al baño, considerando la responsabilidad por parte de los trabajadores.

6. Existen diversas formas de subcontratación en el sector: de servicios, suministro y “préstamo” de trabajadores. No en todas se asegura el cumplimiento de los derechos laborales.

- (a) Hacer efectivo el cumplimiento del art. 64 del Código del Trabajo.
- (b) Promover que las empresas elaboren un reglamento para las empresas contratistas que homologue las condiciones laborales de la empresa mandante y garantice el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales.

7. Cámaras de frío: ausencia de programas de emergencia frente a fugas de gas refrigerante; deficiencia en el cumplimiento de los tiempos de permanencia y de recuperación del personal; poco frecuente la señalización de seguridad por hombre al interior de cámara; uso de ropa térmica adecuada.

- (a) Respetar el D.S. N° 594 (ex 745) en relación con tiempos de permanencia al interior de la cámara de frío.
- (b) Poner señalizaciones e instrucciones en zonas de cámara.
- (c) Se acuerda elaborar planes de emergencia ante fuga de gases, en cada empresa.
- (d) Hacer estudios técnicos sobre las características de la ropa térmica adecuada y normar al respecto.

6. *PERSPECTIVAS*

El Proyecto “Mejoramiento de las condiciones de trabajo en los cultivos acuícolas y en la industria de procesamiento de productos marinos” concluye su primera etapa con resultados bien consolidados que permiten mirar con optimismo el quehacer hacia adelante. El desarrollo del Proyecto se evalúa como una experiencia exitosa de diálogo tripartito en torno del diagnóstico elaborado por un ente público con colaboración de empleadores y de trabajadores y activa participación de estos últimos.

Los acuerdos tomados en el Seminario Tripartito, han sido objeto de un trabajo sistemático de avance en su puesta en práctica en cada región.

En particular, es en la XI región donde los avances han tenido su implementación más palpable. Los acuerdos se tradujeron durante el año 2000 en metas específicas y plazos para su cumplimiento, en casi todas las empresas del ramo, a partir de la realidad de cada una de ellas, suscribiéndose compromisos y acuerdos concretos de mejoramiento entre empleadores, trabajadores y la Dirección del Trabajo.

En la región X las asociaciones gremiales de empleadores del sector salmonero 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 y se ha establecido la coordinación con empleadores del sector para incorporar en las actividades de Instituto Tecnológico del Salmón la formación en materias de legislación laboral y condiciones de trabajo como parte de sus actividades.

En la región IV, se ha establecido una Mesa Sectorial de la Pesca y 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 sus reuniones se han discutido las perspectivas que tendrían en la región los acuerdos tomados en el Seminario Tripartito.

La Asociación Gremial de Empresas de Cultivos de Ostras y Ostiones ha propuesto difundir e incorporar al conjunto de asociados en los avances del trabajo tripartito. Las organizaciones sindicales de trabajadores pesqueros, buzos y mariscadores artesanales han socializado el material de capacitación del Proyecto sobre el “buceo seguro”.

El Proyecto ha logrado establecer con éxito también un trabajo conjunto y multiplicador de recursos y políticas de diversos organismos públicos y privados tales como SERNAPESCA, Mutualidades de Empleadores, Servicios de Salud, DIRECTEMAR.

La propia Dirección del Trabajo a través de su Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (UCYMAT), tiene programado para el año 2001 un curso de formación en materias de seguridad e higiene para trabajadores de las regiones IV, VIII, X y XI y se acaba de publicar la cartilla dirigida a la educación laboral “Riesgos en el sector pesquero” y próximamente el “Manual de apoyo a la fiscalización en el sector industria de procesos y acuicultura”.

La “Guía para un Buceo Seguro”, ha sido distribuida ampliamente en el sector, solicitada por diversas empresas dedicadas a los cultivos marinos, por asociaciones de buzos y utilizada para el apoyo técnico de una nueva empresa suministradora de personal de buceo a las empresas salmoneras del sur del país.

Todo indica, entonces, que las líneas trazadas en este Proyecto deben continuar hacia adelante. Definiendo actividades que den continuidad y seguimiento a los logros obtenidos en las regiones IV, X y XI en donde se ha focalizado inicialmente el trabajo y otro conjunto de líneas nuevas que permitan extender a nivel nacional la experiencia regional y a la vez ampliarla a otras áreas en la actividad pesquera.

En el marco de los nuevos desafíos que se plantean al país en su inserción en la economía y los mercados internacionales, tal como los que se desprenden de la incorporación al Tratado de Libre Comercio de los países de América del Norte

(TLC), resulta 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. De manera que el proceso de globalización incorpore a todos quiénes contribuyen a la generación de riqueza en Chile, especialmente en este caso, a los trabajadores.

El esfuerzo desarrollado en conjunto por un grupo de empresas salmoneras con Fundación Chile ha cristalizado en el proyecto de Certificación Ambiental para la Salmonicultura que otorgará sellos de calidad medioambiental o ecoetiquetado de los productos. El objetivo del programa es, junto con garantizar la protección ambiental, permitir que las empresas sean más competitivas en los mercados internacionales haciendo transparentes procesos que pueden ser auditados en cualquier momento. El método utilizado es identificar los puntos medioambientales críticos de la producción de salmones para establecer un conjunto de buenas prácticas en todas las etapas del ciclo de vida del pez. Es decir, se da un paso más en la búsqueda de la calidad: se incorpora a la sustentabilidad ambiental de los procesos que están detrás del producto.

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.

La nueva etapa de este Proyecto de la Dirección del Trabajo debe dedicarse este año a elaborar instrumentos que operacionalicen en forma estandarizada los acuerdos tomados y permitan verificar las mejoras implementadas. Esto permitiría que éstas puedan ser objetivamente medidas y controladas por las tres partes, especialmente como medios de comprobación para las autoridades fiscalizadoras del trabajo y otros organismos del Estado (Servicios de Salud, SERNAPESACA, DIRECTEMAR), pero siendo claras y transparentes para los actores laborales -trabajadores y empresarios- involucrados.

Realizar un segundo Seminario Nacional Tripartito, tal como se acordó en el primero, para dar continuidad a las instancias de diálogo creadas en el sector y evaluar

los avances logrados en su conjunto. En este Seminario será de alto interés conocer a fondo los ejemplos de buenas prácticas que se han implementados en empresas, por representantes de la empresa, el sindicato y trabajadores.

Otro objetivo es ampliar al nivel nacional el alcance del Proyecto, pudiendo integrar a la industria de procesamiento de productos marinos destinados al consumo humano de otras regiones, en particular la VIII, V, III regiones.

En el proceso de calificación de los recursos humanos que demanda el desarrollo de los cultivos marinos, en tanto las instalaciones se hacen en lugares apartados y alejados de centros urbanos, incorporando personal que por primera vez se involucra en relaciones de trabajo dependiente, el aporte de la Dirección del Trabajo puede ser el de contribuir a la formación en derechos laborales y en prevención de riesgos en el trabajo, en programas de formación previos a la incorporación del personal a los centros de trabajo.

Este esfuerzo requiere del fomento de la incorporación, en la concepción de los diseños de los procesos productivos nuevos, de la protección a la seguridad y salud de los trabajadores, asunto de interés especial para otros organismos del Gobierno y en lo cual hay avances de Mutualidades de Empleadores.

Finalmente, esta nueva etapa del Proyecto debe contribuir a resolver la preocupación de la Dirección del Trabajo por la protección de los derechos laborales en las nuevas formas de empleo y de relaciones de trabajo: trabajo de temporada, suministro de personal por otra empresa, incorporación masiva de trabajo femenino.

Del mismo modo resolver los desafíos para la adecuación de las normas vigentes sobre condiciones materiales trabajo, de higiene y seguridad en establecimientos de trabajo de nuevo tipo, no previstos por la legislación actual como plataformas marinas, balsas jaulas, trabajo manufacturero a la intemperie y el problema específico de la organización del trabajo en actividades que demanda esfuerzos repetitivos, como es el caso del procesamiento en la industria de procesamiento pesquero.

ANEXOS

1. LISTADO DE PARTICIPANTES A SEMINARIO TRIPARTITO

Grupo Centros de Cultivos

Jorge Cerón	Motorista Naves Especiales Ingeniero Mecánico Sindicato Naves Especiales IV Región
Sergio Pizarro	Federación Sindicatos Pesqueros IV Región
Carlos Nemen	Jefe De Personal Patagonia Salmón Farming
Yuri Carvajal	Médico Salud Ocupacional Servicio De Salud X Región
Fernando Santander	Dirigente Sindical Técnico Acuicultor
Bernardo Pizarro	Jefe Administración y Finanzas Pesquera Los Fiordos
Héctor Arias.	Presidente Sindicato Pesquera Los Fiordos
Gerardo Bustamante	Sindicato de Trabajadores Empresa Salmenes Antártica S.a.
Peter Flores	Buzo Salmenes Australes
Guillermo Cruz	Representante Empresa Salmenes Australes
Rubén Pinilla	Salmenes Frío Sur S.a.

Alejandro Cárcamo	Federación Industrial Pesquera Mar Antártico
Rosa Godoy	Sindicato Empresa Salmones Multiexport Puerto Montt
Luis Barrientos	Buzo Sindicato Pacífico Sur
José Barría	Salmones Pacífico
Carlos Vaca	Ingeniero Consultor OIT
Patricio González	Operador de Grúa Sindicato Pesquera San José, IV Región
Juan Galdames	Administrador Plata Coquimbo Pesquera San José Asociación de Industriales IV Región
Alexis Cancino	Presidente Confederación de Trabajadores Pesqueros de Chile

Grupo Plantas de Procesamiento

Ana María Osorio	Enfermera Salud Ocupacional Instituto de Seguridad del Trabajo
Marcela Alvial	Enfermera Salud Ocupacional Servicio de Salud. Llanchipal
Alex Bugeño	Operador de Frío Sindicato Pesquero IV Región
Carlos Villalobos	Operador Máquinas Sindicato Pequero IV Región

Patricio Díaz	Producción Agroindustrial Santa Cruz
Juan Lainez	Departamento Redes Pesca Chile XI Región
Pedro Hernández	Mecánico Máquinas Frío Alimentos Chacabuco XI Región
Ruben Leal	Encargado Insumos Sindicato de Trabajadores Empresa Frío Sur XI Región
Alejandra Bastidas	Calibradora Línea Valor Agregado Sindicato Empresa Servicios Integrales para Pesca Chile XI Región
Malvina Bravo	Pesadora Sindicato Empresa Transantártica X Región
Ruben Quichel	Encargado Túnel de Frío
Jaime Bustamante	Operario Empresa Pacífico Sur
Carlos Aníbal Rodríguez	Médico Consultor OIT
Roberto Cavada	Mutual de Seguridad X Región
Mónica Montecinos	Frío Sur S.a
Luis Pichot	Asociación Gremial Industria Pesquera X y XI Región
Gonzalo Moreno	Promar S.A. IV Región

2. LISTA DE EMPRESAS ESTUDIADAS

1. Aguas Claras
2. Aquachile
3. Alimentos Chacabuco
4. Best Salmon
5. Cultivos Marinos Ostimar
6. Comercial e Inversiones Loanco
7. Cultivos Marinos Internacionales
8. Cultivos Marinos Aysén
9. Comercial Comtese
10. Chisal
11. Empresa Andacollo
12. Eicosal
13. Freddy Cathalifaud Garay
14. Frigorífico Dalnord
15. Inversiones Centinela
16. Marine Harvest
17. Marantártico
18. Multiexport
19. Mares Australes
20. Marifarms
21. Omega Seafoods
22. Pesquera Andacollo
23. Proplast
24. Pesquera Bahia
25. Peny y Rogers.

-
26. Pesquera San José
 27. Procesadora de Productos Del Mar.
 28. Patagonia Salmón Farming
 29. Pesca Chile
 30. Pacífico Sur
 31. Pesquera Los Fiordos
 32. Pesquera Palacios
 33. Pesquera Yadrán
 34. Robinson Crusoe
 35. Servicios Marinos Poseidón
 36. Sociedad Guidomar
 37. Sociedad de Transportes y Servicios Angelmó
 38. Servicios Industriales Los Jasmines
 39. Socovel
 40. Sea Farmers
 41. Salmones Multiexport
 42. Sociedad Pesca Marina
 43. Sociedad Pesquera Isla Tenglo
 44. Salmones Mainstream
 45. Salmones Antártica
 46. Salmones Unimarc
 47. Salmones Fríosur
 48. Salmones Australes
 49. Servicios Integrales
 50. Salmones Linao
 51. Sabropesca
 52. Seabay
 53. Transantartic
 54. Ventisqueros