





# **D I V I S I Ó N   D E   E S T U D I O S**

**CUADERNO DE  
INVESTIGACIÓN  
Nº32**

## **LOS DERECHOS LABORALES DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CHILE-ESTADOS UNIDOS EN LA INDUSTRIA FORESTAL Y EN LA INDUSTRIA DEL SALMÓN**

**Estrella Díaz A.**  
*Socióloga*

**Diego López F.**  
*Abogado*

**Verónica Riquelme G.**  
*Psicóloga*

**División de Estudios  
Dirección del Trabajo  
Santiago, diciembre de 2007**

---

---

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>METODOLOGÍA DEL ESTUDIO.....</b>	<b>13</b>
1. Unidades de estudio y criterios de selección.....	13
2. Instrumento de recolección de información y su aplicación.....	13
3. Devolución de resultados del estudio.....	20
<b>PRIMERA PARTE: LA INDUSTRIA FORESTAL.....</b>	<b>21</b>
1. Las plantas seleccionadas como casos de estudio.....	21
2. Los trabajadores involucrados.....	23
3. La subcontratación laboral en la industria forestal.....	25
<b>CUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES DEL TLC CHILE-ESTADOS UNIDOS.....</b>	<b>31</b>
1. Trabajo infantil.....	31
2. Trabajo forzoso.....	31
3. No discriminación en el trabajo y en el acceso al empleo.....	32
4. Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos.....	36
5. Condiciones aceptables de trabajo respecto a horas de trabajo.....	37
6. Condiciones aceptables de trabajo respecto de seguridad y salud ocupacional.....	39
7. Libertad de asociación.....	51
8. Negociación colectiva.....	53
9. Algunas conclusiones.....	55
<b>SEGUNDA PARTE: LA INDUSTRIA DEL SALMÓN.....</b>	<b>57</b>
1. Las plantas seleccionadas como casos de estudio.....	57
2. Los trabajadores involucrados.....	59
3. La subcontratación laboral en la industria del salmón.....	62

---

<b>CUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES DEL TLC CHILE-ESTADOS UNIDOS.....</b>	<b>65</b>
1. Trabajo infantil.....	65
2. Trabajo forzoso.....	65
3. No discriminación en el trabajo y en el acceso al empleo.....	65
4. Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos.....	69
5. Condiciones aceptables de trabajo respecto a horas de trabajo.....	71
6. Condiciones aceptables de trabajo respecto a seguridad y salud ocupacional...	73
7. Libertad de asociación.....	85
8. Negociación colectiva.....	90
9. Algunas conclusiones.....	93
 <b>REFLEXIÓN FINAL.....</b>	 <b>95</b>
 <b>ANEXO.....</b>	 <b>97</b>

---

## PRESENTACIÓN

Como se sabe, el Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos estableció algunas obligaciones recíprocas para ambos estados: la liberalización comercial que acordaron requería ciertas condiciones que garantizaban el intercambio leal entre ambos países: transparencia en las ventas públicas, igual protección a inversionistas nacionales y extranjeros y eliminación de aranceles, entre otros. Pero además, ambos estados se comprometieron a no usar ventajas desleales en el comercio bilateral, como podrían ser débiles protecciones medioambientales y una despreocupación por el cumplimiento de derechos laborales mínimos en las actividades exportadoras que se desarrollen en el territorio de cada estado.

Específicamente se adoptaron compromisos recíprocos de reconocer, proteger y difundir derechos laborales considerados indispensables para que el libre comercio beneficie también a los trabajadores y trabajadoras.

Creemos que estos compromisos laborales asumidos en el TLC son un instrumento valioso que debe utilizarse para mejorar la eficacia de tales derechos en las actividades orientadas a la exportación. En esta tarea, le cabe un rol fundamental a la Dirección del Trabajo, como garante de que, en efecto, las actividades exportadoras sí respeten las normas legales sobre estos derechos laborales.

La Dirección del Trabajo no solo debe sancionar las infracciones que detecte a la ley laboral; nuestra tarea estaría incompleta si no realizamos además acciones de difusión y prevención, que nos permitan mejorar la eficacia de las normas laborales.

Precisamente desde hace algunos años la Dirección del Trabajo se ha comprometido en la ejecución de programas de asistencia al cumplimiento laboral, orientados a evaluar el acatamiento de la ley del trabajo en determinados sectores de actividad económica, con el objeto de implementar procesos de sistematización y acopio de información actualizada y pertinente sobre las dificultades concretas que existen en el ámbito empresarial para cumplir con el mandato de la ley. De este modo, se ha podido adoptar junto con asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, acuerdos y medidas que permitan mejorar el comportamiento en aquellas materias de más recurrente infraccionalidad, a partir de diagnósticos objetivos acerca de las causas de los incumplimientos detectados.

Es en el marco de tales iniciativas que este nuevo trabajo de la División de Estudios nos entrega un aporte valioso para el conocimiento del comportamiento laboral en dos importantes sectores de actividad económica: el forestal y el acuícola; relevantes no solo por la gran cantidad de empleo asalariado que generan sino también porque

---

ambos son excelentes ejemplos de cuán exitosa ha sido la apertura económica de los últimos años para las empresas orientadas a la exportación. Estudios como éste nos permiten conocer cómo empresas exportadoras exitosas asumen sus obligaciones laborales, cuáles son sus estrategias de contratación y de externalización, de qué manera se relacionan con las organizaciones sindicales que representan a sus trabajadores, cómo remuneran a sus dependientes y qué medidas aplican para proteger la vida y salud de quienes trabajan para ellas.

Toda esta información es relevante para detectar desafíos de cumplimiento legal, que los hay. Con datos actualizados, obtenidos de las propias empresas, sus gerentes y trabajadores, podemos indagar las causas de tales incumplimientos y avanzar en su corrección eficaz.

En este esfuerzo, la cooperación de las empresas y los sindicatos con la Dirección del Trabajo ha sido valioso y debe imitarse. Los profesionales de la División de Estudios que hicieron esta investigación dieron a conocer a las organizaciones gremiales de sector forestal y acuícola, el proyecto de investigación, sus objetivos y metodología. Gracias a estas reuniones preliminares se concertaron las visitas a las plantas estudiadas y se permitió que los investigadores conocieran las instalaciones, entrevistaran trabajadores y revisaran documentos de cada empresa.

Por añadidura, las Direcciones Regionales del Trabajo de la región del Bío Bío y de Los Lagos, estuvieron en permanente coordinación con los investigadores en su trabajo de campo, y asistieron a las reuniones previas y a las presentaciones de los resultados a los actores involucrados, quedando iniciado un diálogo con ellos en cada región, a partir de estos datos recogidos en forma objetiva y transparente.

Esta investigación demuestra que los estándares laborales asociados al libre comercio son una oportunidad para lograr mejorar eficacia de derechos de los trabajadores. Así lo han entendido las empresas estudiadas en esta investigación, que otorgaron todas las facilidades necesarias a profesionales de la Dirección del Trabajo para que ella pudiera realizarse. Esta investigación, por tanto, será un insumo útil para que estas empresas, sus trabajadores y la Dirección del Trabajo, puedan acordar medidas y acciones específicas para corregir los aspectos que debilitan tales derechos.

Sí así fuera, solo podremos sentir la gratificación del trabajo bien realizado, en el que el conocimiento y la colaboración público privada habrán mostrado sus mejores frutos.

**Patricia Silva**  
**Abogada**  
**Directora del Trabajo**



---

## INTRODUCCIÓN

El Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos entró en vigencia el 1º de Enero de 2004. Contiene un capítulo laboral (Capítulo Dieciocho) en el que los Estados firmantes acordaron el compromiso recíproco de normar, fiscalizar y difundir algunos derechos laborales de amplio reconocimiento internacional: derecho a la asociación, derecho a organizarse y negociar colectivamente, prohibición de uso de trabajo forzoso, prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil y condiciones de trabajo aceptables relativos a salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional. Además puede considerarse que el principio de no discriminación en el empleo y la ocupación está tácitamente incluido entre los derechos laborales que los Estados socios deben normar, fiscalizar y difundir, ya que el capítulo laboral del Tratado hace referencia expresa a los derechos y principios reconocidos en la Declaración de la OIT de 1998, la que incluye, por cierto, la no discriminación en el trabajo<sup>1</sup>.

La principal obligación laboral que asumen los Estados ratificantes del TLC, ya que su incumplimiento puede motivar la aplicación del procedimiento especial de controversias previsto en el propio tratado, es hacer cumplir efectivamente su legislación interna, directamente relacionada con los derechos laborales recogidos en el TLC, sin que ella se deje de aplicar mediante un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio bilateral<sup>2</sup>. De esta forma, el acuerdo comercial entre Chile y Estados Unidos estipula que la fiscalización pública efectiva de las leyes laborales relativas a derechos laborales básicos, garantiza la lealtad del intercambio comercial entre ambos Estados.

Precisamente por ello, le cabe a la Dirección del Trabajo un papel central en el seguimiento y monitoreo del cumplimiento de los derechos laborales fundamentales en las actividades orientadas a la exportación, para garantizar la aplicación de la ley, y por esa vía, en el caso específico del TLC en referencia, la aplicación de sus contenidos laborales. Para la Dirección del Trabajo es también una oportunidad de hacer un aporte sustantivo en la definición de estrategias y acciones que promuevan el respeto de los compromisos laborales adquiridos internacionalmente. Ya desde hace algunos

---

<sup>1</sup> Ver Diego López: Los derechos laborales en el Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos. OXFAM, Santiago de Chile, 2004, pgs. 17 y 18. También María Luz Vega: Algunos aspectos jurídicos de las disposiciones laborales de los tratados de libre comercio en las Américas. Cuadernos de Integración Andina N° 8, Consejo Consultivo Laboral Andino, Lima, 2004, p.27 y ss.

<sup>2</sup> Art. 18.2.1, letra a) del TLC Chile-Estados Unidos.

---

años ha implementado sucesivos programas de asistencia al cumplimiento laboral, orientados a evaluar el acatamiento de la ley del trabajo en determinados sectores de actividad económica, con el objeto de implementar procesos de sistematización y acopio de información actualizada y pertinente sobre las dificultades concretas que existen en el ámbito empresarial para cumplir con el mandato de la ley. De este modo, se ha podido adoptar, junto con asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, acuerdos y medidas que permitan mejorar el comportamiento en aquellas materias de más recurrente infraccionalidad.

La investigación cuyos resultados se exponen en este cuaderno, se enmarca en tales experiencias y su objetivo central fue precisar de manera específica los comportamientos empresariales en materia laboral respecto de los derechos del trabajo recogidos en el Capítulo Dieciocho del TLC, en dos rubros prioritarios en el intercambio comercial con Estados Unidos: la industria forestal y la industria del salmón. De este modo, se logró recabar información de las propias empresas involucradas, complementada con la información entregada por sus sindicatos y corroborada con datos inspectivos de la Dirección del Trabajo, todo lo cual permitió construir un diagnóstico claro de la situación de cumplimiento, información que fue devuelta a los actores laborales (representantes de las empresas y de los trabajadores), para que junto con la Dirección del Trabajo logren implementar medidas tendientes a elevar los estándares de cumplimiento de la ley laboral.

El estudio se ejecutó a fines del año 2005 y abordó como período de análisis 2004-2005, vale decir, los dos primeros años de implementación del TLC.

Se escogieron los rubros industria forestal e industria del salmón por los siguientes motivos:

- Son sectores de primera importancia en el intercambio comercial con Estados Unidos<sup>3</sup>. La industria forestal en el año 2004 exportó a Estados Unidos 965.8 millones de dólares, lo que representó el 21.1% del total de los retornos de divisas por concepto de productos exportados. Datos de INFOR para el año 2005 indican que las exportaciones sumaron 950.3 millones de dólares. Los principales

---

<sup>3</sup> En adelante se hará referencia a los años 2004 y 2005 porque es el período en el que se centra el estudio. Durante el año 2004, las exportaciones destinadas a Estados Unidos alcanzaron un total de 4.568 millones de dólares y en el año 2005 éstas se empinaron a 6.247 millones de dólares. El cobre, la fruta fresca, los productos forestales y salmones y truchas, fueron los envíos de mayor volumen y retorno de divisas. Pro Chile. Comercio Exterior Chile-Estados Unidos. 2005.

---

productos comercializados fueron: molduras de madera, tableros contrachapados, maderas cepilladas, maderas aserradas, maderas en bloques, marcos para puertas, puertas, maderas chapadas y contrachapadas, muebles. A su vez, la industria del salmón en el año 2004 exportó a Estados Unidos 575.1 millones de dólares, lo que representó el 12.6% del total de los retornos de divisas por concepto de productos exportados. Datos de SalmonChile<sup>4</sup> dan cuenta de que los envíos en el año 2005 alcanzarían los 605.7 millones de dólares FOB. Los principales productos comercializados fueron: salmones y truchas de distintas especies y con distintos valores agregados.

- Se trata de dos sectores que aportan un alto porcentaje de empleos, particularmente si se considera el empleo de las regiones donde se concentra la mayor actividad forestal y de la salmonicultura (regiones del Bío Bío y de Los Lagos, respectivamente). En consecuencia, eventuales mejoramientos en el cumplimiento laboral de las empresas de estos sectores beneficiará directamente a un número significativo de trabajadores y trabajadoras y puede alcanzar un impacto regional importante. En el caso específico de la industria forestal, particularmente en la región del Bío Bío, aporta más del 20% del empleo regional dependiente. De acuerdo a datos de INFOR, en el año 2006<sup>5</sup>, la ocupación total en el sector forestal era de 133.193 trabajadores, laborando en la industria primaria y secundaria un total de 71.958 personas. Por su parte, estimaciones de Pro Chile (2006) indican, que en el año 2005 la industria del salmón demandó 28.368 empleos en forma directa y 7.631 en forma indirecta. Estas cifras colocan a la actividad como generadora del 11% del empleo total en la región de Los Lagos (directo e indirecto) y un 0.7% del total del país<sup>6</sup>.
- Son dos rubros geográficamente muy concentrados, lo que facilita el trabajo de campo. Las principales plantas forestales de las mayores empresas del rubro a nivel nacional se ubican en la región del Bío Bío, y las principales procesadoras de salmones de las más grandes empresas del rubro a nivel nacional, están en la región de los Lagos. En conjunto, las plantas seleccionadas en el estudio son responsables de más del 50% de las exportaciones forestales y más del 80% de los embarques de salmón que Chile envía cada año a Estados Unidos.

---

<sup>4</sup> SalmonChile. Estadísticas de exportaciones. 2006.

<sup>5</sup> INFOR. El sector forestal chileno. 2006.

<sup>6</sup> SalmonChile. Informe Económico Salmonicultura. 2005.

- 
- Algunas fases del ciclo productivo de la actividad forestal y de explotación de salmones habían sido recientemente objeto de programas específicos de fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo, en el marco del programa de asistencia al cumplimiento, por lo que se contaba con información actualizada acerca del funcionamiento de cada sector. Por su parte, las empresas involucradas ya conocían el interés de la institución por obtener información actualizada sobre las dificultades concretas que enfrentaba el cumplimiento laboral, lo que hacía prever una disposición favorable al proyecto en tanto aportaría insumos para mejorar los estándares.

Deseamos agradecer de manera muy especial la excelente disposición de los representantes de las empresas escogidas y de sus dirigentes sindicales, quienes actuaron como los principales informantes calificados. También agradecer el aporte y apoyo del Departamento Inspectivo de la Dirección del Trabajo, de su Unidad Inspectiva Programada de Oficio (UIPO) y de las Direcciones Regionales del Trabajo de la región del Bío Bío y de Los Lagos, de sus inspectores y fiscalizadores provinciales y comunales, todos los cuales hicieron posible lograr los objetivos propuestos.

El texto que acá se presenta, se organizó en tres apartados. En el primero, se detallan los aspectos metodológicos del estudio: las unidades y los criterios de selección, los contenidos del instrumento utilizado para recoger la información, el carácter de los informantes y la modalidad ocupada para la devolución de resultados a los actores.

En el segundo apartado, se aborda la situación de cumplimiento de derechos laborales reconocidos en el TLC Chile-Estados Unidos en la industria forestal; se agregan datos que caracterizan las plantas seleccionadas, los trabajadores involucrados y la situación de subcontratación.

En el tercer apartado, se analiza el cumplimiento de derechos laborales reconocidos en el TLC Chile-Estados Unidos en la industria del salmón; y se incluyen datos que caracterizan las plantas de proceso elegidas, los trabajadores involucrados y la situación de subcontratación.

Finalmente, se incluye una reflexión final, y como anexo, se aporta copia del Capítulo Dieciocho del TLC Chile-Estados Unidos, que puede ser de utilidad para los lectores y lectoras.

---

## **METODOLOGÍA DEL ESTUDIO**

### ***1. Unidades de estudio y criterios de selección***

Dentro de cada rubro elegido se seleccionaron como casos de estudio empresas exportadoras siguiendo los siguientes criterios:

- Con importancia cuantitativa y competitiva en el intercambio comercial con Estados Unidos (volúmenes exportados, retornos obtenidos). Fueron priorizadas aquellas exportadoras que de acuerdo a la clasificación de Pro Chile se ubican en el tramo A, vale decir, que exportan US\$10.000.000 anuales o más.
- Localizadas fundamentalmente en las regiones del Bío Bío y Los Lagos.
- Intensivas en fuerza de trabajo.

Después de un proceso de revisión de información, se seleccionó un total de nueve empresas de la industria forestal y diez empresas de la industria del salmón, que cumplían con los criterios indicados. En cada caso se abordó al conjunto de plantas de producción que eran patrimonio de las empresas elegidas. Así las unidades de estudio sumaron veintisiete plantas forestales y quince plantas de procesamiento de salmón.

En la definición y ajuste de las plantas forestales y procesadoras de salmónes que pertenecen a las empresas escogidas y que finalmente constituyeron casos para este estudio, fue muy importante el aporte de información de los inspectores y fiscalizadores del trabajo, los representantes de cada una de las empresas y de los sindicatos.

Se priorizó abarcar sólo las plantas industriales o de procesamiento dejando fuera aquellas fases productivas anteriores, como la silvícola en el caso del rubro forestal y el cultivo en el caso del rubro salmónero, ello fundamentalmente por un tema de costo y dificultad de acceso a los centros de operación y porque las dotaciones de trabajadores involucrados en dichos procesos es menor.

### ***2. Instrumento de recolección de información y su aplicación***

Para evaluar el cumplimiento de los derechos laborales recogidos en el TLC entre Chile y Estados Unidos, se diseñó un cuestionario con preguntas que indagan sobre el grado de respeto efectivo de estos derechos, conforme lo exige la legislación

---

laboral vigente y que constituyen obligación legal para cualquier empresa que opere en el país y que contrate laboralmente.

Los contenidos centrales del instrumento son los siguientes:

***Trabajo infantil:*** Se pesquisó si las plantas visitadas ocupaban trabajadores de entre 15 y 18 años de edad, y en caso afirmativo, se investigaron las labores que realizaban, su jornada de trabajo, su asistencia a la escuela y si estaban expresamente autorizados por sus padres o apoderados para trabajar.

***Trabajo forzoso u obligatorio:*** Un trabajo es forzoso cuando se presta bajo amenaza de violencia física o a través de presiones, como la retención de los papeles de identidad del trabajador o la amenaza de denuncia a las autoridades a un migrante irregular. Deudas cuantiosas que el trabajador tenga con la empresa que lo emplea, también puede constituir un impedimento para verse obligado a trabajar en ella.

Para detectar posibles casos de trabajo forzoso, se indagó acerca de la existencia de motivo o motivos que pudiera obligar a los trabajadores a laborar en la empresa. Específicamente se preguntó si había personal que tuviera deudas con la empresa y si ello les impedía renunciar. También se pesquisó sobre la ocupación de trabajadores extranjeros y si ellos tenían permiso para laborar en el país.

***No discriminación en el trabajo y en el acceso al empleo:*** Se indagó si en el proceso de selección del personal las empresas consideraban criterios que pudieran ser discriminadores, como preferir hombres o mujeres, una edad determinada, experiencia sindical o cualquier otro. Específicamente, en el caso del sector forestal, se preguntó si existía alguna política en relación con la contratación de trabajadores de origen mapuche.

Igualmente, se consultó sobre el cumplimiento de las normas de protección a la maternidad: si en el último año y medio la empresa contó con alguna trabajadora embarazada se confirmó si tuvo cambio de puesto, si tuvo acceso a sala cuna, si gozó de permiso por enfermedad de hijo menor de un año, y si accedió al derecho de alimentación al hijo menor de dos años. También se preguntó si en el último año y medio alguna trabajadora embarazada había renunciado a la empresa.

---

Por otro lado, se pesquisó la ocurrencia de casos de acoso sexual en el último año y medio, y si la empresa contaba en su Reglamento Interno con normas para investigarlos.

Se consultó acerca de posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres empleados en una misma función, averiguando las causas de ello si efectivamente ocurría.

Se preguntó por demandas judiciales motivadas por despido en el último año y medio, indagando acerca de sus motivos.

Finalmente, se averiguó sobre la existencia de algún caso de trabajador/a portador/a de VIH-SIDA en el último año y medio, pesquisando si permanecía en la empresa. También se consultó sobre los exámenes de salud que las empresas eventualmente pudieran realizar a sus trabajadores, para detectar consumo de drogas, alcohol, VIH-SIDA y/o embarazo, ya sea en forma previa a la contratación o durante la vigencia del contrato de trabajo.

***Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos:*** Se preguntó en las plantas visitadas si existía algún trabajador al que se le pagara menos del salario mínimo. Asimismo, se indagó sobre la existencia de trabajadores directamente contratados menores de 18 años o mayores de 65 años, a quienes se remunerara con una cantidad menor al salario mínimo.

También se inquirió si el último año y medio alguna circunstancia había impedido el pago oportuno de las remuneraciones. Se puso especial interés en averiguar si los descuentos efectuados por la empresa sobre las remuneraciones siempre se encontraban debidamente autorizados por los trabajadores y cuál era el porcentaje máximo de descuento que se realiza.

***Condiciones aceptables de trabajo respecto a horas de trabajo:*** Se indagaron los tipos de jornada laboral de los trabajadores de la línea de producción a fin de evaluar el respeto de las normas sobre duración y distribución de las horas de trabajo.

También sobre las horas extraordinarias: su habitualidad; los motivos por los cuales la empresa funciona en tiempo extraordinario; las secciones donde más se trabaja sobretiempo; el promedio de horas extras a la semana; el número de trabajadores que laboran horas extras y si ellas se pactan siempre por escrito.

---

Se preguntó acerca del otorgamiento, duración y oportunidad de los descansos (colación, diario, semanal y anual). También se pidió describir el tipo de registro de control de asistencia que se utilizaba.

***Condiciones aceptables de trabajo respecto a seguridad y salud ocupacional:*** Se averiguó si existía Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, con entrega de copia para cada trabajador. También se consultó por las funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cada cuánto tiempo y en qué ocasiones se reunía y si tenía actas de sus reuniones; asimismo por el funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos, quién lo dirigía y en qué ocasiones la empresa adoptaba las medidas de prevención indicadas por el Departamento de Prevención y/o por el Comité Paritario.

La efectividad del derecho a saber se investigó a través de los medios con los que la empresa informa a los trabajadores los riesgos a los que están expuestos, las medidas de prevención de los riesgos y los métodos de trabajo correctos. También se obtuvo información sobre los elementos de protección personal que la empresa proporciona gratuitamente a sus trabajadores: cómo se verifica su estándar de calidad, su adecuación al riesgo que debe cubrir, su perfecto estado de uso y cómo se adiestra a los trabajadores para emplear correctamente los equipos de protección personal.

Se investigaron factores de riesgo ocupacional, algunos específicos para el sector forestal y otros para el sector salmonero: exposición de trabajadores a ruido, a sustancias químicas, a radioactividad, a humedad, a sobre esfuerzos (movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, trabajo de pie, transporte manual de carga). Respecto de cada factor de riesgo se indagó cuántos trabajadores estaban expuestos, qué funciones realizaban, si utilizaban debida protección personal y si existían medidas adicionales para reducir el riesgo.

Se preguntó sobre la existencia de pasillos para el desplazamiento seguro de los trabajadores que operan máquinas; si las maquinarias tenían sistema de bloqueo para mantenimiento, reparación y limpieza; y si los puntos de operación y partes móviles de las máquinas se encontraban protegidas.



---

Se averiguó si existían programas de prevención de incendio<sup>7</sup>, en qué consistía, si los extintores de incendio estaban ubicados en sitios identificables y de fácil acceso y si eran sometidos a revisión, control y mantenimiento periódicas.

También se investigaron los planes de contingencia de cada planta ante un accidente laboral: en qué consistía y cómo se otorgaba el primer auxilio. Se indagaron los accidentes más comunes en cada planta y si en el último año y medio habían habido licencias por enfermedades de trabajo, a cuántos trabajadores había involucrado y si el organismo administrador o la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) del Ministerio de Salud, había reconocido alguna enfermedad profesional.

Se pidió que cada planta informara sobre la siniestralidad laboral, incluyendo tasa de cotización, número total de accidentes, número de accidentes fatales, número de trabajadores involucrados en accidentes, total de días perdidos, tasa de siniestralidad total y de accidentabilidad.

***Libertad de asociación:*** Se averiguó la existencia de sindicatos vigentes en cada planta: su número, la cantidad de afiliados y el porcentaje de afiliación sindical sobre el total de trabajadores contratados en cada una de ellas. Adicionalmente, se preguntó a los representantes de empresa entrevistados su percepción sobre el rol de los sindicatos.

Se indagó si en el último año y medio la empresa había sido denunciada por prácticas antisindicales o desleales, indicándose en su caso, el motivo que la generó y el estado actual de su tramitación legal.

***Negociación colectiva:*** Se preguntó si en los últimos dos años habían negociado colectivamente; en caso negativo se pidió precisar el motivo. En las empresas con instrumento colectivo vigente, se determinó el número de instrumentos, la duración de cada uno, la cantidad de trabajadores involucrados, la entidad que negoció colectivamente, el porcentaje o número de trabajadores que no negociaron colectivamente, pero a quienes se les extendió el instrumento colectivo vigente y el pago de cuota sindical proporcional.

---

<sup>7</sup> Específicamente en las plantas forestales.

---

En los casos en que se había negociado colectivamente se preguntó si la empresa entregó a los trabajadores antecedentes para negociar: balances, información financiera, costos globales de mano de obra, etc. También se indagó sobre la existencia de huelga legal, paro u otras situaciones de conflicto en los últimos dos años. A todos los entrevistados se les pidió que calificaran el conflicto laboral en la empresa como inexistente, aislado (rara vez) o repetitivo y frecuente.

En este cuestionario también se incluyó la solicitud de información adicional: identificación y caracterización de cada empresa; caracterización de los trabajadores de la línea de producción; y subcontratación laboral y provisión directa de trabajadores en las plantas investigadas. Sobre este último punto, es importante señalar que, aunque el cumplimiento de las normas legales sobre externalización laboral no está incluido en el TLC entre Chile y Estados Unidos, sí fueron consideradas en el estudio en atención a que la subcontratación laboral tiene un impacto evidente sobre las condiciones de trabajo.

Todas las etapas del proceso productivo orientado a la exportación deberían exhibir un cumplimiento aceptable de las normas internas en materia de libertad sindical, negociación colectiva, trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio, salarios mínimos, jornada de trabajo, seguridad y salud en el trabajo. Por ello se decidió que la evaluación del cumplimiento empresarial de tales derechos debía incluir no sólo a las empresas que directamente exportan, sino también a aquellas que operan como contratistas en las cadenas productivas industriales respectivas.

Tal decisión se basó en la experiencia inspectiva, que señala que el nivel de cumplimiento de derechos laborales en las empresas contratistas está estrechamente relacionado con decisiones de las empresas principales para las que trabajan: las condiciones de contratación que tales empresas exigen a sus contratistas, los precios que ellas pagan por los servicios efectuados, las responsabilidades exigidas a los contratistas y los estilos de gestión y relacionamiento empresas principales-contratistas. En consecuencia, se consideró que cualquier evaluación del cumplimiento laboral en sectores exportadores debía visibilizar las formas en que las empresas mandantes involucran en la exigencia de estándares laborales a sus contratistas<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Una segunda etapa de esta investigación, aún no publicada, se abocó a verificar el cumplimiento de los derechos laborales comprometidos en el TLC en los contratistas de producción de las plantas forestales y de salmones investigadas. Para ello se catastró a las empresas contratistas que prestaban servicios de producción en cada una de las plantas mandantes visitadas.

---

Para indagar en las características de la subcontratación en los rubros seleccionados, se consideraron sólo aquellos trabajadores subcontratados cuya utilización suponía sustituir la contratación directa de personal de la empresa principal en tareas asociadas a la producción. En consecuencia, no fueron considerados los trabajadores subcontratados que se desempeñaban en tareas de apoyo no productivas, tales como aseo de oficinas, ventas, finanzas, vigilancia, casino, mensajería, etc.

El cuestionario se aplicó en cada planta seleccionada, por separado a los representantes de cada empresa y a los dirigentes sindicales o representantes de trabajadores en Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las plantas en las que no había sindicato. En el caso de los representantes de la empresa, el cuestionario se aplicó a aquella o a aquellas personas mandatadas para tal efecto por la empresa. Se procuró que los entrevistados tuvieran el rango jerárquico más alto en la planta respectiva y que estuvieran vinculados a la línea de producción. En el caso de la parte trabajadora, se procuró entrevistar a uno o más dirigentes sindicales del sindicato único o de los sindicatos existentes en cada planta.

La aplicación se efectuó en una entrevista de carácter confidencial, en las propias dependencias de cada planta, coordinada con antelación y efectuada por los investigadores, en la que se explicitó que su objetivo era obtener información para esta investigación y no para dar lugar a multas administrativas en la eventualidad que se detectaran incumplimientos.

La visita a las plantas investigadas, efectuadas entre Agosto y Noviembre del año 2005, se coordinó directamente desde las respectivas Direcciones Regionales del Trabajo y en ellas participaron directamente las Inspecciones del Trabajo de cada comuna involucrada. En ambas regiones se realizaron reuniones previas de información y coordinación con asociaciones de empresarios y organizaciones sindicales, en las que participaron funcionarios de cada Dirección Regional y fiscalizadores de las Inspecciones.

Es importante señalar que la aplicación del cuestionario no podría haberse llevado a cabo sin la valiosa cooperación de las empresas investigadas y de sus dirigentes sindicales, quienes actuaron como los principales informantes calificados del estudio. El respaldo de las Direcciones Regionales del Trabajo de la región del Bío Bío y región de Los Lagos, y de inspectores y fiscalizadores de las diferentes inspecciones provinciales y comunales de estas dos regiones fue central para establecer los nexos necesarios con empresas y sindicatos.

---

Paralelamente a la aplicación del cuestionario, se pesquisó información útil para complementar lo recolectado a través de las entrevistas: se revisó en la base de datos inspectivos de la Dirección del Trabajo del período 2004 y 2005 –que coincide con la vigencia del TLC– el estado de las materias infringidas y resolución de multas aplicadas a las plantas seleccionadas como casos de estudio. Adicionalmente, se solicitó a inspectores, fiscalizadores del trabajo y otros profesionales de nivel regional, información y documentos para completar los diagnósticos laborales de algunas de las plantas seleccionadas: relatorías de los procesos enfrentados por denuncias de prácticas antisindicales, informes de fiscalización y detalles de resolución de recursos judiciales.

Se revisaron en algunos casos liquidaciones de remuneraciones escogidas al azar en las propias plantas visitadas. Los datos sobre accidentabilidad laboral y enfermedades profesionales que entregaron las plantas investigadas fueron corroborados con los antecedentes disponibles en las Mutuales a las que estas empresas están afiliadas, por intermedio de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Asimismo, se hizo un seguimiento de los artículos publicados en la prensa escrita relativos al rubro forestal y al rubro salmonero, para mantener actualizadas las situaciones laborales que hicieron noticia durante la realización de la investigación.

### ***3. Devolución de resultados del estudio***

A las empresas forestales y procesadoras de salmones que participaron en esta investigación se les entregó una versión resumida de los resultados, en sendas presentaciones en las que se destacaron los aspectos de la norma laboral que exhiben un satisfactorio nivel de cumplimiento, como también aquellos puntos sensibles de incumplimiento laboral, en el ánimo de promover una actitud de cambio. Lo mismo se hizo en reuniones separadas con las organizaciones sindicales que participaron en el estudio y sus organizaciones superiores en cada región. A todas estas sesiones asistieron funcionarios locales de las Direcciones Regionales del Trabajo.

---

## **PRIMERA PARTE: LA INDUSTRIA FORESTAL**

### ***1. Las plantas seleccionadas como casos de estudio***

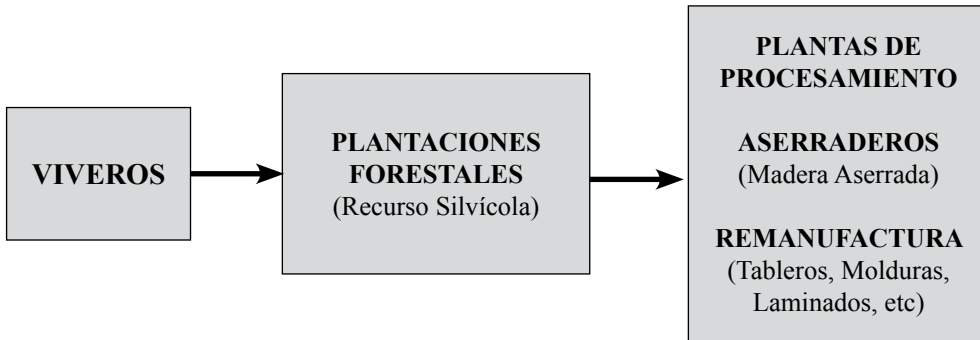
Para este estudio fueron seleccionadas nueve empresas de la industria forestal, que cumplieran con los criterios económicos, regionales y de aporte al empleo indicados en la metodología: son las empresas más grandes de la industria forestal chilena en cuanto a volumen de producción y a valores exportados. En conjunto todas ellas representan casi el 55% de los envíos del sector a Estados Unidos.

Varias de estas empresas tienen plantas en las regiones del Maule, Bío Bío, Araucanía y de Los Lagos, elaborando distintos productos: molduras de madera, tableros contrachapados, maderas cepilladas, maderas aserradas, maderas en bloques, marcos para puertas, puertas, maderas chapadas y contrachapadas.

Cinco de estas empresas tienen integración vertical al poseer inversiones en toda la cadena productiva: área forestal y área industrial (aserraderos, plantas de remanufactura y de paneles). Dos de ellas poseen además plantas de celulosa y papel. Cuatro empresas sólo tienen inversiones en el área de la manufactura de la madera.

Se optó por abarcar sólo las plantas industriales de dichas empresas, dejando fuera aquellas que explotan las fases anteriores del proceso. Normalmente se entiende que forman parte del sector forestal diversas actividades asociadas a éste, como la cosecha o explotación forestal, la construcción de caminos, acequias, construcción de cercos, fabricación, instalación y movimiento de campamentos forestales, transporte de productos forestales, etc. Sin embargo, el eje de desarrollo del sector lo constituye la producción industrial de madera (ver diagrama siguiente): los últimos diez años la producción de tableros y chapas y la producción de madera aserrada han sido los rubros forestales de más rápido crecimiento. Pese a que la producción de celulosa ha registrado recientes aumentos vigorosos, aún no igualaba al rubro industrial al momento de efectuarse esta investigación.

**Industria Forestal**  
**Diagrama Fases de Producción**



De acuerdo a los criterios de selección de esta investigación sólo se incluyeron las plantas forestales de la región del Bío Bío, lo que llevó finalmente a estudiar 27 plantas forestales. El siguiente cuadro muestra los tipos de plantas seleccionadas y sus líneas de producción.

**Cuadro N°1**  
**Tipos de plantas forestales estudiadas y su número**

Tipos de plantas	N°
Aserraderos	11
Plantas de remanufactura	3
Plantas de paneles, terciados, tableros molduras, enchapados y puertas	8
Plantas de puertas	2
Plantas remanufactura y aserraderos	3
Total	27

Dieciocho de las plantas estudiadas tienen menos de 15 años de antigüedad y comenzaron a funcionar en la década del 90 y del 2000. El resto tienen entre 16 y 47 años. Las plantas más antiguas, generalmente, tuvieron propietarios distintos a los actuales.

Se preguntó a las plantas estudiadas sobre las certificaciones obtenidas y aquellas que estaban en proceso de obtención, situación que se muestra en el siguiente cuadro.

**Cuadro N°2**  
**Certificaciones de las plantas forestales estudiadas**

Certificaciones	N° de plantas con certificación obtenida	N° de plantas con certificación en proceso de obtención
ISO 14000	13	5
Cadena de custodia (Forest Stewardship Council)	5	--
OSHAS 18000	5	11
Certfor	5	5
ISO 9000	4	1

## ***2. Los trabajadores involucrados***

Considerando el número de trabajadores que emplean, las plantas forestales incluidas en este estudio son mayoritariamente grandes: veinte grandes y siete medianas.

El siguiente cuadro muestra el total de trabajadores y trabajadoras propios vinculados directamente a las actividades productivas de las plantas estudiadas, y los trabajadores subcontratistas que laboran en servicios ligados directamente con la producción.

**Cuadro N°3**  
**Trabajadores propios y de contratistas en faenas de producción en las plantas forestales estudiadas**

Plantas	Trabajadores propios en labores de producción			Trabajadores de contratistas
	Total	Hombres	Mujeres	Total
1 <sup>a</sup>	107	107	0	9
2 <sup>a</sup>	150	146	4	192
3 <sup>a</sup>	174	174	0	223
4 <sup>a</sup>	160	160	0	212
5 <sup>a</sup>	77	77	0	61
6 <sup>a</sup>	92	92	0	8
7 <sup>a</sup>	173	172	1	209
8 <sup>a</sup>	282	274	8	196
9 <sup>a</sup>	471	445	26	63
10 <sup>a</sup>	382	370	12	417
11 <sup>a</sup>	240	236	4	162*
12 <sup>a</sup>	50	46	4	162**
13 <sup>a</sup>	290	288	2	261
14 <sup>a</sup>	135	135	0	83
15 <sup>a</sup>	1.006	1.006	0	519
16 <sup>a</sup>	216	211	5	86
17 <sup>a</sup>	55	55	0	32
18 <sup>a</sup>	832	830	2	147
19 <sup>a</sup>	216	212	4	3
20 <sup>a</sup>	104	104	0	433
21 <sup>a</sup>	168	168	0	550
22 <sup>a</sup>	131	130	1	350
23 <sup>a</sup>	156	155	1	479
24 <sup>a</sup>	133	133	0	3
25 <sup>a</sup>	274	274	0	92
26 <sup>a</sup>	80	80	0	86
27 <sup>a</sup>	480	445	35	52
<b>Total</b>	<b>6.634</b>	<b>6.525</b>	<b>109</b>	<b>4.928</b>

\*Entre ambas plantas tienen 162 trabajadores de contratistas ligados directamente con la producción.

\*\*Ibid.

Claramente se trata de un sector muy masculinizado: el 98.4% de la personas que laboran en tareas de producción son hombres y sólo un 1.6% son mujeres, los cuales



---

trabajan principalmente en el área administrativa, constituyendo un 20.8% de los trabajadores de esa área.

El catastro de los contratistas del área de producción que se desempeñaban en las 27 plantas forestales estudiadas arrojó que, según los gerentes de dichas plantas, eran 4.928 trabajadores subcontratados. Estos contratistas fueron directamente entrevistados un año después en una segunda etapa de esta investigación, y declararon emplear al momento de la entrevista a 5.921 trabajadores subcontratados en actividades ligadas a la producción en las 27 plantas forestales investigadas, esto es, casi mil trabajadores más que lo catastrado preliminarmente, el año anterior.

### ***3. La subcontratación laboral en la industria forestal***

Las plantas forestales analizadas utilizan intensamente subcontratación laboral en sus faenas productivas, en promedio el 42% de los trabajadores que se desempeñaban en el área productiva en estas plantas al momento de efectuar nuestra investigación eran subcontratados. Incluso en 11 plantas, el número de trabajadores subcontratados era mayor al de los trabajadores directamente contratados.

La subcontratación laboral detectada se concentra en la realización de servicios de producción y en tareas propiamente productivas. La primera, tiene por objeto efectuar actividades asociadas a la producción, pero que no constituyen propiamente las tareas productivas: clasificación y reclasificación de madera; traslado, empaquetado y embalaje de productos terminados; aseo industrial; mantención de maquinaria (de emergencia y mantenimiento programado), entre otras. En tanto, la subcontratación de las tareas propiamente productivas se destina a desarrollar faenas de elaboración directa de productos: aserrío y manufactura en cualquiera de sus etapas.

La línea que separa la subcontratación de servicios de producción de la de tareas propias de la elaboración de productos no siempre es clara. Habitualmente, el criterio más idóneo para diferenciarlas es si el trabajador opera maquinaria de la empresa, lo que siempre está asociado a tareas directas de producción. Puede afirmarse que todas las tareas que desembocan en alimentar las máquinas de materia prima y todas las que se realizan con los productos elaborados que salen de las máquinas, conforman el grupo de servicios de producción que constituye el primer tipo de subcontratación laboral observado.

---

## **a) Estrategias de subcontratación laboral**

La cantidad, intensidad y características de la subcontratación difieren, observándose distintas estrategias. Algunas plantas forestales usan subcontratación laboral exclusivamente para servicios de producción. En estas plantas, la subcontratación se concibe sólo como un recurso de apoyo a la producción y no hay confusión entre las tareas desempeñadas por trabajadores subcontratados y las que efectúan trabajadores directamente contratados por la empresa principal.

Esta estrategia de subcontratación se observó en 10 plantas forestales. En promedio, en estas plantas, un 30% de los trabajadores del área productiva eran subcontratados. Sin embargo, este porcentaje no es representativo: el uso de subcontratados en estas plantas iba del 1% hasta el 56% del total de trabajadores del área productiva. Las plantas con menos subcontratación concentraban su utilización en labores específicas (servicio de grúa horquilla, cargadores frontales y aseo industrial); las con más subcontratación la extendían a otros servicios de producción.

Otras plantas forestales utilizan una estrategia más intensa de subcontratación laboral, ocupando trabajadores subcontratados en servicios de producción y también en las faenas directamente productivas. Para esta estrategia la subcontratación es recurso de apoyo productivo y, a la vez, recurso productivo directo. Once plantas forestales exhiben esta estrategia. En ellas, el porcentaje promedio de trabajadores subcontratados alcanzó al 46% del total de trabajadores del área productiva. Sin embargo, en seis de estas plantas la mayoría de los trabajadores del área productiva eran subcontratados, incluso, por sobre el 70%.

En general, no está del todo claro cuando un trabajador subcontratado que se desempeña apoyando la producción pasa a ocupar un puesto en la producción directa, bajo subordinación de la empresa principal. Es común que los subcontratados ocupados en servicios de producción sean “utilizables” en las tareas productivas por la empresa principal, como una fuerza de trabajo secundaria, menos calificada y peor remunerada, disponible para efectuar un reemplazo, colaborar ante un incremento de demanda o derechamente incorporándose a las faenas productivas. De hecho, se encontraron casos en que permanentemente trabajadores subcontratados y directamente contratados realizaban las mismas tareas productivas; su única diferencia era que algunas veces los subcontratados eran coordinados en las faenas por un supervisor dependiente de la contratista.

---

En todos los casos en que trabajadores subcontractados realizaban temporal o permanentemente labores propiamente productivas, se recabaron antecedentes como para calificar esta estrategia de subcontractación como provisión directa de trabajadores externos y en consecuencia, considerarla ilegal<sup>9</sup>. La única dificultad para calificar de provisión ilegal de trabajadores esta figura, fue en los casos en que los trabajadores externos obedecían directamente a supervisores de la contratista en la faena; sin embargo se detectó que algunos de estos supervisores también recibían instrucciones y órdenes directas de jefes de la empresa principal.

Una tercera estrategia de subcontractación detectada consiste en delegar la administración completa de las plantas a empresas externas. En estos casos la empresa dueña de las plantas entrega su gestión a una empresa externa para que la administre a su nombre, resultando una externalización completa de todo el proceso productivo realizado en cada una de esas plantas.

Seis aserraderos se encuentran bajo este régimen: son administrados por una empresa externa que contrata los trabajadores por su cuenta y riesgo y le rinde cuentas a la empresa dueña. Estos aserraderos pertenecen a una misma empresa<sup>10</sup> y su producción es aprovechada íntegramente por ella, pero todos los trabajadores son contratados directamente por la empresa administradora. Puede decirse que el 100% de los trabajadores que se desempeñan en cada uno de estos aserraderos ha sido externalizado.

Es habitual que las empresas administradoras de estos aserraderos vayan rotando en la gestión de distintas plantas forestales de la misma empresa. La coordinación y afinidad de estas administradoras con la empresa principal es particularmente vigoroso: hay antecedentes suficientes para detectar un comportamiento conjunto de todas ellas bajo la dirección de la empresa principal.

---

<sup>9</sup> Esta investigación se efectuó un año antes de que entrara en vigencia la Ley N°20.123 con nuevas normas sobre la subcontractación laboral y el suministro de trabajadores. Probablemente algunas prácticas de subcontractación encontradas en las plantas estudiadas cambiaron desde que se realizó el estudio.

<sup>10</sup> Posteriores indagaciones de una Inspección del Trabajo de la región del Bío Bío permitió detectar que esta modalidad de entregar la administración completa de un aserradero a un contratista especializado en administración, que contrata trabajadores por su cuenta y riesgo, existe al menos en otra empresa forestal, que arrienda un aserradero y delega su administración a un contratista, al que se le encomienda su explotación. Toda la producción de ese aserradero se envía a las plantas de la empresa mandante.

En cada uno de estos aserraderos se apreciaron diversas estrategias de subcontratación laboral implementadas por la empresa administradora: algunas sólo la usan en servicios de apoyo a la producción, pero otras destinan indistintamente trabajadores subcontratados y directos a las mismas faenas productivas. En varios de los casos en que trabajadores subcontratados desempeñaban faenas propiamente productivas, se recabaron antecedentes de que existía provisión directa de trabajadores externos en el proceso productivo.

En promedio, en los aserraderos de administración externalizada un 39% del total de trabajadores del área de producción eran subcontratados, pero no es un promedio representativo: el peso de los subcontratados se mueve entre un 8% y un 57% del total de trabajadores del área productiva.

#### **Cuadro N°4**

##### **Situación de la subcontratación en las plantas forestales estudiadas**

<b>Estrategia de externalización y número de plantas</b>	<b>Porcentaje promedio de trabajadores subcontratados sobre el total de trabajadores del área productiva %</b>
• Diez plantas usan la subcontratación laboral exclusivamente como complemento productivo	30
• Once plantas usan la subcontratación laboral como complemento productivo y también como recurso productivo directo	46
• Seis plantas tienen administración descentralizada	39
• Porcentaje de subcontratistas sobre el total de trabajadores del área productiva	42

#### **b) Condiciones de trabajo en la subcontratación laboral**

Los representantes de empresa declararon controlar periódicamente el cumplimiento laboral de sus contratistas, exigiéndoles documentar el pago oportuno de remuneraciones y cotizaciones previsionales.

En al menos diez plantas se recogió información de que los trabajadores subcontratados ganan remuneraciones significativamente menores que los directamente contratados, incluso, muchas veces no recibiendo más que el Ingreso Mínimo Mensual (IMM).

---

Estos bajos salarios se explican porque se trata de trabajadores no calificados, ocupados especialmente en servicios de producción que no demandan mayor complejidad ni responsabilidad o se desempeñan como ayudantes de los operadores de máquina. Pero en algunas plantas los trabajadores subcontratados realizan las mismas tareas y en los mismos puestos de trabajo de los directamente contratados, compartiendo con ellos responsabilidades y asumiendo tareas más calificadas. En esos casos, la remuneración de los trabajadores subcontratistas también es inferior, lo que sólo se explica como una política de ahorro salarial de las empresas mandantes. Hay unos pocos casos, muy especiales, en que trabajadores subcontratistas realizan tareas específicas que demandan una calificación especial, como conductor de grúa o encargado de mantenimiento. En estos casos los subcontratados pueden recibir remuneraciones superiores al promedio de los operarios directamente contratados, en atención a su competencia especial.

Los trabajadores subcontratados en el área de producción se desempeñaban en la misma jornada y horarios que los trabajadores directamente contratados por la empresa mandante. Como prestaban sus labores en las faenas de la planta tenían las mismas condiciones de higiene y seguridad. Sin embargo, varios testimonios de dirigentes sindicales indicaron que los implementos de seguridad que los contratistas proporcionaban a sus trabajadores eran de inferior calidad que los que la empresa mandante entrega a sus propios trabajadores<sup>11</sup>. La opinión de varios sindicalistas es que las empresas principales cautelaban que los trabajadores subcontratados cumplan condiciones de seguridad en el trabajo de la planta, pero no tienen la misma preocupación respecto de la calidad de sus implementos de seguridad. Algunos dirigentes sindicales afirmaron que la cantidad de accidentes laborales era mayor en los trabajadores subcontratados. De hecho se tuvo información de, al menos, tres accidentes fatales ocurridos en tres plantas en los últimos dos años, que afectaron a trabajadores subcontratados.

En general, los directivos de las plantas forestales investigadas no sabían si las empresas contratistas con las que operan tenían organizaciones sindicales e instrumentos colectivos. Algunos lo sabían, pero no les parecía relevante. De hecho el control de cumplimiento legal sobre los contratistas no incluye indagar si tienen sindicato o instrumento colectivo. Se reunieron antecedentes preliminares de que

---

<sup>11</sup> Incluso en una planta los dirigentes sindicales revelaron que los contratistas descontaban ilegalmente a sus trabajadores el costo de los implementos de seguridad.

---

sólo una minoría de los contratistas que operan en estas plantas tiene sindicato y se han desarrollado procesos de negociación colectiva.

Esto es preocupante considerando la especialización alcanzada por los contratistas de la industria forestal en la región, muchos de los cuales emplean 200 ó más trabajadores y venden servicios a diversas plantas forestales. Esto revela que un porcentaje importante de los trabajadores de la industria forestal en la región no tiene acceso a organizaciones sindicales ni a negociación colectiva.

---

## **CUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES DEL TLC CHILE-ESTADOS UNIDOS**

### ***1. Trabajo infantil***

No se detectó contratación de trabajadores menores de 18 años. Sólo se encontró empleo de alumnos en práctica, generalmente de liceos industriales y técnicos de la zona. En cinco plantas se mencionó que habitualmente ocupaban estudiantes en práctica en los meses de verano.

Se constató que, en principio, tampoco es usual que los contratistas de las plantas forestales empleen menores de 18 años. Sólo en dos casos se mencionó que sí lo hacían: un contratista ocupa jóvenes en la temporada de verano, con la autorización respectiva de los padres; otro contratista colocó en una planta tres menores de 18 años como ayudantes, pero la empresa mandante se aseguró que tenían autorización de sus padres y que habían egresado de educación secundaria<sup>12</sup>.

### ***2. Trabajo forzoso***

Es frecuente que los trabajadores de las plantas forestales visitadas pidan préstamos a las Cajas de Compensación, ya que muchas plantas no suelen otorgar préstamos a sus trabajadores. Por ello, el endeudamiento de los trabajadores con su empleador no constituía un problema en el sector: los trabajadores se tienden a endeudar “por fuera”, especialmente con casas comerciales.

Las empresas que otorgan créditos personales a sus trabajadores lo hacen frente a circunstancias excepcionales o imprevistas (vivienda, salud, siniestro) u otorgan préstamos de vacaciones, según cláusula pactada colectivamente o por decisión unilateral de la empresa. Estos préstamos operan como un adelanto de remuneraciones que luego se descuenta en cuotas mensuales; las empresas cuidan de que el préstamo no exceda el de las indemnizaciones por término de contrato a las que pudiera acceder el trabajador por sus años de antigüedad. También se otorgan préstamos como adelanto de gratificaciones anuales, que no exceden el monto de las gratificaciones a las cuales tendrá derecho el trabajador.

---

<sup>12</sup> Los dirigentes sindicales de esta planta revelaron que en una planta forestal de la misma empresa en Valdivia, murió en un accidente laboral un trabajador subcontratado de 17 años.

---

No se detectó la existencia de ningún otro motivo que impidiera a los trabajadores renunciar a la empresa que los emplea.

Sólo se consignó un pequeño número de trabajadores extranjeros laborando en estas plantas. En efecto, tres plantas ocupan operarios extranjeros, que tienen permisos vigentes para trabajar.

### ***3. No discriminación en el trabajo y en el acceso al empleo***

#### **a) Discriminación en el acceso al empleo**

Se constató que en casi todas las plantas forestales investigadas no había preferencia de contratar a hombres o mujeres. En veinticuatro plantas, todos los entrevistados respondieron que no se consideraba el sexo al seleccionar candidatos.

En realidad, la actividad forestal es tradicionalmente masculina, siendo muy minoritario el empleo femenino<sup>13</sup> y está concentrado principalmente en labores de secretaría, supervisión y servicios técnicos de producción. Las empresas no suelen recibir postulaciones femeninas para trabajar en la línea de producción.

Sólo en dos plantas forestales se detectaron posibles preferencias para contratar hombres. Una de ellas recibía postulación de mujeres a puestos en la línea de producción, pero todas eran rechazadas. Según lo declaró el gerente de recursos humanos, ello se debía a que la empresa no quería asumir los costos de instalación de baños y camarines separados, el diseño de turnos especiales para mujeres ni labores que pudieran constituir trabajo pesado. En otra planta, los dirigentes sindicales manifestaron que había preferencia por los hombres, porque a la empresa le complicaban los embarazos<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> De acuerdo a los datos aportados por las propias empresas, el 98.4% de las personas que laboran en tareas de producción son hombres y solo un 1.6% son mujeres. Se arguye por las propias empresas que no son faenas apropiadas para mujeres, por ser trabajos pesados y por el sistema de turnos que se aplica que demanda trabajo nocturno. Por otra parte, las mujeres constituyen el 20.8% del total del personal administrativo.

<sup>14</sup> En esta planta hubo hasta 70 mujeres contratadas y al momento de la aplicación de la entrevista quedaban menos de 40.



---

Por otro lado, no se detectó que las empresas tuvieran una preferencia discriminatoria por cierta edad para contratar. Según los representantes de empresa entrevistados, las características del trabajo industrial requieren buena condición física y estado de salud, por lo que suelen contratar personal más joven, pese a que tienen trabajadores mayores y varios llegan a la edad de jubilar laborando en la empresa.

En la mayoría de las plantas el promedio de edad de los trabajadores es entre 30 y 40 años, pero hay plantas con promedios más bajos (23 años) y otras con dotaciones envejecidas por la baja rotación. En los aserraderos, por ejemplo, es común que los trabajadores sean mayores, especialmente en los más alejados de los centros urbanos, donde hay escasez de mano de obra.

En siete plantas se mencionó que podría haber discriminación respecto de trabajadores con historia sindical previa. Sólo en algunas de ellas se detectaron posibles prácticas discriminatorias en la contratación de trabajadores que tuvieran experiencia sindical. En una, los sindicalistas afirmaron que la gerencia había considerado, habitualmente, la experiencia sindical para aceptar postulantes. El actual gerente de recursos humanos admitió tal posibilidad en la gestión de su antecesor del área, que mantenía una pésima relación con el sindicato. En esta planta la Inspección del Trabajo comprobó prácticas antisindicales las que al momento de la entrevista estaban en trámite judicial. El nuevo gerente había mejorado notablemente las relaciones laborales.

En otra planta, el trabajador entrevistado y la gerente de recursos humanos informaron que la empresa prefería candidatos sin experiencia sindical para las nuevas contrataciones. En esta planta no existía sindicato y se tuvo conocimiento de recientes despidos por querer formar uno. En una tercera planta los dirigentes sindicales afirmaron que el jefe de una división prefería trabajadores sin experiencia sindical y mantenía una permanente belicosidad con el sindicato, por lo que no descartaban que excluyera de nuevas contrataciones a personas con historial de participación sindical. Aquí se encontraron antecedentes de prácticas antisindicales no denunciadas. El dirigente sindical de una cuarta planta manifestó que, en la actualidad, la nueva administración no discriminaba a trabajadores con pasado sindical en las nuevas contrataciones, pero que ello sí había ocurrido con la anterior gerencia, hace más de cinco años.

En todas las unidades forestales investigadas se respondió que no existía ninguna política específica respecto de la contratación o no de trabajadores de origen mapuche.

---

En dieciséis plantas se señaló que tenían trabajadores de origen mapuche, a veces, en cargos de supervisores.

### **b) Cumplimiento de las normas de protección a la maternidad**

Se constató que las normas de protección a la maternidad, en general, son respetadas. En diecisiete plantas hubo en el último tiempo alguna trabajadora embarazada; en los casos que lo ameritaban se le cambió de puesto (tres) y se adecuó su horario (uno).

Las plantas obligadas a proporcionar sala cuna (cuatro) sí lo hacían. Otras seis que no tenían tal obligación igualmente lo otorgaban. En otras tres en que tampoco existía derecho a sala cuna se les concedía a las madres de hijos menores de dos años permiso diario para alimentarlos. Por añadidura, el permiso por enfermedad grave del hijo menor de 1 año se ha respetado en todas las plantas en que se ha exigido.

No se detectaron casos de renuncia de trabajadoras con fuero maternal, pero sí tres renunciadas después de terminado el fuero, por razones de salud o por el deseo de las madres de no seguir trabajando.

### **c) Diferencias salariales entre hombres y mujeres**

Sólo en una planta se obtuvo información específica de que había discriminación salarial entre hombres y mujeres, situación que ocurría en el área administrativa, donde las trabajadoras recibían una remuneración 40% inferior a la de sus colegas varones asignados a la misma función. En las demás plantas se explicó que las remuneraciones se definían por la función desempeñada, por lo que se argumentó que no se daban discriminaciones por sexo. En cinco plantas se justificaron las diferencias salariales que beneficiaban a los hombres, porque las mujeres desempeñaban funciones distintas no sujetas a bonos por incrementos de producción.

### **d) Casos de acoso sexual**

En las plantas visitadas se detectaron sólo dos casos de acoso sexual. Uno de ellos (que no involucró a un superior jerárquico) fue denunciado a la gerencia por el sindicato, la que llamó verbalmente la atención al imputado, no presentándose más problemas. En el otro caso, el sindicato denunció que en una empresa contratista hubo casos de acoso sexual por parte de un supervisor contra varias trabajadoras. Ante la denuncia, la empresa contratista despidió al imputado.

---

En dieciséis plantas se habían incorporado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad las disposiciones sobre acoso sexual introducidas al Código del Trabajo por la Ley N°20.005. Cuatro plantas se encontraban en proceso de hacerlo y en cuatro no se habían efectuado tales modificaciones. En tres plantas los representantes de las empresas afirmaban que el Reglamento Interno había sido modificado, pero los sindicalistas lo negaron.

#### **e) Demandas judiciales motivadas por despido**

En veintidós plantas se declaró que no se había demandado a la empresa por despidos en el último año y medio, porque los casos ocurridos habían sido justificados o porque no los hubo. En algunas plantas los dirigentes sindicales expresaron que las empresas preferían buscar arreglos económicos al despedir para evitar acciones judiciales. En realidad, parece ser que usualmente se proponen arreglos económicos a los trabajadores despedidos y se pacta de mutuo acuerdo el término del contrato.

En cinco plantas hubo demandas judiciales por despidos, pero afectaban a no más de cinco trabajadores y estaban en trámite judicial al momento de las entrevistas.

#### **f) Trabajadores con VIH-SIDA y exámenes de salud**

En ninguna planta se tenía conocimiento de algún trabajador con VIH-SIDA ni se consideraba relevante averiguarlo. De hecho en dieciséis plantas se expresó que no se hacían exámenes de detección de VIH-SIDA ni de consumo de drogas o alcohol. Sólo en un caso un trabajador miembro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad señaló que existía un examen pre-ocupacional realizado por la Mutual que incluía examen de SIDA y que los resultados se enviaban a la empresa. Esta información no se pudo confirmar, pero si ello fuera efectivo sería ilegal.

En una planta se reconoció la aplicación de alcotest aleatorio, una vez a la semana, sobre algunos trabajadores al ingreso al trabajo; si se detectaban niveles de alcohol se les impedía el acceso a las faenas.

---

#### ***4. Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos***

##### **a) Monto de las remuneraciones**

Las plantas forestales investigadas no implementan estrategias para eludir el pago de la remuneración legal mínima: en todas ellas los representantes de empresa y trabajadores afirmaron que se pagan remuneraciones superiores al Ingreso Mínimo Mensual (IMM).

En las entrevistas se preguntó por el monto promedio de las remuneraciones. Algunas plantas informaron el monto líquido promedio; otras precisaron los montos de la remuneración más baja y la más alta. Una cifra aproximada de todos estos datos –excluyendo las remuneraciones de técnicos, supervisores y jefes– indica que la remuneración líquida mensual promedio de los trabajadores que se desempeñan en el área productiva era de unos \$195.000.

##### **b) Pago oportuno de remuneraciones**

En todas las plantas, representantes de empresa y trabajadores declararon que en el último año y medio, las remuneraciones habían sido pagadas con prontitud y sin atraso. Sin embargo, revisado el registro de fiscalizaciones y multas efectuadas por la Inspección del Trabajo a las plantas estudiadas, se encontró que en el último año en tres plantas se había constatado el no pago correcto de remuneraciones.

##### **c) Descuentos efectuados sobre las remuneraciones**

En general, todos los descuentos efectuados sobre las remuneraciones habían sido debidamente autorizados por los trabajadores involucrados. En diez plantas se declaró que estos descuentos no superaban el 15% de la remuneración. Pero algunos sindicalistas contradijeron a los representantes de empresa, afirmando que los descuentos sí superaban el máximo legal llegando al 20% o más.

En seis plantas se obtuvieron al azar tres comprobantes de remuneración del mes anterior al de la entrevista, para comprobar el monto de los descuentos: en cuatro de ellas se constataron descuentos por sobre el 15%. Esto revela que es probable que el descuento sobre los salarios no pocas veces excede el máximo legal permitido. Según lo declarado por los sindicalistas y representantes de empresa, la urgencia

---

de los trabajadores por obtener liquidez suele apremiarlos a comprometer sus remuneraciones futuras mediante descuentos que autorizan efectuar a su empleador.

Un caso especial se observó en una empresa propietaria de dos plantas forestales, en las que se aplica la política de entregar tarjetas de compra válidas en algunas tiendas, para que los trabajadores compren con cargo a sus remuneraciones. En estas plantas los trabajadores entrevistados afirmaron que no era raro que entre el 25% y 50% de las remuneraciones se fuera en el uso de estas tarjetas. La gerencia confirmó la utilización de este sistema, pero afirmó que el monto de las tarjetas era chequeado, lo que impedía que los trabajadores se extralimitaran en los gastos. No se indicó, sin embargo, si éstas tenían un porcentaje de las remuneraciones como tope para ser utilizadas. Estas tarjetas que operan mediante descuentos en las remuneraciones son ilegales<sup>15</sup>.

### ***5. Condiciones aceptables de trabajo respecto a horas de trabajo***

En general, las entrevistas arrojaron un buen nivel de cumplimiento de las normas sobre jornada laboral y descansos. Sin embargo, los registros inspectivos de las plantas visitadas señalan que casi todas las multas aplicadas por Inspecciones del Trabajo se refieren a estas materias. En efecto, de veintitrés multas aplicadas desde 2004 hasta la fecha de las entrevistas, diecinueve sancionaban incumplimientos en esta materia: seis por no registrarse debidamente la asistencia de los trabajadores; cinco por no otorgar descansos en domingos y festivos; dos por exceder la jornada ordinaria legal; dos por no pago de horas extras; dos por no pactar por escrito jornada extraordinaria; y dos por laboral más de dos horas extras al día.

#### **a) Turnos de trabajo**

En todas las plantas visitadas se trabaja en turnos sucesivos que permiten un funcionamiento continuo. Sin embargo, en la mayoría no se labora los domingos, salvo turnos especiales para mantención de maquinaria. Es común que las labores administrativas se desempeñen en un horario diferente al del área productiva: más

---

<sup>15</sup> En estas dos plantas también se obtuvieron comprobantes de remuneraciones del mes anterior a la entrevista. En algunos de estos se documentaba el uso de la tarjeta de crédito con cargo a las remuneraciones como medio de pago habitual; los descuentos alcanzaban entre un 34% y un 53% del total de remuneraciones.

---

horas cada día de trabajo, pero un día menos de trabajo en la semana (laboran sólo de lunes a viernes).

Se constató que todos los turnos vigentes se atenían a la duración semanal de 45 horas ordinarias de trabajo. Para enfrentar la reforma que redujo la jornada ordinaria semanal a 45 horas, algunas plantas traspasaron a los trabajadores el tiempo de colación, no imputándolo a la jornada laboral como sí se hacía antes, de tal forma que los trabajadores permanecen el mismo número de horas en la empresa cada día, pero redujeron legalmente su jornada.

Algunas de las plantas visitadas tienen jornadas excepcionales autorizadas por la Dirección del Trabajo, adoptadas sólo para ciertas funciones específicas y que no se ha extendido como forma habitual de funcionamiento en las tareas productivas.

### **b) Horas extraordinarias**

Se distinguen dos estrategias de uso de tiempo extraordinario de trabajo en las plantas forestales estudiadas. Algunas de ellas utilizan las horas extras como recurso productivo permanente: para asumir recarga de trabajo, cumplir plazos comprometidos y enfrentar incremento de la demanda. En estos casos, el número promedio de horas extras aumenta sensiblemente. En otras plantas, en cambio, se busca racionalizar el tiempo extra de trabajo, utilizándolo en necesidades realmente excepcionales o imprevistas: reemplazos, reparaciones, incrementos repentinos y urgentes de trabajo. En estas plantas el promedio de horas extras era inferior.

En general, se declaró que se cumplen las normas sobre duración de horas extras, pacto por escrito y motivos para laborarlas, pero mientras existan estrategias de apoyarse productivamente en horas extras se presionará el cumplimiento de las normas. De hecho del año 2004 a la fecha en que se efectuaron las entrevistas, seis plantas habían sido multadas por incumplir normas legales relativas a tiempo extraordinario de trabajo.

Sólo en un planta se recogió información desde el sindicato, en el sentido que algunos trabajadores hacían doblaje de turnos para incrementar su remuneración, lo que de ser efectivo sería ilegal. En general, las entrevistas revelaron preocupación por que no se doblen turnos para evitar el incremento de riesgos de accidentes.

---

Es probable que el personal administrativo de estas plantas esté expuesto a laborar permanentemente horas extras. Así se deslizó en algunas entrevistas, pero sólo en una planta se constató directamente que los trabajadores del área administrativa laboraban virtualmente sin límite de horario. La gerencia justificó esto, aduciendo que todos los trabajadores de administración eran de confianza y por ende, no estaban sujetos a límites de jornada. En realidad, el artículo 22° del Código del Trabajo señala que tienen jornada ilimitada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior. Aplicar tal disposición a todos los que realizan tareas administrativas resulta excesivo, a menos que todas ellas se desempeñen sin supervisión directa del empleador.

### **c) Descanso de colación**

Casi todas las plantas visitadas no imputan el tiempo de colación a la jornada laboral, por ende, los trabajadores deben “devolver” el tiempo no trabajado que ocupan en colar. En algunas plantas existen faenas de proceso continuo y los trabajadores que se ocupan en ellas están legalmente exceptuados del descanso de colación.

### **d) Descansos, vacaciones y control de asistencia**

Ninguna planta visitada presentaba problemas evidentes de cumplimiento en otorgamiento de descanso diario, semanal y feriado anual. Tampoco en los métodos de control de asistencia, aunque los datos inspectivos registran, que la materia más infraccionada y sancionada es precisamente la falta de control legal de asistencia.

## ***6. Condiciones aceptables de trabajo respecto de seguridad y salud ocupacional***

### **a) Comité Paritario y Departamento de Prevención de Riesgos**

La exigencia de contar con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad se cumple cabalmente en estas plantas, aunque en cinco de ellas se estaban modificando cláusulas del Reglamento para luego entregar copia a cada trabajador. Además, en todas funcionaba un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cumpliendo sus funciones, sesionando mensualmente, levantando el acta correspondiente e investigando cuando acontecía un accidente o evento especial.

En algunas plantas la labor del Comité Paritario se había destacado: en una ganó el premio nacional de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) al mejor Comité

---

Paritario; Comités Paritarios de cuatro plantas de una misma empresa se reúnen cada tres meses para compartir sus experiencias; el Comité de otra planta era muy activo, lo formaban doce miembros y exigía más que lo que la ley establece, el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) premió a esa empresa como la más preocupada de la seguridad.

En tres plantas los dirigentes sindicales manifestaron críticas al funcionamiento del Comité Paritario: señalaron que sólo funcionaba formalmente y que en ocasiones la empresa escondía cifras de accidentabilidad laboral o no investigaba accidentes y el Comité no se pronunciaba.

En todas las plantas investigadas también existían Departamentos de Prevención; en la gran mayoría a cargo de un experto o profesional con jornada completa, y en algunas otras, el experto compartía su jornada con otra planta de la empresa o asistía sólo algunos días de la semana. En nueve plantas se contaba además con prevencionistas, supervisores, ayudantes, asistentes o líderes de seguridad, que cubrían los turnos nocturnos y los fines de semana; y en dos plantas, habían tres profesionales contratados jornada completa para el respectivo Departamento de Prevención.

En general, se indicó que la gerencia acoge las observaciones del Comité Paritario y del Departamento de Prevención si consideran que son pertinentes, previa evaluación y según la factibilidad técnica y económica de implementarlas. El tema de la seguridad es relevante en las plantas visitadas, siempre se expresó la preocupación permanente y en algunas de ellas se dan incentivos (bonos) a los trabajadores por cumplimiento de metas en seguridad y ausencia de accidentes. Además, las certificaciones ISO y OSHAS que las empresas han obtenido o están en proceso de obtener, les exige implementar sistemas de gestión en seguridad y medio ambiente y someterse a auditorias trimestrales.

Empero, en tres plantas forestales los dirigentes sindicales señalaron que las propuestas sobre seguridad, habitualmente, son rechazadas por la gerencia por razones presupuestarias, que la tendencia es a ser más reactivos ante los accidentes que preventivos y que las propuestas del Comité Paritario no son implementadas en forma fluida.



---

## **b) Derecho a saber**

Todas las plantas forestales estudiadas informan a sus trabajadores sobre los riesgos laborales, a través de una amplia gama de acciones y actividades: charlas de inducción a los trabajadores nuevos, diarias o semanales en los lugares de trabajo; capacitaciones técnicas permanentes de especialistas de las Mutuales y de los encargados de seguridad, sobre los riesgos de los puestos de trabajo; difusión a través de afiches, boletines, diarios murales y notas de seguridad que se colocan en un diario interno; informes del Comité Paritario comunicados con charlas de los prevencionistas y de la Mutual; cualquier trabajador puede avisar sobre una situación de riesgo al Comité Paritario; difusión de estadísticas, buzones de sugerencias y descripción de los riesgos y los procedimientos de trabajo en los Reglamentos Internos.

En algunas plantas se menciona el diseño de matrices de riesgos por áreas, exigidas por las certificaciones ISO y OSHAS, que establecen procedimientos de trabajo seguro para cada lugar de trabajo en los que todas las actividades están normadas y que incluye entrega de tarjetas de seguridad a quienes están habilitados para operar cada máquina. Además, se realizan inspecciones a las instalaciones y a los trabajadores y existe un sistema de gestión intranet con todos los riesgos detectados y los procedimientos para manejarlos.

En dos plantas los dirigentes sindicales son críticos a cómo se ejerce el derecho a saber: señalan que las charlas de inducción son pobres, que los documentos sobre trabajo seguro son sólo formales y que el derecho a saber se ha debilitado.

## **c) Equipos de protección personal**

Todas las plantas forestales estudiadas proporcionan gratuitamente equipamiento básico de protección personal: ropa de trabajo, guantes, zapatos de seguridad, antiparras, mascarilla, protectores de oídos, casco, etc. Según puesto y riesgo asociado, cada trabajador recibe además, el elemento de protección personal específico, como guantes especiales de PVC, pechera, botas y mascarilla para labores en baño antimanchas (aserraderos). En algunos casos, por convenio colectivo, está establecida la entrega y reposición de los elementos básicos de protección personal. La selección de los equipos es sugerida por el Comité Paritario, el experto del Departamento de Prevención y la Mutual.

La verificación que los equipos de protección personal sean adecuados al riesgo que deben cubrir, está a cargo de los expertos del Departamento de Prevención de Riesgos

---

y de la Mutual. Sus estándares de calidad se verifican mediante la certificación que deben exhibir los proveedores. En cuatro plantas se señaló además, que consideran la opinión de la Mutual, la exigencia sindical de buenos estándares y las mediciones y evaluaciones de los expertos del Departamento de Prevención.

El perfecto estado de uso se evalúa por los propios trabajadores: se promueve una política de auto cuidado. También realizan inspecciones los supervisores y encargados de seguridad, los jefes directos, los prevencionistas y los miembros del Comité Paritario. Ante la necesidad de reposición, los trabajadores suelen pedir cambio directamente en la bodega y allí se verifica si corresponde.

El adiestramiento en el uso correcto de los equipos de protección se logra con charlas, capacitaciones e inspecciones diarias de los prevencionistas, jefes de área y supervisores, que se encargan de detectar acciones inseguras e identificar las conductas de protección inapropiadas. Se pueden aplicar amonestaciones verbales o escritas si se sorprende a un trabajador sin sus implementos de seguridad.

#### **d) Factores de riesgo ocupacional**

La exposición a ruido está presente en todas las plantas forestales visitadas: así fue reconocido por todos los entrevistados. En la mayoría de las plantas sobre el 70% de los trabajadores está expuesto a ruido; de hecho en nueve hubo un reconocimiento explícito –por ambos y/o una de las partes entrevistadas– de que todos los trabajadores del área de producción enfrentaban este factor de riesgo.

Los puestos de trabajo más directamente expuestos a ruido son los operadores y ayudantes de máquinas en los aserraderos, áreas de seco-cepillado, mantención, astillador, canteador y despuntador, lijado y escuadrado, molduras, sierra, entre otros.

En todas las plantas los trabajadores utilizan protectores de oídos. En un porcentaje significativo usan una doble protección personal: almohadillas o tapones y fonos peltor. En todas las plantas, cualquiera que entre al área de producción, debe utilizar obligatoriamente protectores personales contra el ruido.

Sólo en dos plantas no se habían tomado medidas adicionales para reducir el ruido, aunque en una de ellas el gerente señaló que al mes siguiente se procedería a implementar aislamiento acústico (encapsulamiento). En las otras veinticinco plantas

---

estudiadas, sí existían medidas preventivas tales como encerramiento de máquinas; casetas insonoras, especialmente para los operadores de máquinas; audiometrías periódicas a los trabajadores; aislantes de ruido, doubles vidrios y refuerzo de las paredes de ciertas máquinas; rotación de los puestos con más exposición a ruido; y confección de mapas de ruidos en las distintas secciones de la planta.

También se indagó la exposición a contaminantes químicos, que afecta a la mayoría de las plantas. En los aserraderos, la exposición principal es en el baño antimanchas, tratamiento que se le hace a la madera con un producto derivado del cobre. Doce plantas reconocieron usar este contaminante como parte de sus procesos. La exposición a adhesivos, pinturas, solventes y emulsionados fue mencionado en quince plantas de paneles y remanufactura. En otras doce plantas se mencionó también la contaminación por polvo de madera.

Sólo en dos plantas se señaló que no había trabajadores expuestos a contaminantes. Sin embargo en una, los dirigentes sindicales indicaron que sí había exposición a adhesivos y la gerencia dijo que éstos eran con base a agua, por lo tanto eran inocuos.

Los trabajadores expuestos a contaminación en la preparación del baño antimancha son pocos y van de dos a doce en las distintas plantas. La protección utilizada son trajes especiales de PVC que incluye pechera, guantes especiales, mascarilla y botas. En algunas empresas se mencionó que adicionalmente tienen procedimientos estrictos para la manipulación y para el caso de derrame, capacitación específica, duchas y disponibilidad de casilleros doubles.

La cantidad de trabajadores expuestos a adhesivos, pinturas, solventes y emulsionados es mucho más variado dependiendo de la planta. Se mencionan desde doce trabajadores hasta ciento diez; incluso en una planta los dirigentes sindicales manifiestan que todos los trabajadores de la línea de producción estaban expuestos a dichos contaminantes. La protección adicional utilizada también es variada: se ocupan mascarillas con filtro, mediciones periódicas de los niveles de toxicidad a través de la Mutual, alejamiento de los trabajadores de la fuente directa de contaminantes, encerramiento de los equipos con mayor concentración de contaminantes y sistema de evacuación de los gases hacia el exterior. En dos plantas no se tomaban medidas adicionales, porque según la gerencia no había exposición directa o bien la toxicidad estaba dentro de los rangos permitidos.

---

El número de expuestos a polvo de madera variaba desde todos los trabajadores del área de producción a un número muy reducido (cuatro trabajadores) de un área específica. Las medidas de resguardo utilizadas eran el uso de mascarillas antipolvos y antiparras y la implementación de sistemas de aspiración, extracción y ventilación de polvo, sistemas de autodescarga de aserrín y mediciones periódicas.

La exposición a radiaciones (ionizantes y no ionizantes) es otro de los riesgos a los que se pueden ver sometidos los trabajadores del sector forestal industrial. En trece plantas hubo acuerdo de los entrevistados que no hay exposición a radiaciones de ningún tipo; dichas plantas corresponden mayoritariamente a los aserraderos. De las catorce plantas restantes, en ocho hay exposición a radiaciones no ionizantes mediante el uso de radiofrecuencia, cuyo funcionamiento es similar a un microonda y láser. Los trabajadores expuestos son de la sección de paneles y trabajan en general en una máquina aislada, en la que hay prohibición que trabajen mujeres embarazadas, del uso de celulares y de la presencia de personas con marcapasos.

En las otras seis plantas en las que hubo reconocimiento de exposición a radiaciones ionizante, los puestos de trabajo afectados son los que se ejecutan en la planta de energía, en faenas mecánicas, eléctricas, laboratorio, controles técnicos de calidad y vigilantes del isótopo radioactivo. En todas, los trabajadores expuestos utilizan dosímetros que son controlados periódicamente de acuerdo a lo que establece la norma.

También se pesquisaron los aspectos músculo-esqueléticos, derivados de la carga física y muscular por posturas inadecuadas, sobre esfuerzos, movimientos repetitivos, trabajo de pie. En la industria forestal es normal que los trabajadores laboren de pie y/o realicen movimientos repetitivos. Sólo en tres plantas se respondió que no habían trabajadores que realizaran algún tipo de sobre esfuerzo, y en otras tres, no hubo acuerdo entre la gerencia, que afirmaba que no existía tal riesgo y los dirigentes sindicales que dijeron que sí existía. En las veintiún plantas restantes hubo aceptación por gerencia y sindicato de la existencia de este riesgo.

El número de trabajadores expuestos a este riesgo varía, desde unos pocos de una sección específica hasta todos los trabajadores del área de producción. Las funciones que realizan son variadas. Entre los expuestos a movimientos repetitivos, los puestos más mencionados fueron clasificadores de producto, marcadores, tiradores, cepilladores, empalladores, empaquetadores, despuntadores, trozadores y digitadores. La mayoría de los puestos de trabajo en las líneas de producción se

---

realiza de pie. Ante la pregunta de si se cuenta con asientos o sillas y apoya-pies en número suficiente en los puestos de trabajo, la gran mayoría de las plantas no los tenía, arguyendo que el tipo de trabajo no lo permitía.

Las medidas implementadas para reducir los riesgos músculo-esqueléticos son la rotación de puestos para prevenir el lumbago y otras lesiones y la realización de pausas con ejercicios compensatorios.

En las plantas donde se reconoció que se hacía transporte manual de carga no supera los cincuenta kilos que establece la Ley N°20.001. Los puestos donde ello ocurre son las mesas de aserraderos, el empaque de tablas, las mesas de clasificación y trozados. En algunas plantas el transporte de carga se reconoce como un riesgo a prevenir y las medidas utilizadas son: la entrega de fajas lumbares y el trabajo en parejas para disminuir la carga por persona.

También se evaluó la seguridad y tecnología. En todas las plantas visitadas existían pasillos de tránsito para desplazamiento seguro de los operadores de máquinas.

Respecto de las maquinarias, en todas las plantas investigadas las máquinas cuentan con sistemas de bloqueo para realizar mantenimiento, reparación y limpieza. En general son operadas con una tarjeta seguridad por cada operador, que permite su bloqueo en caso de necesidad. En una planta se señaló que si un trabajador interviene una máquina en movimiento, se le caduca el contrato inmediatamente, lo que ha reducido la tasa de accidentes. También se contestó que los puntos de operación y las partes móviles de las máquinas estaban protegidas.

Se indagó también el riesgo de incendio. La preocupación por este riesgo es alta y existen múltiples iniciativas e inversiones de prevención implementadas por las empresas. La certificación internacional, especialmente las OSHAS, obtenida por varias plantas, incluyen exigencias respecto de la prevención de incendios.

Todas las plantas tienen programas de prevención de incendio, consistentes en un plan de seguridad y una brigada de emergencia conformada por trabajadores, generalmente de distintos turnos, entrenados y capacitados para apagar incendios, usar extintores, evaluar traumas y efectuar diagnóstico previo antes de la llegada de una ambulancia. En algunos casos existía coordinación con bomberos de la cercanía para cubrir eventuales emergencias en los fines de semana. También es común que se efectúen periódicos simulacros de incendios, derrames y evacuaciones. Las brigadas cuentan con equipamiento completo y con implementos de sofoco.

---

Algunas plantas tienen además sistemas de detección y extinción de incendios, con sistemas de aspersión en algunos casos, detectores de humo y de chispa, que accionan automáticamente una nube de vapor para apagar cualquier amago de incendio. Algunas plantas tienen grifos, carros con polvo químico. Otras tienen programas de limpieza permanente, con sistemas de respiración autónoma, etc. La mayoría de las unidades cuenta con planes de evacuación, incluyendo zonas demarcadas de seguridad, líderes de evacuación, vías de escape, sirenas, alarmas y aviso a bomberos. Todas tienen extintores en sitios identificables, revisados, controlados y con mantenimiento periódica semanal, quincenal, mensual, anual o según las condiciones de vencimiento. Generalmente, son revisados por las brigadas y empresas externas especialistas en extintores.

### **e) Accidentabilidad**

Todas las plantas forestales estudiadas dicen contar con planes de contingencia frente a accidentes del trabajo. Las que son parte de un complejo industrial o están en un parque industrial cuentan con policlínico de la Mutual, generalmente con paramédico y a veces con médico, ambulancia, etc. Las plantas ubicadas fuera del radio urbano deben recurrir al policlínico de la Mutual localizado en el poblado más cercano.

En once plantas habían brigadas de emergencia a cargo de los procedimientos frente a un accidente, generalmente están capacitadas en primeros auxilios, se encargan de la evacuación, llamar a ambulancia de la Mutual y según la gravedad del accidente, hacer la derivación respectiva. En trece plantas los supervisores o jefes de turnos son responsables de activar el procedimiento de emergencia y contactar la ambulancia de la Mutual. En otras tres plantas, si bien se activa un dispositivo para solicitar la ambulancia, no se indicó quién era el responsable.

En general, frente a un siniestro, la primera evaluación la hacen los brigadistas de emergencia. Si se determina que el accidente es grave se llama a la ambulancia de la Mutual y según la gravedad se lo lleva al policlínico de la Mutual o al hospital público respectivo.

Los accidentes en el sector industrial forestal son frecuentes. En general, las plantas visitadas exhibían preocupación en prevenirlos, pero algunos dirigentes sindicales manifestaron que los accidentes leves no eran declarados como tales, para que no hubieran días de trabajo perdidos ni subiera la tasa diferenciada.

## Cuadro N°5

### Accidentes laborales más frecuentes en las plantas forestales estudiadas

Tipos de plantas	Accidentes más frecuentes
Aserraderos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• golpes y lesiones en las manos</li> <li>• golpes con y contra</li> <li>• fracturas de manos</li> <li>• apretones de manos y dedos</li> <li>• partículas en los ojos</li> <li>• cortes y amputación de dedos</li> <li>• astillamiento</li> <li>• atrapamiento</li> <li>• contusiones</li> <li>• caídas y torceduras de pie</li> </ul>
Plantas de remanufactura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• enterramiento de astillas</li> <li>• apretones de dedos</li> <li>• golpes de mano</li> <li>• cortadura de dedos</li> <li>• atrapamiento</li> <li>• contusiones</li> </ul>
Plantas de paneles, terciados, tableros, molduras, enchapados y puertas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• atrapamiento</li> <li>• corte de manos y dedos por elementos punzantes</li> <li>• atropello de grúas</li> <li>• cuerpos extraños, polvillo y partículas en los ojos</li> <li>• amputaciones</li> <li>• caídas en un mismo nivel</li> <li>• apretones</li> <li>• golpes o contusiones</li> <li>• quemaduras</li> </ul>
Plantas de puertas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• partículas en los ojos</li> <li>• cortes</li> <li>• contusiones</li> <li>• amputación de dedos</li> <li>• apretones de manos</li> <li>• astillamiento</li> </ul>
Plantas de remanufactura y aserraderos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• cortes de dedos</li> <li>• contusiones</li> <li>• partículas en los ojos</li> <li>• atrapamiento</li> <li>• golpes por caída de tablas</li> </ul>

---

Se averiguó que en cuatro de las plantas estudiadas hubo algún accidente fatal los últimos dos años: tres de ellos afectaron a trabajadores subcontratistas en faena<sup>16</sup>. En siete plantas se informaron doce accidentes graves, principalmente amputaciones de dedos y quemaduras. Esta siniestralidad es inferior a la declarada por las empresas a las mutuales<sup>17</sup>.

Las licencias por enfermedades del trabajo y el reconocimiento de alguna enfermedad profesional fueron controversial entre los entrevistados. En catorce plantas se reconoció la existencia de licencias por tendinitis y/o lumbagos y en un caso por túnel carpiano. En algunas de estas plantas los representantes de la empresa afirmaron que se debían a enfermedades comunes, pero los sindicalistas indicaron que eran causadas por los movimientos repetitivos. En realidad, puede apreciarse cierta recurrencia de patologías, respecto de las que cabe preguntarse si son derivadas de las condiciones de trabajo –movimientos repetitivos, trabajo de pie, posturas inadecuadas, etc–, o sólo son producto de enfermedades comunes. En ninguna planta el organismo administrador había reconocido alguna enfermedad como profesional.

Las tasas de accidentabilidad declaradas por las plantas forestales estudiadas para el período Julio 2004-Junio 2005<sup>18</sup>, oscilan entre 1.2% y hasta 21.9%. La forma de distribución de esta información se presenta en el cuadro siguiente.

---

<sup>16</sup> La información sobre accidentabilidad que las empresas reportan a la Mutual, sólo consigna dos accidentes fatales. Esto puede deberse a que los períodos reportados a la Mutual no coinciden con los declarados en la entrevista.

<sup>17</sup> Puede deberse a la misma razón señalada en la nota anterior.

<sup>18</sup> Corresponde al lapso de 12 meses comprendido entre el 30 de Junio de un año y el 1° de Julio del año precedente. Decreto Supremo N°67.



**Cuadro N°6**  
**Tasas de accidentabilidad de las plantas forestales estudiadas**

Tasas de accidentabilidad	Número de plantas	Detalle porcentual %
Menos de 3%	8	1.20
		1.20
		1.60
		2.14
		1.44
		1.44
		1.20
		2.96
Entre 3% y 5%	5	4.10
		4.20
		4.48
		4.37
		3.95
Entre 5% y 10%	8	5.03
		5.60
		5.74
		5.78
		6.33
		6.55
		6.91
		7.82
10% o más	2	19.92
		21.90
Sin información	4	--

También se obtuvo información sobre accidentabilidad en las plantas estudiadas en la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). En la siguiente tabla se consigna esa información.

**Cuadro N°7**  
**Tasas de accidentabilidad de empresas y plantas forestales estudiadas**  
**Años 2004 y 2005**

<b>Empresas*</b>	<b>Tasa de accidentabilidad 2004*</b>	<b>Tasa de accidentabilidad 2005</b>
1	13.53 (14.57)	11.02 (11.02)
2	4.73 (4.73)	4.09 (4.77)
3	1.65 (3.85)	1.08 (2.16)
4	7.91 (9.49)	5.47 (8.20)
5	3.5 (7.00)	6.68 (8.59)
6	8.67 (9.54)	0.89 (1.78)
7	1.07(1.07)	2.48 (2.97)
8	0.0	6.92
9	6.87 (6.87)	3.22 (3.91)
10	5.96 (6.73)	6.69 (8.13)
11	8.66 (8.74)	4.18 (4.71)
12	10.6	7.78
13	7.02 (7.30)	3.9 (4.04)
14	20.19	16.2 (16.32)
15	5.83 (6.56)	6.34 (6.34)
16	3.47 (3.47)	3.6 (5.40)
17	3.6	1.7

\* El registro en las Mutuales es por empresa y por planta, según tenga RUT propio. Algunas plantas estudiadas funcionan con el RUT de la empresa dueña.

\*\*El guarismo entre paréntesis corresponde a la tasa de accidentabilidad de trabajo más la de trayectos.

Fuente: SUSESO. Junio 2006.

La SUSESO consigna para el año 2004 una tasa de accidentabilidad promedio general para todas las actividades económicas de 7.1% y para el año 2005 de 7.96%, mientras que la industria manufacturera tiene tasas de 9.7% y 9.5% respectivamente<sup>19</sup>. La mayoría de las plantas analizadas tiene tasas de accidentabilidad menores que la media de la industria manufacturera a nivel nacional.

Por otra parte, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) consigna en su Anuario Estadístico 2004, una tasa de accidentabilidad para la región del Bío Bío en la

<sup>19</sup> SUSESO. Estadísticas de Seguridad Social. 2004 y 2005. Los datos no incluyen accidentes de trayecto.

---

actividad manufacturera de 9.2%, al comparar esta cifra con las plantas incluidas en el estudio, sólo una planta supera dicha media.

La información proporcionada por la SUSESO también consigna el número de días perdidos por enfermedad profesional. En el año 2004, hay tres plantas que han perdido entre 6 y 11 días por enfermedad profesional; en el 2005 aumentan a siete las plantas con un rango entre 1 y 167 días perdidos.

### ***7. Libertad de asociación<sup>20</sup>***

La situación de la libertad sindical no es buena en estas empresas. La mayoría de ellas presentaban o habían presentado recientemente problemas: ocho plantas no tenían sindicato; una planta había sido denunciada por práctica antisindicales el último año y medio y se encontraba en trámite judicial; otras tres plantas habían sido denunciadas por prácticas antisindicales con anterioridad a 2004; y en otras tres plantas, que no habían sido denunciadas, se recabaron antecedentes que podrían constituir prácticas antisindicales. Sólo once plantas no exhibían problemas evidentes en materia de libertad sindical.

#### **a) Plantas forestales con sindicatos**

Dieciocho plantas tenían uno o dos sindicatos vigentes. El porcentaje de sindicalización promedio de estas plantas era del 60% de la planilla, pero este promedio esconde grandes diferencias: un par tenía afiliación sobre 90%, pero otras tenían un 29% y un 12% de afiliación.

En algunas de estas plantas se detectó que la afiliación sindical y la negociación colectiva eran más escasas en las tareas administrativas. Algunos representantes de empresa consideraban que tales trabajadores eran de “exclusiva confianza” del empleador, perdiendo en la práctica su derecho a sindicalizarse. En casi todos estos casos pareció que no era correcto calificar a todos estos trabajadores de exclusiva confianza, por tal motivo estarían ilegalmente impedidos de sindicalizarse y negociar colectivamente.

---

<sup>20</sup> Las plantas aludidas en libertad sindical y negociación colectiva son veintiséis y no veintisiete, porque dos plantas compartían las mismas dependencias: en todos los demás temas fueron consideradas como plantas separadas pero como había sindicatos en común, en este único caso se consideraron como una sola planta.

---

Sólo una de estas plantas había sido denunciada por prácticas antisindicales el último año y medio, por ofertar mejoras salariales a quienes renunciaran al sindicato. Esta denuncia fue acogida por la Inspección del Trabajo respectiva y estaba en trámite judicial. Otras tres plantas habían sido denunciadas por prácticas antisindicales entre el año 2000 y 2003. Finalmente, en otras tres plantas, si bien no habían denuncias formales, se constataron antecedentes que podían generar una denuncia por persecución sindical<sup>21</sup>.

En varias de estas plantas los trabajadores se quejaron de maltratos de parte de supervisores y jefes directos. Algunas veces se constataron diferencias entre la gerencia de la planta, favorable a los sindicatos y las decisiones de los supervisores, perjudiciales para los sindicatos. Esto revela que los estilos de gestión de los supervisores son decisivos para el respeto de la libertad sindical. También plantea la pregunta de si el compromiso por buenas relaciones laborales que manifiestan algunas empresas forestales a nivel corporativo, es una exigencia real de la gestión o sólo una cuestión formal.

#### **b) Plantas forestales sin sindicatos**

Ocho de las plantas investigadas no tenían organización sindical vigente y en casi todas ellas nunca hubo sindicato. En cada caso, el criterio gerencial predominante era que una buena relación con los trabajadores hacía innecesario los sindicatos.

Las empresas dueñas de estas ocho plantas sí tienen sindicatos en otras plantas de su propiedad, por lo que se trataría de estilos de gestión propios de cada planta, que precinden de sindicatos, y no de una política corporativa anti sindical imputable a la empresa dueña. Sin embargo, una de estas empresas es dueña de dos plantas forestales en la región que fueron investigadas y en ninguna de ellas hay sindicato ni negociación colectiva<sup>22</sup>. Esta empresa tiene una política corporativa hacia sus trabajadores autodefinida como “paternalista”, que apunta a satisfacer sus necesidades

---

<sup>21</sup> En una habían sido despedidos socios del sindicato y supervisores habían intervenido directamente para promover la renuncia de socios; no hubo denuncia porque el sindicato estaba recién constituyéndose y carecía de experiencia para presentar una denuncia y tramitarla. En otra planta había temor a sindicalizarse debido a despidos que habían acontecido con anterioridad que afectaron a sindicalizados. En una tercera planta operó un despido masivo de socios cuando se conformó el sindicato hace algunos años.

<sup>22</sup> Esta empresa posee otra planta forestal en la región de La Araucanía, en la que tampoco hay sindicato.

---

y requerimientos sin que sean necesarios los sindicatos, bajo el lema de “anticiparse a los deseos y necesidades de los operarios”.

En ninguna de las plantas forestales sin sindicato que se investigaron, hubo denuncias por prácticas antisindicales el último año y medio. Pero en una de ellas se constató preferencia por contratar trabajadores sin experiencia sindical, indagándose si los postulantes habían tenido participación sindical. En esa misma planta, un gerente informó dos despedidos recientes por querer formar un sindicato. En otra planta sin sindicato había temor de formar uno, ya que cuando la planta pertenecía a otra empresa, un intento de formar sindicato había terminado en despidos. En esta unidad la gerencia designó directamente a los candidatos a delegados de personal.

En tres de las plantas sin sindicato nunca se había negociado colectivamente; de hecho algunos trabajadores entrevistados no sabían en realidad qué era negociación colectiva. En otra, había regido tiempo atrás un convenio colectivo que no se renovó y en otra se pactó una mejora general de beneficios, incorporada a cada contrato individual de trabajo sin que quedara constancia escrita en otro documento. En otras tres plantas sin sindicato se habían negociado convenios colectivos por grupos de trabajadores, vigentes al momento de la entrevista, con una cobertura que alcanzaba a más del 80% de la planilla. Sin embargo, habitualmente los trabajadores del área administrativa no estaban regidos por esos convenios colectivos ni por ningún tipo de beneficio colectivo. Sólo en una de estas unidades los dirigentes sindicales entrevistados afirmaron que la empresa había entregado antecedentes para negociar los convenios colectivos.

### ***8. Negociación colectiva***

En todas las plantas con sindicato (diecisiete) había negociación colectiva con una alta cobertura: en promedio el 75% de los trabajadores contratados estaba cubierto por contratos o convenios colectivos. En siete de ellas existían convenios colectivos.

Se constataron dos modalidades de negociación colectiva. En una, el sindicato negocia un contrato colectivo que la gerencia suele hacer extensivo a parte del personal no sindicalizado, descontando a los trabajadores beneficiados la cuota sindical proporcional que ordena la ley. En otra, el sindicato negocia un instrumento colectivo que es replicado en otros convenios colectivos negociados por grupos de trabajadores, sin que la gerencia extienda los beneficios pactados, lo que impide que el sindicato recaude la cuota sindical proporcional. Bajo esta modalidad los convenios colectivos pueden ser varios; en algunas plantas existían hasta cinco celebrados con pequeños grupos de trabajadores.

La estrategia empresarial de diversificar la negociación en dos o más convenios colectivos tiene un efecto sobre la sindicalización: en tres de las cuatro plantas con menos sindicalización se negociaban convenios sin que operara extensión de beneficios logrados por el sindicato<sup>23</sup>.

Salvo en dos casos, en todas estas plantas la gerencia había entregado antecedentes a los trabajadores para negociar colectivamente.

**Cuadro N°8**  
**Situación de negociación colectiva en las plantas forestales estudiadas**

<b>Planta</b>	<b>Afiliación %</b>	<b>Número de sindicatos vigentes</b>	<b>Número y naturaleza de instrumentos colectivos vigentes</b>
1 <sup>a</sup>	93	2	1 Convenio colectivo* y 1 Contrato Colectivo
2 <sup>a</sup>	92	1	1 Contrato colectivo
3 <sup>a</sup>	78	1	1 Contrato colectivo
4 <sup>a</sup>	75	1	1 Convenio Colectivo
5 <sup>a</sup>	72	1	1 Contrato Colectivo
6 <sup>a</sup>	71	1	1 Contrato colectivo
7 <sup>a</sup>	71	2	1 Contrato colectivo
8 <sup>a</sup>	70	1	1 Convenio colectivo
9 <sup>a</sup>	69	1	1 Contrato colectivo
10 <sup>a</sup>	68	1	1 Contrato colectivo
11 <sup>a</sup>	57	2	1 Contrato colectivo
12 <sup>a</sup>	51	1	1 Convenio colectivo
13 <sup>a</sup>	49	1	1 Contrato colectivo
14 <sup>a</sup>	45	1	2 Convenios colectivos
15 <sup>a</sup>	50	1	5 Convenios Colectivos
16 <sup>a</sup>	30	1	1 Contrato Colectivo
17 <sup>a</sup>	29	1	1 Convenio Colectivo
18 <sup>a</sup>	12	1	4 Convenios Colectivos
19 <sup>a</sup>	-	Sin Sindicato	3 Convenios Colectivos
20 <sup>a</sup>	-	Sin Sindicato	1 Convenio Colectivo
21 <sup>a</sup>	-	Sin Sindicato	1 Acuerdo Colectivo**
22 <sup>a</sup>	-	Sin Sindicato	Sin negociación colectiva
23 <sup>a</sup>	-	Sin Sindicato	Sin negociación colectiva
24 <sup>a</sup>	-	Sin Sindicato	Sin negociación colectiva
25 <sup>a</sup>	-	Sin Sindicato	Sin negociación colectiva
26 <sup>a</sup>	-	Sin Sindicato	Sin negociación colectiva

\* Se trataba de un Contrato Colectivo cuya renovación fue negociada anticipadamente por lo que pasó a ser un convenio colectivo.

\*\*Se trató de un "convenio de beneficios" incorporado a cada contrato individual de trabajo y del que no quedó constancia por escrito en otro documento.

<sup>23</sup> La cuarta de estas plantas con menor afiliación sindical sí extendía los beneficios pactados con el sindicato, pero había sido recientemente denunciada por prácticas antisindicales.

---

## ***9. Algunas conclusiones***

En las plantas forestales de la Región del Bío-Bío que fueron investigadas se encontró un cumplimiento óptimo respecto de la abolición del trabajo infantil; eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y condiciones aceptables de trabajo respecto de salarios mínimos. Lo relativo a la discriminación laboral por condición de género no parece presentar dificultades habida cuenta de la intensa masculinización del sector. Podría, sin embargo discutirse, si la escasa inserción femenina se debe a obstáculos discriminatorios que impiden que ellas encuentren posibilidades de trabajo en las faenas industriales forestales, pero no se verificaron antecedentes que permitan afirmar que ello ocurre en la mayoría de los casos. Más bien se trataría de faenas tradicionalmente asociadas al trabajo masculino, aún cuando recientes innovaciones tecnológicas las han privado de parte importante del esfuerzo físico que no hace mucho requerían, pero manteniendo en todo caso, su alta accidentabilidad.

Esta investigación reveló que existen puntos débiles de cumplimiento en las plantas forestales estudiadas: la subcontratación laboral se desarrolla en condiciones de trabajo desmedradas, especialmente en lo referido a salarios (diferentes remuneraciones para trabajadores internos y externos que efectúan las mismas funciones en las mismas instalaciones y durante los mismos horarios de trabajo) y seguridad en el trabajo, y existen varios casos de provisión directa de trabajadores en los procesos de producción que están reñidos con la legalidad laboral. Probablemente, la entrada en vigencia de la Ley N°20.123 supuso fuertes desafíos de adecuación de la estrategia externalizadora que por años han venido desarrollando estas plantas. La segunda etapa de esta investigación (aún no publicada), concentrada en evaluar el cumplimiento laboral de los contratistas, ha reunido nueva información acerca de las desiguales condiciones de trabajo entre trabajadores subcontratados y directos en las plantas forestales de la región del Bío Bío.

Por otra parte, la información inspectiva señala que la jornada de trabajo es la materia laboral de más frecuente incumplimiento en el sector, lo que contrastó fuertemente con lo declarado por los representantes empresariales y sindicales, que afirmaban no tener problemas relevantes de incumplimiento respecto de la jornada de trabajo. Posiblemente, esto muestra que existe una forma habitual de funcionar incumpliendo las normas sobre duración y distribución del tiempo de trabajo, lo que se percibe como beneficioso por los representantes empresariales (a cargo de la gestión del proceso) y por los trabajadores (que logran incrementos salariales a costa de laborar más horas). Sin embargo, algunas de las plantas con menores índices de accidentabilidad habían

---

logrado aplicar racionalización de los tiempos reales de trabajo y una optimización de las jornadas laborales, lo que revela que existen caminos alternativos para disminuir el tiempo de trabajo y ceñirlo al cumplimiento legal, con ventajas adicionales para las empresas y los trabajadores involucrados.

La alta accidentabilidad que exhibe la industria forestal es también otro factor de preocupación. Si bien la mayoría de las plantas visitadas ha implementado medios de prevención adecuados, la atención de trabajadores ante siniestros no está del todo garantizada y los procedimientos para enfrentar contingencias muestra grandes diferencias entre una planta y otra, incluso, entre plantas de grado de tecnificación y número de trabajadores similares. Alguna información recabada en esta investigación reveló que la fuerte penetración de la subcontratación de los servicios de producción no ha ido acompañada de medios de gestión y control adecuados, que den cobertura de prevención y protección al creciente número de trabajadores subcontratados que se integran a las plantas forestales estudiadas.

Respecto de la sindicalización, en general, el sector muestra alta cobertura, pero con incidencia de ciertas conductas antisindicales –por estilos de gestión particulares en algunas plantas, y en al menos un caso, por política corporativa empresarial reactiva a los sindicatos– y ausencia de sindicatos en un número significativo de plantas: un tercio de las plantas forestales estudiadas no tiene sindicato. Esto es preocupante habida cuenta que la industria forestal fue tradicionalmente una actividad con alta sindicalización; el vigoroso auge del sector en los últimos 20 años –más inversión, crecimiento, concentración económica y aumento sostenido de la producción forestal– no ha ido acompañado de un aumento de la sindicalización.

Por otra parte, la negociación colectiva tiene alta cobertura, pero sólo en plantas con sindicato vigente, y con frecuente exclusión de personal administrativo. Por añadidura, la presencia de negociación colectiva suele coexistir con estrategias empresariales que debilitan los sindicatos: fue posible detectar que utilizan dos modalidades de negociación colectiva: una mayoritaria que consiste en negociar con los sindicatos y extender los beneficios pactados a trabajadores no sindicalizados, pagando cuota sindical proporcional; y otra modalidad minoritaria, pero importante, en la que la negociación colectiva con sindicatos se replica en convenios colectivos con grupos de trabajadores no sindicalizados, sin pago de cuota sindical proporcional. En esos casos los convenios colectivos son utilizados como instrumento para debilitar sindicatos.



---

## SEGUNDA PARTE: LA INDUSTRIA DEL SALMÓN

### *1. Las plantas seleccionadas como casos de estudio*

Para este estudio fueron seleccionadas diez empresas de la industria del salmón que cumplían con los criterios económicos, regionales y de aporte al empleo indicado en la metodología. Corresponden a unidades líderes nacionales e incluso varias de ellas son líderes mundiales en la producción y exportación de salmónidos. Tres tienen un origen patrimonial externo y el resto son nacionales.

En conjunto, las diez empresas exportan a Estados Unidos, alrededor de 500 millones de dólares, lo cual representa sobre el 80% de los retornos obtenidos por exportación de salmónidos a dicho mercado. Esta cifra expresa una fuerte concentración productiva y comercial. Las compañías extranjeras fueron responsables en el año 2005 de una exportación de 233.9 millones de dólares FOB y las nacionales de 276.0 millones de dólares FOB.

Las empresas seleccionadas se caracterizan por tener integración vertical. Incorporan tantas etapas del proceso como les sea económicamente factible (pisciculturas, centros de cultivo, plantas de proceso primaria y secundaria, y en algunos casos plantas de alimento). La necesidad de producir bajo una economía de escala que les permita reducir costos y ser competitivas, como también responder a la demanda del mercado por un volumen constante de envíos y por una calidad uniforme del producto, les obliga a cumplir con dicha condición.

Todas las empresas elegidas tienen centros de cultivo localizados en las regiones de Los Lagos, Aysén y/o Magallanes; tienen una o más plantas de proceso ubicadas en Puerto Montt, Calbuco y/o en la Isla de Chiloé (Ancud, Dalcahue, Teupa, Quellón)<sup>24</sup>; y cuatro posee planta de alimentos, algunas en la propia región de Los Lagos, pero otras en las regiones del Bío Bío y Bernardo O'Higgins.

Tal como se indicó en la metodología, en el estudio se optó por abarcar sólo las plantas industriales o de procesamiento de dichas empresas, dejando fuera aquellas fases productivas anteriores, como las pisciculturas y los centros de cultivo (ver

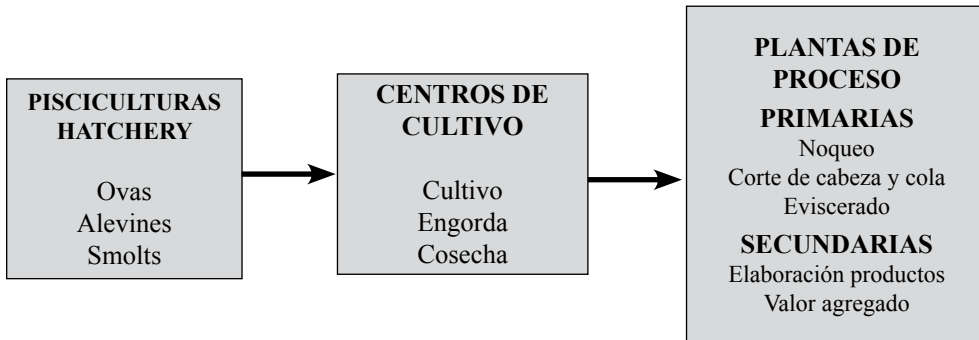
---

<sup>24</sup> Se exceptúa el caso de una empresa, cuya división de salmónes opera en la región del Bío Bío, específicamente en Tomé. Fue elegida pues reúne los criterios económicos y aporte al empleo considerados en el estudio.

---

diagrama siguiente). Estas plantas realizan proceso primario y/o secundario y suman un total de quince.

### **Industria del Salmón Diagrama Fases de Producción**



Con excepción de una empresa, todas se encuentran asociadas a SalmonChile, entidad gremial que agrupa a la industria del sector y de áreas conexas.

La mayoría de las plantas de las empresas seleccionadas tienen certificaciones internacionales o se encuentran en proceso de obtención (ISO 9000, ISO 14000, OSHAS 18000). Independientemente de ello, todas tienen certificación PAC (Programa de Aseguramiento de Calidad) con calificación A o B, otorgada por el Servicio Nacional de Pesca (SERNAPESCA) y que habilita a sus exportaciones a sus exportaciones a ingresar al mercado norteamericano y europeo.

Además varias empresas participan del Sistema Integrado de Gestión (SIGES) impulsado por SalmonChile, que busca garantizar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional y las buenas prácticas industriales, en los ámbitos de la calidad, el medio ambiente y la seguridad laboral.

En este mismo contexto, varias empresas voluntariamente han adscrito también Acuerdos de Producción Limpia (APL), impulsados por el Consejo Nacional de Producción Limpia<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Organismo creado por acuerdo del Consejo de la CORFO en el año 2000.

---

Las instalaciones de las plantas tienen, con un par de excepciones, sobre diez años de funcionamiento, y algunas hasta 20 y 30 años. Varias fueron compradas a pesqueras y reacondicionadas para el procesamiento del salmón.

## ***2. Los trabajadores involucrados***

Las unidades procesadoras de salmón incluidas en el estudio son mayoritariamente grandes en cuanto a su número de trabajadores (200 y más trabajadores), es el caso de trece de las quince plantas; las dos restantes, correspondientes a plantas de proceso primario son de tamaño mediano.

El cuadro siguiente muestra la composición de la fuerza de trabajo ocupada (trabajadores propios y trabajadores suministrados por contratistas) que laboran en tareas de líneas de producción de las distintas plantas de salmón estudiadas. Esto corresponde a las fases del ciclo que comienza con la llegada del pescado, materia prima a procesar bajo distintas modalidades, hasta su empaque final.

**Cuadro N°9**  
**Composición de la fuerza de trabajo en línea de producción**  
**de las plantas de procesamiento de salmón estudiadas**

Planta	Trabajadores propios			Trabajadores proveídos por contratistas		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1 <sup>a</sup>	820	435	385	--	--	--
2 <sup>a</sup>	324	164	160	--	--	--
3 <sup>a</sup>	681	381	300	38*	38	--
4 <sup>a</sup>	1.246	933	313	--	--	--
5 <sup>a</sup>	690	276	414	--	--	--
6 <sup>a</sup>	902	600	302	--	--	--
7 <sup>a</sup>	832	374	458	107**	62	45
8 <sup>a</sup>	801	404	397	26	9	17
9 <sup>a</sup>	82	82	--	50	50	--
10 <sup>a</sup>	70	70	--	30	30	--
11 <sup>a</sup>	571	331	240	--	--	--
12 <sup>a</sup>	122	48	74	150	30	120
13 <sup>a</sup>	411	209	202	--	--	--
14 <sup>a</sup>	740	338	402	--	--	--
15 <sup>a</sup>	878	375	500	--	--	--
<b>Total</b>	<b>9.167</b>	<b>5.020</b>	<b>4.147</b>	<b>401</b>	<b>219</b>	<b>182</b>

\* Esta información fue proporcionada por los sindicatos.

\*\* Entre Noviembre y Diciembre de 2005 terminó el contrato con las empresas externas.

En cuanto a los trabajadores propios, la composición por sexo, da cuenta de una participación hombre/mujer bastante compartida, aunque en algunos casos con predominio numérico relativo de uno de ellos.

La gran mayoría de los trabajadores propios tiene contrato indefinido. Hay sin embargo alrededor de seis plantas que recurren a trabajadores eventuales por condiciones derivadas del tipo de especie que procesan<sup>26</sup> o por pedidos especiales. A estos trabajadores se les contrata a plazo fijo o por obra o faena. Al momento de realizarse las entrevistas representaban aproximadamente un 12.1% del contingente total de trabajadores propios de las plantas mandantes elegidas en el estudio.

<sup>26</sup> Por ejemplo, el salmón coho que tiene marcada estacionalidad en su cosecha.

---

**Cuadro N°10**

**Trabajadores eventuales en las plantas de procesamiento de salmón estudiadas**

<b>Planta</b>	<b>Trabajadores propios</b>	<b>Trabajadores eventuales (aprox.)</b>	<b>Porcentaje %</b>
1 <sup>a</sup>	324	97	29.9
2 <sup>a</sup>	690	15	2.1
3 <sup>a</sup>	832	140	16.8
4 <sup>a</sup>	571	182	31.8
5 <sup>a</sup>	740	578	78.1
6 <sup>a</sup>	878	100	11.3

También las plantas cuentan con un staff de trabajadores que cumplen tareas administrativas. En general, y salvo un par de excepciones, son grupos de personas numéricamente reducidos.

**Cuadro N°11**

**Personal administrativo en las plantas de procesamiento de salmón estudiadas**

<b>Planta</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
1 <sup>a</sup>	S/i*	S/i	S/i
2 <sup>a</sup>	43	15	28
3 <sup>a</sup>	53	44	9
4 <sup>a</sup>	98	S/i	S/i
5 <sup>a</sup>	S/i	S/i	S/i
6 <sup>a</sup>	139	76	63
7 <sup>a</sup>	7	3	4
8 <sup>a</sup>	11	9	2
9 <sup>a</sup>	6	4	2
10 <sup>a</sup>	5	4	1
11 <sup>a</sup>	20	15	5
12 <sup>a</sup>	14	8	6
13 <sup>a</sup>	15	19	6
14 <sup>a</sup>	21	15	6
15 <sup>a</sup>	100	75	25
<b>Total</b>	<b>542</b>	<b>287</b>	<b>157</b>

\* Sin información.

---

### **3. La subcontratación laboral en la industria del salmón**

En las empresas y plantas consideradas en el estudio, la magnitud del fenómeno de la subcontratación parece reducido<sup>27</sup>, no obstante, no encontrarse ajenas al proceso de externalización de partes de su producción y de algunos servicios.

Tres son las modalidades de tercerización utilizadas en algunas plantas de procesamiento salmoneero, al momento de realizarse el estudio. Estas se ocupaban de manera individual o combinada: subcontratación de obra o servicio; subcontratación de trabajadores o provisión de trabajadores y maquila. Cabe señalar como antecedente importante, que a la fecha de realización del estudio, aún no se encontraba vigente la Ley N°20.123 de Subcontratación y Servicios Transitorios, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social<sup>28</sup>.

**Subcontratación de obra o servicio:** Las plantas de procesamiento salmoneero seleccionadas en el estudio no ocupan trabajadores subcontratados para la ejecución de la totalidad o parte de su proceso productivo, pero sí, todas ellas, usan esta modalidad para la realización de distintas actividades de apoyo o complementarias a la producción, como por ejemplo, el tratamiento de aguas servidas, el retiro de desechos y basura, el aseo de patio y el aseo industrial, la lavandería, las obras civiles, la mantención de equipos y maquinarias, el transporte de materia prima, productos e insumos, el transporte de personal, la vigilancia y seguridad y la alimentación del personal.

Estas obras o servicios son ejecutadas en las instalaciones de la empresa mandante y su carácter puede ser ocasional o permanente. Los trabajadores que las realizan, en general, no tienen mayor vínculo con la jerarquía de la empresa mandante ni con sus trabajadores propios. Reciben las instrucciones de qué hacer y cómo hacerlo de su empleador contratista, quién previamente acuerda las cláusulas de la prestación con la empresa mandante.

**Subcontratación de trabajadores o provisión de trabajadores:** De las quince plantas seleccionadas en el estudio, seis utilizan trabajadores suministrados por un tercero para la realización de tareas directamente ligadas a la producción (ver cuadro N°9).

---

<sup>27</sup> Es sin embargo perfectamente posible, que en otras empresas y plantas no seleccionadas en el estudio, la expansión del fenómeno sea mayor.

<sup>28</sup> Fue publicada en el Diario Oficial el 16 de Octubre de 2006 y entró en vigencia el 14 de Enero de 2007.

---

El porcentaje que estos trabajadores representan en el universo de los trabajadores propios de las empresas mandantes es muy bajo, bordea el 4%, no obstante su magnitud no es menor en las plantas en que específicamente están presentes.

**Cuadro N°12**  
**Trabajadores proveídos por terceros en plantas**  
**de procesamiento de salmón estudiadas**

Planta	Trabajadores propios	Trabajadores proveídos	Porcentaje %
1 <sup>a</sup>	681	38	5.5
2 <sup>a</sup>	832	107	12.8
3 <sup>a</sup>	801	26	3.2
4 <sup>a</sup>	82	50	60.9
5 <sup>a</sup>	70	30	42.8
6 <sup>a</sup>	122	150	122.9

Las plantas que ocupan trabajadores proveídos por terceros tienen características diversas: tres son grandes en número de trabajadores y en volúmenes de producción y exportación, sin embargo ocupan porcentajes reducidos de trabajadores suministrados (oscilan entre 3% y 12%). Otras dos operan con un bajo universo de trabajadores, ejecutan la primera parte de la cadena productiva industrial (plantas primarias) y proveen de materia prima lista para agregarle valor a las plantas grandes de la misma empresa, cuentan con porcentajes importantes de trabajadores proveídos (entre 42% a 60%). Y la última de estas plantas, es la excepción en el sector, en tanto ocupa más mano de obra suministrada por terceros que mano de obra propia.

Se indagó sobre el supuesto de que aquellas plantas que no utilizan trabajadores proveídos por terceros pudieran estar usando la estrategia de contratación de trabajadores eventuales para solucionar sus necesidades coyunturales de fuerza de trabajo, pero no se puede dar una afirmación concluyente: de las seis plantas que ocupan trabajadores suministrados, cuatro no contratan trabajadores eventuales y dos si, combinan entonces ambas modalidades; y de las nueve plantas restantes que no tienen trabajadores proveídos, cinco ocupan trabajadores temporales y cuatro no (ver cuadro N°12).

**Maquila:** Nueve de las quince plantas de salmón estudiadas mandan a maquilar afuera (dos de ellas señalaron que sólo lo hacen ocasionalmente), principalmente en momentos de alta producción y/o demanda; frente a requerimientos de procesos

---

especiales, por ejemplo, un determinado tipo de valor agregado; y/o el procesamiento de una especie de salmón, como es el caso del coho. Por otra parte, dos plantas además de realizar sus propios procesos productivos, operan como maquiladoras de terceros.

En el año 2006<sup>29</sup>, con posterioridad a la realización de este estudio, se reconfirmó el catastro de contratistas del área de producción que se desempeñaban u ofrecían servicios en las quince plantas de procesamiento de salmón estudiadas, arrojando algunas variaciones respecto de los datos que aquí se presentan, ello fundamentalmente debido a la próxima entrada en vigencia de la llamada Ley de Subcontratación y a la firma de nuevos contratos de prestación de servicios de las mandantes con empresas con las que antes no tenían relación comercial.

---

<sup>29</sup> En el marco de la ejecución de la fase II de este proyecto, que indagó el cumplimiento de los compromisos laborales contenidos en el TLC en empresas externas, que brindan servicios a las empresas salmoneras mandantes.



---

## **CUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES DEL TLC CHILE-ESTADOS UNIDOS**

### ***1. Trabajo infantil***

Todas las plantas de procesamiento de salmón investigadas, ya sea por política empresarial explícita (tres plantas así lo confirmaron) o por costumbre establecida, no contratan mano de obra menor de 18 años. Una de ellas incluso no contrata menores de 20 años. Sólo en una planta se hace la excepción de aceptar estudiantes en práctica de entre 17 y 18 años, pero en número muy reducido y exigiendo la autorización expresa de sus padres o apoderados.

### ***2. Trabajo forzoso***

En general, en las plantas visitadas los trabajadores no tenían deudas importantes con la empresa. No existe una política de otorgamiento de préstamos a los trabajadores, por lo que recurren a las Cajas de Compensación para obtenerlos. Tampoco se detectó algún otro motivo que limitara la libertad de renunciar al trabajo.

No obstante, las empresas tienen contemplado ayudar a sus trabajadores ante siniestros graves (problemas de salud o accidentes) o para adquirir, construir o mejorar viviendas. Este apoyo opera como adelanto de remuneraciones, se descuenta mensualmente y está respaldado con los años de antigüedad que tiene el trabajador en la empresa, de manera tal que el fondo de indemnización asegura el pago del crédito.

Los trabajadores extranjeros ocupados en la industria salmonera de la región de Los Lagos son muy pocos: en ocho plantas los extranjeros suman un total de trece, todos con permisos de trabajo al día.

### ***3. No discriminación en el trabajo y en el acceso al empleo***

#### **a) Discriminación en el acceso al empleo**

En todas las plantas procesadoras de salmón investigadas los directivos afirmaron no tener preferencias de sexo, edad, o experiencia sindical para contratar. Sin embargo, se detectó que las preferencias sí existen.

---

La industria del salmón ocupa un porcentaje importante de mujeres. La información entregada por las empresas revela una participación similar de hombres y mujeres en el empleo: 54.7% y 45.3%, respectivamente. Esto pareciera mostrar que no existe discriminación por sexo. Sin embargo, en al menos ocho de las trece plantas que contratan hombres y mujeres, se reconoció que para algunas funciones o puestos de trabajo se ocupaban sólo hombres o sólo mujeres por sus aptitudes para un mejor desempeño. En la práctica, existe una fuerte segmentación por sexo de los puestos de trabajo y las funciones: mientras las mujeres se concentran en tareas que demandan mayor habilidad manual, meticulosidad, prolijidad, rapidez, responsabilidad y paciencia; los hombres se ocupan preferentemente de las tareas productivas que requieren energía muscular. Estos parámetros se mantendrían al momento de la contratación, lo que no hace más que reproducir una de las situaciones de segregación característica del mercado de trabajo.

Algo similar ocurre respecto de la edad de los trabajadores. Los representantes empresariales, en general, señalaron que no había preferencias, pero en la mayoría de las plantas el personal es bastante joven. Los sindicatos reiteraron que ello, intencionado o no, es una realidad: habría un tope de edad para las contrataciones, entre los 40 y 45 años, porque el ritmo de trabajo, la necesidad de aumentar la productividad y de reducir el riesgo de enfermedades, exigen contar con personal joven. De hecho en varias plantas se justificó su contratación preferente por la mayor posibilidad de que tengan enseñanza media completa, lo que conviene a las empresas involucradas en procesos de certificación, pues favorece la comprensión y puesta en marcha de los nuevos sistemas de gestión.

Sin embargo, las plantas localizadas en Chiloé enfrentan tal escasez de mano de obra que no hacen requerimientos especiales; contratan a todas las personas necesarias y posibles de integrar, incluso mayores de 50 y hasta 60 años. La urgencia es aún mayor para aquellas plantas que procesan especies que tienen momentos de peak.

En algunas entrevistas, los representantes de empresa esgrimieron argumentos para preferir a hombres y mujeres jóvenes y con familia constituida, en tanto, tendrían mayor responsabilidad. Y en el caso específico de las mujeres, algunos dirigentes sindicales indicaron que las empresas las prefieren “jóvenes, pero no tanto”, de modo que la edad fértil no sea causal de su entrada y salida del mercado laboral.

La historia sindical es otro criterio que los representantes de empresa dijeron no considerar. Los sindicalistas en cambio, indican que si bien ello no se pregunta en

---

la entrevista para la contratación, las empresas, sin duda, prefieren a aquellos que nunca han pertenecido a un sindicato. Se menciona también que existen formas de enterarse de “quién es quién”. Afirmaron que sólo en dos plantas contrataban sin problemas trabajadores con experiencia sindical. Una de ellas se localiza en Chiloé, y en este caso, puede tal vez deberse a la ya mencionada escasez de mano de obra.

Algunos dirigentes sindicales también aludieron a acciones desde la gerencia para inhibir la participación sindical, tales como aplicar una encuesta al momento de la contratación, donde se pregunta la opinión sobre los sindicatos y las huelgas; e invitaciones expresas a “preferir” integrarse al fondo solidario que opera en la empresa, haciéndolo aparecer como un ente asociativo alternativo al sindicato. De ser ciertas, estas prácticas serían antisindicales.

### **b) Cumplimiento de las normas de protección a la maternidad**

En las plantas procesadoras de salmón que se visitaron se apreció cumplimiento generalizado de estas normas. A las trabajadoras embarazadas se las cambia de puesto de trabajo siempre que es necesario. El acceso a la sala cuna está igualmente garantizado: algunas plantas tienen convenio con una sala cuna de la localidad, otras pagan un bono para cubrir el costo de sala cuna.

El derecho a alimentar al hijo menor de dos años, en general, se otorga a las madres que hacen uso de sala cuna. Las empresas les pone locomoción para que se trasladen al lugar respectivo o en su defecto, modifican en una hora su horario de entrada o salida. Los dirigentes sindicales indicaron, sin embargo, que ello les genera problemas en el cálculo de su bono de producción: la hora no trabajada se les reduce de su cómputo de tiempo laborado y de la producción realizada, disminuyendo su remuneración final.

Se pudo consignar también que en cuatro plantas se dan tratos especiales a las trabajadoras embarazadas: si son eventuales se les otorga contrato indefinido; se les da permiso para el control del niño sano; se les releva de los turnos de tarde y de noche; se les pone sillas para trabajar; se les da descanso y leche a media mañana; y desde los cinco meses de embarazo trabajan mediodía y se les paga el día completo.

En cuanto al permiso por enfermedad del hijo menor de un año, sólo en una planta los dirigentes sindicales señalaron que no se cumple.

---

Prácticamente no se consignaron casos de embarazadas que hayan renunciado a su trabajo, pero varias lo han hecho al término del fuero maternal. Los motivos serían opción por cuidar personalmente al recién nacido; salud del recién nacido; situación climática de la región; y no volver a realizar turnos rotativos o turnos nocturnos.

### **c) Diferencias salariales entre hombres y mujeres**

En ocho de las trece plantas que ocupan hombres y mujeres, se indicó que no hay diferencias en las remuneraciones por sexo, mientras en las restantes se reconoce que sí las hay, pero que responden a las distintas funciones que cumplen trabajadores y trabajadoras.

Si bien las brechas salariales entre puestos feminizados y masculinizados no son tan grandes ni su incidencia es significativa en el monto total de las remuneraciones<sup>30</sup>, a juicio de algunos dirigentes sindicales las funciones efectuadas por mujeres son casi siempre peor remuneradas que las realizadas por hombres. Esta segmentación sexual de las tareas puede estar ocultando una discriminación salarial encubierta<sup>31</sup>. Sólo en una planta el sindicato indicó que mediante negociación colectiva se había intencionado un proceso que buscó aminorar estas diferencias.

### **d) Casos de acoso sexual**

El acoso sexual parece ser habitual en la industria del salmón. Si bien en la mayoría de las plantas (siete de quince) los dirigentes sindicales reconocieron su existencia (casi siempre el victimario es un jefe o supervisor y la víctima una o varias trabajadoras), no son denunciados principalmente por temor de la víctima al despido. Sólo en dos plantas se constató la existencia de informes de fiscalización sobre la materia, pero en ambos casos las resoluciones no fueron concluyentes.

---

<sup>30</sup> Ver Estrella Díaz: Estudio de Remuneraciones en Plantas Salmoneras de la Xª Región. Aporte al Debate Laboral N°15, División de Estudios, Dirección del Trabajo, Diciembre 2004. p.49.

<sup>31</sup> La posibilidad de que se trate de un trato desigual encubierto aumenta si se considera que no siempre hay razones para preferir a hombres en algunas funciones. En dos plantas primarias, en las que se realiza la parte “más pesada” de la faena de procesamiento y que contratan sólo hombres, representantes de la empresa reconocieron que ello ocurre más “por inercia que por necesidad real, considerando que hoy muchos de estos procesos están bastante tecnologizados y no requieren de uso de fuerza bruta”.

---

Todas las plantas visitadas declararon haber incorporado en su Reglamento Interno reglas sobre investigación y sanción en caso de denuncias internas de acoso sexual.

#### **e) Demandas judiciales motivadas por despido**

Se detectó que en nueve plantas investigadas se presentaron unas 30 demandas judiciales por despido. Los motivos argüidos para despedir y que los dirigentes consideraron infundados fueron: agresiones a supervisores; peleas reales o simuladas al interior de la planta; fallas reiteradas al trabajo; alteración del pesaje del producto manipulado; uso de internet para bajar pornografía; y robos. En varios de estos casos los trabajadores fueron reintegrados. En otros las causales fueron acreditadas judicialmente haciéndose efectivo el despido.

#### **f) Trabajadores con VIH-SIDA y exámenes de salud**

En las plantas estudiadas afirman no saber si tienen trabajadores/as portadores de VIH/SIDA. Sólo en una tienen constancia de un portador, que siguió trabajando, pero cambiándose a una tarea administrativa que lo exime del contacto con la materia prima.

La pesquisa de VIH/SIDA, adicciones (alcohol, drogas) o embarazos—pre ocupacional o durante la vigencia del contrato—, no parecen preocupar a los representantes de las empresas de las plantas visitadas: ni abiertamente ni encubiertamente se pedirían o exigirían exámenes médicos para indagar estas situaciones.

### ***4. Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos***

Las cinco plantas estudiadas que operan en Chiloé aprovechan un subsidio estatal que cubre un porcentaje de la remuneración: a los empleadores se les devuelve, por cada contratación, el 17% de una remuneración imponible de \$159.071<sup>32</sup> (tope vigente en el año 2005).

Los representantes de empresas entrevistados reconocen que la industria salmonera de Chiloé alcanzó pleno empleo, debiendo recurrir a toda la fuerza de trabajo disponible

---

<sup>32</sup> Este subsidio está regulado por la Ley N°19.853 y otorga franquicias aduaneras, tributarias y subsidios para fomentar las actividades productivas en las zonas extremas (región de Arica, Aysén y Magallanes; y Chiloé y Palena en la Región de los Lagos).

---

en la zona, incluso, disponiendo de medios de traslado para los trabajadores. En este contexto, este subsidio no estaría cumpliendo el objetivo de promover la contratación en la industria salmonera chilota, constituyendo más bien una ayuda para cubrir remuneraciones, sobre todo considerando el permanente crecimiento del sector salmonero<sup>33</sup>. Pese a este subsidio y al alto costo de vida en esta zona extrema, las remuneraciones de los trabajadores del sector se han mantenido bajas: el monto promedio para los operarios era de alrededor de \$215.000 líquidos<sup>34</sup>.

#### **a) Monto de las remuneraciones**

La información recabada de representantes de empresas y de trabajadores, permite sostener que en todas las plantas se pagan remuneraciones superiores al Ingreso Mínimo Mensual (IMM).

#### **b) Pago oportuno de remuneraciones**

En todas las plantas, tanto representantes de empresas como trabajadores, declararon que en el último año y medio las remuneraciones habían sido pagadas con prontitud y sin atraso. Pero la revisión del registro de fiscalizaciones y multas efectuadas por la Inspección del Trabajo a las plantas estudiadas, arrojó que en el último año en cinco de ellas se había constatado no pago de remuneraciones; y en dos de estas plantas se habían constatado dos veces deuda salarial. En otra planta, la Inspección había detectado un caso en que el comprobante de pago de remuneraciones no indicaba claramente los ítems que se cancelaban.

#### **c) Descuentos efectuados sobre las remuneraciones**

En general, todos los descuentos salariales habían sido debidamente autorizados por los trabajadores involucrados. En la mayoría de las plantas se declaró también que el monto de estos descuentos no superaba el 15% de la remuneración.

Se detectaron, sin embargo, situaciones en que tales descuentos superaban el máximo legal permitido. En tres plantas que, respecto de siniestros graves que afectaron

---

<sup>33</sup> En 2005, las exportaciones de salmones alcanzaron los 1.721,5 millones de dólares, cifra un 20% superior a la del año 2004. Estas exportaciones alcanzaron las 383.700 toneladas netas, un 8% más a lo exportado el 2004. Durante los últimos diez años, la industria ha acumulado una tasa anualizada de crecimiento de 15%. SalmonChile. Informe Económico Salmonicultura. 2005.

<sup>34</sup> Estrella Díaz A., op. cit. p.44.

---

a algunos trabajadores, la empresa directamente otorgó préstamos de auxilio que descontaba en cuotas mensuales que superaban el 15% de las remuneraciones. Estos casos, que habían sido expresamente solicitados por los trabajadores, son ilegales, pero responden a situaciones realmente excepcionales y en las que los trabajadores pudieron salir adelante con ayuda de la empresa que los emplea.

En otras tres plantas se pudo verificar la práctica sindical de obtener convenios colectivos de consumo con supermercados, farmacias y tiendas, para que los socios pudieran comprar con precios preferenciales. Tales compras se efectúan mediante vales que el sindicato solicita a la empresa que los descuenta de la remuneración de cada trabajador.

El mayor porcentaje de endeudamiento se verificó en siete plantas, pero sólo para el caso de pocos trabajadores, lo cual redundaba en porcentaje de deducción de sus remuneraciones que alcanza hasta el 25% a 35%. Esto tiene que ver fundamentalmente, con deudas contraídas con las Cajas de Compensación.

En los registros de inspección sólo consta una multa aplicada a una planta por efectuar deducciones indebidas sobre las remuneraciones.

## ***5. Condiciones aceptables de trabajo respecto a horas de trabajo***

### **a) Duración de la jornada de trabajo**

En ninguna de las plantas visitadas se encontraron testimonios de que se laborara sobre el límite legal de duración de la jornada semanal. Pero el registro inspectivo arroja que en tres de ellas se habían constatado, exceso de tiempo de trabajo por sobre lo legalmente permitido. Incluso en una de estas plantas tal infracción había sido detectada tres veces. Además, en otra planta se comprobó que la empresa no consideraba como jornada de trabajo tiempo trabajado por sus trabajadores. A esto se agrega un número relevante de multas por exceso de tiempo y mal registro del inicio y término de la jornada laboral, lo que conforma un cuadro general de incumplimientos en algunos aspectos de la jornada de trabajo.

Llama la atención el número frecuente de reincidencias en las infracciones cometidas por algunas de estas plantas a las normas sobre jornada de trabajo. Esto revela que en ellas funciona un sistema de uso de tiempo de trabajo que se ha establecido a través de un conjunto de prácticas y costumbres internas y que les es, por tanto, muy difícil

---

adaptarse a un cumplimiento legal estricto. Si así fuera, algunas plantas procesadoras de salmón tienen fuertes desafíos de gestión y organización del trabajo.

### **b) Turnos de trabajo**

En todas las plantas visitadas se trabaja con turnos sucesivos de trabajo, que permiten un funcionamiento continuo. Sin embargo, en la mayoría de ellas no se labora los domingos, salvo turnos específicos de mantención de maquinaria. Todos los turnos vigentes se atenían a la duración semanal de 45 horas ordinarias de trabajo.

### **c) Horas extraordinarias**

Se detectó que el abuso del sobre tiempo de trabajo es un problema en la mayoría de las plantas visitadas. De hecho en el año anterior a la entrevista se comprobaron, por las Inspecciones de Trabajo, varias infracciones en esta materia: tres plantas habían sido multadas por laborar más horas extras que las legalmente permitidas, una de ellas incluso había infraccionado dos veces esta norma; dos plantas fueron multadas por no pactar por escrito las horas extras laboradas; y tres fueron multadas por no pagar adecuadamente horas extras laboradas: cinco plantas en total mostraban infracciones recientes por el uso ilegal que daban al sobre tiempo de trabajo<sup>35</sup>.

Los antecedentes recabados en las entrevistas permiten afirmar que en la mayoría de las plantas procesadoras de salmón se recurre a sobre tiempo de trabajo como un recurso productivo para enfrentar sobrecarga esporádica, cíclica o permanente de trabajo. En efecto, en nueve plantas se detectó la reiterada existencia de horas extras debido básicamente a la maquila y a estilos de gestión empresarial.

La maquila que varias plantas efectúan para otras, les exige faenar rápidamente pescado fresco perecible. Habitualmente este incremento de trabajo se enfrenta laborando horas extras. Por añadidura, las labores de faenamiento para la propia producción, no para otras plantas, también debe ser satisfecho con la misma planilla de trabajadores, lo que presiona por una intensificación del trabajo. Varios representantes de empresa afirmaron que los incrementos de demanda –por maquila o sencillamente las “colas de producción” con materia prima acumulada que debe

---

<sup>35</sup> Dos de estas plantas fueron sancionadas por no pactar por escrito ni pagar horas extras laboradas; otra por exceder máximo de horas extras y no pagarlas oportunamente.



---

ser rápidamente faenada—, los mueve a utilizar horas extras, aún cuando ello no estuviera originalmente programado.

Si se considera que la actividad de estas plantas se ha ido estabilizando paulatinamente durante todo el año, atenuándose cada vez más la temporalidad de las faenas, resulta que el abuso del sobre tiempo también se estabiliza. De hecho varios testimonios de representantes de empresa y sindicalistas fijaron en una o dos horas extras el promedio diario de sobre tiempo. En la mayoría de los casos se dijo que estas horas extras se pactaban por escrito y por no más allá de tres meses, tal y como lo exige la ley, pero en seis plantas se reconoció que las horas extras eran pactadas “permanentemente”, porque estaban estipuladas en un instrumento colectivo, en él se reconocía que la empresa podía fijar horas extras “según lo requiriera”, o derechamente, no estaban acordadas por escrito y eran obligatorias para los trabajadores. En otra planta los sindicalistas afirmaron que las horas extras estaban pactadas por escrito conforme a la ley, pero que se laboran por sobre lo acordado.

#### **d) Descansos y control de asistencia**

Las normas sobre descansos no presentaron mayores problemas de incumplimiento según las entrevistas efectuadas. En el registro de inspecciones y multas del último año anterior a la entrevista, dos plantas habían infraccionado las normas de descanso semanal: una al no otorgar día de descanso compensatorio en la semana por domingo trabajado (con reincidencia) y otra al no otorgar descanso dominical obligatorio.

Tampoco en los métodos de control de asistencia se pesquisaron irregularidades en las entrevistas, aunque los datos inspectivos registran que siete plantas habían sido sancionadas el último año por no llevar correctamente el registro de asistencia (dos de ellas incluso habían reincidido en esa falta: una había sido multada dos veces y otras tres veces), lo que transforma esta materia en la más infraccionada y sancionada en las plantas de procesamiento de salmónes.

### ***6. Condiciones aceptables de trabajo respecto a seguridad y salud ocupacional***

#### **a) Comité Paritario y Departamento de Prevención de Riesgos**

La mayoría de las plantas procesadoras de salmón investigadas tiene concertados con sus respectivas Mutuales planes de trabajo o programas de prevención. En algunos casos parecen ser bastante efectivos, pero en otros presentan falencias,

---

principalmente, por falta de seguimiento. Como sea, la posibilidad de contar con una relación cercana con la Mutual respondería a que son unidades productivas de gran tamaño, con gran número de trabajadores y relativamente riesgosas, si se consideran las tasas de accidentabilidad globales del sector<sup>36</sup>. Esta situación no ocurriría con empresas de menor tamaño.

Todas las plantas procesadoras de salmón investigadas contaban con Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, distribuidos en copia impresa a cada trabajador y sus organizaciones. Sólo en dos casos, los dirigentes sindicales señalaron haber aportado sus objeciones a algunas cláusulas del reglamento, que no habían sido consideradas por las empresas. Esto habría determinado, al menos en una de las plantas, su publicación provisoria sólo en el diario mural del establecimiento. Otras dos plantas aparecen en el año 2005 con registro de multa en la Inspección del Trabajo, por no efectuar las modificaciones exigidas referidas a las cláusulas del Reglamento Interno y no contener el Reglamento Interno las cláusulas mínimas estipuladas por la ley.

Cada una de las unidades visitadas tenía Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que en general sesiona mensualmente y levanta actas. Existían opiniones discordantes sobre su funcionamiento: los representantes de empresa señalaron que se cumplían todas sus funciones legales, pero varios dirigentes sindicales denunciaron casos de funcionamiento deficiente, con representantes de los trabajadores designados por la gerencia o elegidos en procedimientos de votación mal aplicados; sin directiva completa; sin un programa de trabajo; con retraso en la elaboración de sus actas; sin estadísticas de accidentes ni reuniones de evaluación; con falta de conocimiento y poca capacitación de sus integrantes.

En cuatro plantas, un dirigente sindical formaba parte del Comité Paritario, lo que ayudaba a que el sindicato se involucrara en el quehacer del Comité y se informara de su gestión. Sólo en una planta los dirigentes señalaron que el Comité Paritario no funcionaba activamente desde el año anterior, situación constatada y multada por la Inspección del Trabajo. Con posterioridad a la entrevista en este establecimiento se produjo un accidente laboral en el que resultó muerto un trabajador.

---

<sup>36</sup> Según la ACHS e IST, aproximadamente 10% a 11%, superiores en alrededor de dos puntos a la nacional promedio.

---

El Departamento de Prevención de Riesgos opera en cada una de las plantas. En todos los casos cuenta con un experto en prevención<sup>37</sup>, pero no siempre con dedicación exclusiva: a menudo se encarga también de atender los centros de cultivos de la misma empresa (numerosos y muy dispersos territorialmente) y a otras plantas de la misma empresa y de mantener las relaciones con la Mutual. Durante el 2005, dos de las plantas investigadas fueron multadas por no registrar la jornada laboral del prevencionista. Una de ellas, multada dos veces por lo mismo, era la unidad cuyo Comité Paritario no funcionaba regularmente y en la que, como se adelantó, ocurrió un accidente fatal.

En general, se indicó que las plantas acogen las observaciones provenientes del Comité Paritario y del prevencionista y les dan curso en la medida que consideran que son pertinentes. Si las soluciones requieren inversiones, casi siempre deben esperar un tiempo para su implementación.

#### **b) Derecho a saber**

El derecho de los trabajadores a conocer los riesgos del trabajo a los que están expuestos, las medidas de prevención y los métodos de trabajo correctos, se concreta en estos establecimientos mediante información que da la empresa bajo alguna de las siguientes modalidades: distribución de folletería, afiches y carteles; diario mural; charlas de inducción y capacitaciones; trabajo en grupos; reuniones con el personal; proyección de videos; observaciones en un buzón de sugerencias; muestras técnicas sobre la forma adecuada de realizar el trabajo; difusión de planes de evacuación; semanas de expo prevención; etc. De estas actividades se encarga el prevencionista, algún supervisor, jefe de turno o jefe de línea y/o se solicita el apoyo de la Mutual respectiva. Sólo en una planta los dirigentes sindicales dudaron de la efectividad de las medidas de difusión.

En tres plantas se mencionaron medidas complementarias: la elaboración de manuales por sección para un trabajo seguro; la creación de un comité ejecutivo de seguridad con representantes de la empresa para elaborar matrices de riesgo; y la motivación o incentivo a los contratistas para que capaciten a su personal en materias de higiene y seguridad usando la franquicia SENCE.

---

<sup>37</sup> En tres plantas se mencionó que el Departamento de Prevención de Riesgos tenía dos expertos.

---

Sólo una de las plantas visitadas fue multada el 2005 por no informar a los trabajadores acerca de los riesgos: es la misma en la que ocurrió un accidente fatal.

### **c) Equipos de protección personal**

Las plantas informaron que entregan a su personal el equipamiento de protección personal requerido para el trabajo: guantes (metálicos, anti cortes o de goma), botas o zapatos de seguridad (según corresponda), mascarillas, antiparras, pecheras, buzos o ropa térmica, overall, protectores auditivos, etc. Sin embargo dos plantas fueron multadas en 2004 y 2005 por infracciones en esta materia.

Los representantes de empresa entrevistados indicaron que la adecuación al riesgo y los estándares de calidad de los equipos de protección personal siempre son evaluados por el prevencionista, por el Departamento de Adquisiciones de la planta o con la asesoría de la Mutual. Su objetivo es exigir a los proveedores productos certificados.

No hay consenso entre representantes de empresa y dirigentes sindicales sobre la oportunidad del recambio o reposición anticipada de los equipos: los primeros afirmaron que la reposición está garantizada porque manejan stock, pero al menos cinco sindicatos argumentaron que ella no siempre es rápida, a menudo debe respetarse la tabla de duración definida por la Mutual e incluso en un caso se mencionó que a los trabajadores se les descontaba la reposición anticipada, lo que es ilegal.

Por Reglamento Interno los trabajadores deben usar los equipos de protección, sino se exponen a amonestaciones. Al respecto, existe la opinión generalizada de que tienen plenamente internalizado y aceptado su uso y han desarrollado un hábito y conducta pro activa sobre la materia.

### **d) Factores de riesgo ocupacional**

Como factor de riesgo ocupacional, el ruido debe ser medido con aparatos de medición, sin embargo, la percepción de las personas consultadas les llevó a señalar, con algunas excepciones, que muchos puestos de trabajo y muchos trabajadores/as (en ocasiones se indicó incluso que todos) estaban expuestos a ruido de fondo, ya sea de carácter permanente o transitorio.

---

Los puestos de trabajo más mencionados como expuestos a ruido fueron lavado, limpieza, eviscerado, filete, túnel, mantención, empaque de congelado, hielo y frigorífico. La cercanía a equipos como rotores de calefacción o a máquinas bader para fileteo, o a actividades como acopio de desperdicios, contribuyen a aumentar el ruido.

Los porcentajes de trabajadores y trabajadoras expuestos a ruido son diversos. Dos plantas sin definir cantidad, señalaron que las personas expuestas son muy pocas; en siete plantas se consideró que menos del 10% estaba comprometido; en otras cuatro plantas entre 10% a 30% del personal; y en cuatro plantas se indicó que el 100% de su personal está expuesto a este riesgo.

En todos los establecimientos las personas que enfrentan este riesgo (e incluso en varias de ellas todo el personal, independientemente que su puesto tenía este factor de riesgo) utilizan protectores auditivos. Sólo en un par de situaciones, los dirigentes sindicales cuestionaron que ello fuera así.

Como medidas preventivas se mencionó en orden de importancia: las mediciones realizadas por la Mutual respectiva (quince plantas), las audiometrías o exámenes de evaluación auditiva (tres plantas), la rotación de puestos de trabajo para reducir el tiempo de exposición al ruido (tres plantas) y la confección de mapas de ruido (una planta).

El ambiente físico o microclima de trabajo en estas plantas presenta como factor de riesgo la humedad y bajas temperaturas. Algunas personas consultadas consideran que ello es inherente a la actividad, ya que la manipulación de la materia prima requiere del uso permanente y constante de agua, y para evitar la perecebilidad del producto es necesario utilizar frío, pero en una planta se sostuvo que la humedad se ha logrado amortiguar en aquellas unidades productivas que adoptaron el Acuerdo de Producción Limpia (APL), uno de cuyos requerimientos es contar con un sistema de drenaje, no depositar agua contaminada en el suelo y limpiarlo de manera regular con una barra de goma. En casi todas las unidades de producción se ocupan también plataformas (llamadas rejillas o tarimas), que permiten que las personas no trabajen a ras de suelo, sino sobre él.

Existe consenso entre los entrevistados de que todos los trabajadores/as se exponen a la humedad y al frío, por ello, como medida de protección personal y para paliar su impacto, se provee al personal de equipamiento dependiendo del puesto de

---

trabajo: botas de goma y/o cubre calzado, medias térmicas, chaqueta polar o buzos térmicos, en ocasiones pijamas de algodón, guantes de látex o de hilo, delantal o cotona de polietileno desechable. En dos plantas adicionan equipo de trabajo de recambio y otras dos tienen secadora para que cada día el personal ingrese a trabajar con ropa seca. Una de estas plantas tiene también extractores de aire que ayudan al proceso de secado y una sala temperada a 20 grados a la que tiene acceso el personal que lo requiera. Sólo en una planta los dirigentes sindicales mencionaron que el equipamiento no es adecuado al riesgo que se busca reducir.

Otro factor de riesgo importante en estas plantas es la carga física o esfuerzo muscular que se despliega para realizar el trabajo, incluyendo esfuerzo estático<sup>38</sup>. Se pidió información sobre el trabajo de pie, prevaleciente en las plantas de procesamiento por toda la jornada laboral o parte importante de ella. Este trabajo se realiza además de manera encorvada y con los brazos extendidos, lo que genera un mayor impacto y riesgo para la persona<sup>39</sup>. En todas las plantas estudiadas, menos una, ocurre de ese modo; sólo excepcionalmente en alguna sección, algunos trabajadores/as tienen posibilidad de sentarse, o hay asientos para las embarazadas (tres plantas) y enfermos (dos plantas).

El argumento para no ocupar asientos es que funcionalmente no sirven, que la persona “debe realizar su trabajo de pie, porque es la costumbre”. Sólo una planta incorpora asientos para su personal, promovidos por una campaña realizada hace un par de años por una Mutua. En esta planta no habían evaluado la forma de trabajar sentado comparándola con la situación anterior.

También se pesquisó el esfuerzo dinámico<sup>40</sup>, pidiéndose información específica sobre puestos de trabajo que exigen traslado manual de carga. El transporte manual de carga en las plantas de procesamiento salmoneero no aparece como un factor de riesgo importante. Si bien algunos puestos de trabajo requieren alzar, bajar o llevar

---

<sup>38</sup> Esfuerzo estático es el que permite la contracción continua del músculo mantenida por cierto tiempo; se trata esencialmente de posturas durante el trabajo o mantener cargas de forma sostenida durante determinados lapsos.

<sup>39</sup> Las principales consecuencias de la postura de trabajo de pie por largo tiempo son la congestión de piernas y la formación de edemas o várices, y de la parada y encorvada, desviación de la columna vertebral hasta hernias de disco.

<sup>40</sup> Esfuerzo dinámico es el que permite una sucesión de tensiones y relajamiento de los músculos activos, tales como levantamiento o transporte de carga o materia prima, desplazamientos horizontales o verticales.

---

cargas, principalmente bandejas con materia prima o productos embalados, su peso cumple lo reglamentado en la denominada “ley del saco”<sup>41</sup>. Las cargas mayores son transportadas con apoyo mecánico: apiladores, transpaleta, carrones, yale. En una planta se mencionó la rotación de puestos para los trabajadores que transportan carga manual, como forma de aminorar el riesgo.

El número de trabajadores que transportan carga es muy bajo, oscilan entre 4 y hasta 60 trabajadores, lo que equivale entre el 1% y 8% de la dotación. Siempre es personal masculino. Fundamentalmente trasladan cajas de entre 10 y hasta 35 kilos. Sólo en un establecimiento se mencionó el traslado de sacos de 50 kilos (de sal) para el proceso de ahumado.

Una de las lesiones que pueden derivarse de la exposición a transporte de carga manual son los lumbagos. Constituyen un problema músculo-esquelético que se vincula con las posturas inadecuadas que los trabajadores deben asumir para desarrollar su trabajo, con el contenido de la tarea y la forma de organización del trabajo. Se detectó que en nueve plantas estudiadas se han presentado casos de personas con lumbago.

Entre los esfuerzos dinámicos se consignan también otros esfuerzos musculares, derivados de un tipo de trabajo que exige gestos y desplazamientos rápidos, que provocan el endurecimiento de los músculos y su inflamación en los puntos de inflexión. Los trabajos repetitivos que implican intervenciones regulares no aleatorias, demandan este tipo de exigencia. En las plantas de procesamiento de salmón hay una gran exposición de los trabajadores, y muy especialmente de trabajadoras, a este factor de riesgo.

El trabajo repetitivo es aquél donde operaciones bien determinadas, más o menos numerosas, se reproducen de forma regular y frecuente. La repetitividad está ligada a la existencia de un ciclo de trabajo de duración definida, en el que se desarrolla siempre la misma continuidad de operaciones. Algunos puestos de trabajo son los más afectados por este riesgo: corte de cabeza y cola, lavado y limpieza, eviscerado, recorte, filete, despinado, moldeo, empaque. Los trabajadores expuestos son bastantes: en trece plantas se dijo que entre un 20% y 40% del personal efectuaba trabajo repetitivo y en las dos plantas restantes se señaló que entre 80% y 100% de

---

<sup>41</sup> Ley 20.001 (2005) que regula el peso máximo de carga humana: los hombres adultos pueden manipular hasta un máximo de 50 kilos y las mujeres y los menores de 18 años hasta un máximo de 20 kilos.

---

la dotación de línea de producción efectuaba tal trabajo (corresponden a plantas de proceso primario).

El trabajo repetitivo se asocia a la emergencia de tendinitis<sup>42</sup>, inflamación de los tendones y vainas tendinosas. Esta afección se acompaña de dolor en su trayecto anatómico, que se exagera con la movilización del tendón. La forma como se organiza el trabajo y el pago por rendimiento son algunos de los factores que explican esta enfermedad. La sintomatología constituye uno de los focos de preocupación en las plantas; en algunos casos, sin embargo, se hizo referencia a este problema sólo como riesgo potencial, considerando que, hasta ahora, de acuerdo con lo informado por representantes de empresa, las licencias por dicha causa serían pocas y ningún trabajador o trabajadora habría sido declarada enferma por alguna Mutual. No obstante, los dirigentes sindicales indicaron que las licencias serían abundantes, pero declaradas como enfermedad común y atendida por médicos particulares, lo que evitaría a la empresa a aumentar su riesgo, y consecuentemente, la prima que cancela a la Mutual.

Los impactos para las personas afectadas serían graves, pues según los mismos dirigentes a menudo las licencias o los tratamientos no son respetados y el afectado/a debe volver a su ocupación original, pues en el lugar de trabajo difícilmente hay puestos alternativos que prevengan una recaída. Éste es un tema sensible, considerando que la afección ocasiona efectos crónicos y secuelas invalidantes. Bajo esta condición muchos trabajadores se verían forzados a dejar su trabajo; también se conoce de casos en que habrían sido despedidos por necesidad de la empresa, al dejar de ser útiles laboralmente.

Un estudio ergonómico iniciado en 1999 por el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), zonal Puerto Montt, y completado en el año 2004, detectó que la mayor parte de las enfermedades profesionales que afectan a operarios y operarias de las plantas procesadoras de salmón de la región de los Lagos, correspondía a patologías relacionadas con la tendinitis y el 90% de las licencias médicas tenían que ver con dichos padecimientos<sup>43</sup>. Nuestra investigación permitió corroborar que en once de las quince plantas estudiadas se reconoce que es lejos la patología más importante.

---

<sup>42</sup> Se utiliza el término de manera genérica para referirse a las enfermedades derivadas del uso excesivo de la extremidad superior (SUEDES): tendinitis, tendosinovitis, afección del túnel carpiano, etc.

<sup>43</sup> Ecoceanos. Marzo 2006.



---

Las medidas de prevención que se realizan en catorce plantas son la implementación de pausas con ejercicios compensatorios (de tres a cinco minutos, dos a cuatro veces al día), para recuperar el organismo de los esfuerzos intensos desplegados en el trabajo. Éstas han sido sugeridas por las Mutuales. En general, salvo un par de excepciones, el personal las realiza adecuadamente.

Adicionalmente, en seis plantas se efectúa rotación de puestos para reducir el tiempo de exposición al riesgo; en una planta se hace diagnóstico precoz de tendinitis, frente a síntomas o dolor; en dos plantas se encuentra en proyecto realizar estudios ergonómicos; y en otras dos, se estudia el rediseño y cambio de las pinzas ocupadas para el despinado, puesto señalado con mayor riesgo para la aparición de la enfermedad.

Otro de los factores de riesgo evaluados es el de la seguridad y tecnología: desplazamiento seguro de los trabajadores que operan maquinarias y sobre las máquinas, sus sistemas de bloqueo para operaciones de mantenimiento, reparación y limpieza, y la protección de los puntos de operación y de las partes móviles.

En general, las respuestas de los informantes indican que estas materias se cumplen, pero con algunas deficiencias. Por ejemplo, en cuatro plantas se mencionó que los pasillos no estaban suficientemente demarcados con señalética adecuada o no eran tan espaciosos y amplios como se requería; en otras dos plantas no se sabía con certeza si las máquinas efectivamente se bloqueaban cuando se requería, porque sólo algunas tenían sistema de bloqueo o porque algún accidente ocurrido habría llamado la atención sobre esta materia; en dos plantas se mencionó que habían partes móviles de máquinas no bien protegidas. En tres plantas, las máquinas se encuentran instaladas sobre tarimas especiales con antideslizantes, lo que permite que sólo los operadores accedan a ellas, a distancia y protección del resto de los trabajadores.

El registro de multas de la Dirección del Trabajo consigna en el año 2004-2005, tres plantas multadas por diferentes conceptos relacionados con seguridad y tecnología: no contar con pisos y pasillos de tránsito libres de todo obstáculo, que permitan un fácil y seguro desplazamiento; no mantener en condiciones seguras de buen funcionamiento las instalaciones, maquinarias, etc, para evitar daño a las personas; no mantener protegidas las instalaciones; no contar con señalización visible y permanente; mantener con llave u obstáculos las vías de emergencia.

Durante los años 2004 y 2005, seis de las plantas estudiadas fueron multadas por uno o varios de los conceptos relativos a la salud y la seguridad ocupacional. Llama la atención que tres plantas de las cuatro que posee una misma empresa acumularon ocho multas; y más aún que una sola de estas plantas tuvo un total de seis multas cursadas.

### Cuadro N°13

#### Materias de salud y seguridad ocupacional infringidas en plantas de procesamiento de salmónes estudiadas (2004-2005)

Materia	Número de multas cursadas	Trabajadores involucrados de manera directa*	Monto total de multas aplicadas
Reglamento Interno	2	119	41 UTM
Comité Paritario	2	818	70 UTM
Departamento de Prevención de Riesgos	3	1.384	102 UTM
Derecho a saber	1	810	60 UTM
Elementos de protección personal	2	391	65 UTM
Pasillos y vías de evacuación	2	809	47 UTM
Protección maquinaria y otras instalaciones	2	1.025	606 UTM
Señalética	1	2	60 UTM
Total	15		1.051 UTM

\* La sumatoria no corresponde porque en algunos casos varias multas fueron aplicadas a la misma planta, por lo tanto el número de trabajadores involucrados es el mismo.

Fuente: Dirección del Trabajo. Registro de multas

#### e) Accidentabilidad

Los accidentes más comunes en las plantas visitadas son: cortes y caídas por suelos resbaladizos, golpes y heridas por espinas enterradas. En cuanto a enfermedades laborales, las tendinitis y los lumbagos son las más frecuentes, seguido de hernias lumbares y artritis.

Accidentes graves en los últimos dos años habrían ocurrido en cinco plantas visitadas. Algunos fueron informados por representantes de empresa entrevistados y otros sólo fueron mencionados por dirigentes sindicales. En dos de estas plantas hubo accidentes fatales: en una, un trabajador subcontratado que retiraba desechos de pescado fue alcanzado por la tolva de un camión y perdió la vida; en otra, un

---

trabajador fue apretado y golpeado por un carro cargado de salmones congelados, muriendo de inmediato, lo que se encuentra respaldado por informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo, en el que relaciona el accidente con un conjunto de deficiencias en materia de seguridad y con infracciones a la norma laboral, que ya habían sido constatadas con anterioridad. Esto revela que un seguimiento actualizado de las deficiencias en higiene y seguridad que hallan sido detectadas por las Inspecciones, puede ayudar a prevenir accidentes incluso fatales.

Entre los accidentes graves no fatales se cuentan dos trabajadores que reparando una máquina sufrieron, uno un corte de dos centímetros y medio en un tendón y el otro atrapamiento de brazo, porque las máquinas carecían de sistema de bloqueo; caída de un estudiante en práctica desde dos metros y medio de altura; una trabajadora se enterró una escama en el ojo; un atropellado por yale con graves fracturas; y varios trabajadores accidentados en la micro que los transportaba a la planta.

Todos los establecimientos dicen contar con planes de contingencia frente a accidentes del trabajo, pero parecen ser muy básicos. Ocho plantas tienen paramédicos (algunas uno por turno y otras sólo en el turno diurno) y siete plantas no tienen. Cuando no hay paramédico, un grupo de trabajadores preparados en primeros auxilios por la Mutual o la propia empresa, conforma una brigada de emergencia y se distribuyen cubriendo los turnos en que opera la planta. Algunos dirigentes sindicales manifestaron sus dudas respecto de la real competencia de estos trabajadores. Siete plantas tienen también una sala o policlínico acondicionado para dar la primera atención o evaluación de la gravedad del accidente.

En general, ante un siniestro la primera evaluación se hace en la planta. Si se determina que el accidente no es grave se deja al paciente en observación, pero si es grave se llama a la ambulancia de la Mutual y el trabajador accidentado es llevado a la propia Mutualidad si existe clínica en el sector o al hospital público respectivo.

La mayoría de las plantas de procesamiento pagan un adicional de 2.55% de las remuneraciones imponibles y algunas de 1.70%, siempre de cargo del empleador, según su clasificación en la escala que fija el artículo 15° de la Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Todas declaran accidentes de distinta gravedad, pero no accidentes fatales. Algunas presentan un número importante de días perdidos por causa de accidentes: cinco registran menos de un día promedio perdido por trabajador; siete entre uno y dos

días; en dos plantas tres días y fracción; y en una hasta 10 días perdidos en promedio por cada trabajador, lo que es inusualmente elevado. Las tasas de accidentabilidad declaradas por las plantas de procesamiento para el período Julio 2004-Junio 2005<sup>44</sup> oscilan entre 4.6% y hasta 29.7%.

**Cuadro N°14**  
**Tasas de accidentabilidad**  
**de plantas de procesamiento de salmones estudiadas**

<b>Tasas de accidentabilidad</b>	<b>Número de plantas</b>	<b>Detalle porcentual %</b>
Menos de 10%	4	4.6
		5.3
		5.8
		6.9
10% o más	2	10.0
		10.5
11% o más	2	11.9
12% o más	2	12.0
		12.7
13% o más	1	13.25
20% o más	2	20.8
		29.7
Sin información	2	--

La SUSESO consigna para el año 2004 una tasa de accidentabilidad promedio para todas las actividades económicas de 7.1% y para el año 2005 de 7.96%<sup>45</sup>. Para las actividades económicas en las que se clasifican los establecimientos de procesamiento de salmones (pesquera y/o industria manufacturera) las tasas del año 2004 fueron de 9.2% y 9.7%, respectivamente. La mayoría de las plantas visitadas tienen tasas de accidentabilidad superiores a la media nacional y la media de los dos sectores en que se encuentran.

Los datos de las dos Mutuales en las que están afiliadas la mayoría de las plantas elegidas ratifican esta afirmación: La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) da

<sup>44</sup> Corresponde al lapso de 12 meses comprendido entre el 30 de Junio de un año y el 1° de Julio del año precedente. D.S. 67.

<sup>45</sup> SUSESO. Estadísticas de Seguridad Social. 2004 y 2005. Los datos no incluyen accidentes de trayecto.

---

cuenta de que las industrias de salmón afiliadas mostraban una tasa de accidentabilidad de 10.77% en el año 2004 y de 11.55% en el año 2005; mientras que el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), indicaba un 11.4% para el año 2004 y 6.95% para el año 2005.

Ya que las empresas salmoneras están integradas verticalmente es importante hacer referencia a la accidentabilidad en otro eslabón de la cadena productiva: los centros de cultivo, aún cuando en estricto sentido no forman parte de la unidad de análisis de este estudio. La ACHS informa para el año 2004 una tasa de accidentabilidad en los centros de cultivo de las empresas salmoneras afiliadas de 9.05% y de 8.77% en el año 2005. El IST por su parte, informa 5.56% para el año 2004 y 5.77% para el año 2005. Estas tasas son relativamente bajas en comparación con los promedios nacionales, sectoriales y de las plantas de proceso. Es muy posible que las estadísticas no reflejen en toda su magnitud la realidad, puesto que es conocido que muchas empresas del sector operan en los centros de cultivo con bastante personal subcontratado.

Información secundaria revisada para el año 2005 permitió comprobar la ocurrencia de doce accidentes fatales que afectaron a trabajadores de centros de cultivos que realizaban faenas de buceo (cinco personas), guardias de seguridad (dos personas), tripulante (una persona), alimentación de peces (una persona), traslado de redes (tres personas)<sup>46</sup>. Por su parte, la Dirección General de Territorio Marítimo (DIRECTEMAR) en sus estadísticas consigna en la salmonicultura para los años 2004 y 2005, un total de 22 buzos accidentados, 6 de manera leve, 12 graves y 4 muertos.

## ***7. Libertad de asociación***

En las plantas visitadas abundan los sindicatos; sólo una de ellas carecía de uno y se argumentó que era porque llevaba recién un año funcionando. Pero hay antecedentes de que los derechos colectivos son débiles: diez de estas plantas habían sido denunciadas por prácticas antisindicales recientemente o se recabaron datos de que existían tales prácticas sin ser aún denunciadas.

En los registros de la Dirección del Trabajo de 2004 y 2005 constan nueve denuncias contra cinco de las plantas salmoneras investigadas, por transgredir normas sobre

---

<sup>46</sup> Estadística elaborada por Ecoceanos News, a partir de fuentes Dirección del Trabajo, Directemar, Mariscope, Fiscalía Regional, región de los Lagos.

---

libertad sindical y negociación colectiva. Tres de estas denuncias fueron constatadas por inspectores del trabajo, multadas, y denunciadas judicialmente para la reparación de los derechos inculcados.

En otras cinco plantas de salmones estudiadas se pudieron constatar hechos constitutivos de prácticas antisindicales aún no denunciadas, como otorgamiento de beneficios sólo a trabajadores no sindicalizados; no pago de cuota sindical proporcional por extensión de contrato colectivo negociado por un sindicato; advertencia a nuevos trabajadores de no afiliarse al sindicato para evitar ser despedidos, lograr mejores puestos y beneficios; grupo de trabajadores que sigue operando después de la negociación colectiva, alentado por la gerencia para sustituir al sindicato; ingerencia sindical; hostigamiento a socios y despidos masivos que afectaron principalmente a sindicalizados.

En realidad, se pudo observar que, en general, las relaciones entre empresa y trabajadores no son fluidas ni generan confianza en la industria del salmón. En ocho plantas los representantes de empresa declararon que los sindicatos facilitaban las relaciones laborales, pero en otras cinco opinaban que los sindicatos no eran necesariamente facilitadores de las relaciones laborales, sino que dependía de cómo se desempeñaran, pudiendo ser cooperadores u obstaculizadores. En una planta el gerente entrevistado derechamente contestó que los sindicatos dificultaban las relaciones laborales.

Por su parte, los dirigentes sindicales entrevistados revelaron, en la gran mayoría de los casos, un esfuerzo considerable para mantener funcionando sus organizaciones y una desconfianza hacia la dirección de la empresa. Dos sindicatos se habían constituido como último recurso para enfrentar los abusos y malos tratos por parte de la empresa. Otros dos sindicatos habían adoptado una estrategia defensiva extrema: sus dirigentes se negaban a darle a la empresa la nómina de socios por temor a represalias contra ellos; en ambas situaciones los dirigentes recaudaban directamente la cuota sindical.

Las plantas visitadas exhibían un promedio de afiliación sindical de 44.6%<sup>47</sup> que está, sin embargo, desigualmente distribuido. En un extremo se ubican plantas en

---

<sup>47</sup> No se consideraron en este promedio dos plantas: una por no tener sindicato y la otra, que tiene dos sindicatos, pero en la que no se pudo averiguar el porcentaje exacto de afiliación porque un sindicato se negó a revelar el número de afiliados.

---

que el porcentaje oscila desde bajo un 10% a 20%, mientras que en el otro extremo hay plantas en que el promedio se empuja por sobre el 60% a 70%.

La existencia de siete plantas con más de un sindicato, revela una notoria fragmentación sindical. Aquellas con mayor afiliación tienen dos y tres sindicatos, lo que muestra que si bien logran asociar a la mayoría de los trabajadores que se emplean en la planta, ninguno consigue levantar una fuerza realmente representativa.

**Cuadro N°15**  
**Porcentaje de afiliación sindical y número de sindicatos activos**  
**en plantas de procesamiento de salmón estudiadas. En orden de prelación**

Planta	Porcentaje de afiliación	Número de sindicatos
1 <sup>a</sup>	73.1%	3
2 <sup>a</sup>	69.0%	2
3 <sup>a</sup>	68.7%	2
4 <sup>a</sup>	63.0%	1
5 <sup>a</sup>	59.7%	1
6 <sup>a</sup>	56.6%	1
7 <sup>a</sup>	56.6%	1
8 <sup>a</sup>	47.2%	2
9 <sup>a</sup>	46.8%	4
10 <sup>a</sup>	33.7%	1
11 <sup>a</sup>	16.3%	2
12 <sup>a</sup>	15.5%	1
13 <sup>a</sup>	11.7%	1
14 <sup>a</sup>	7.0%*	2

\* *Estimado, corresponde a la empresa donde los dirigentes sindicales de un sindicato no informaron sobre el número de afiliados.*

La sindicalización femenina en los establecimientos de procesamiento de salmón es muy relevante. En el conjunto de unidades estudiadas, aproximadamente un 25.2% de las trabajadoras y un 21.15% de los trabajadores se encontrarían afiliados. En siete de las trece plantas que tienen personal femenino sindicalizado, la tasa de afiliación de las mujeres es superior a la de los hombres.

También se detectó que las empresas niegan el derecho de sindicalización a los trabajadores administrativos. La razón esgrimida por los representantes de empresa fue que este personal suele manejar información confidencial y debe lealtad a la

---

empresa. En realidad, ello no debería impedir su derecho a sindicalizarse y parece más bien un abuso de la categoría “trabajadores de exclusiva confianza”.

A pesar del elevado número de sindicatos activos y de las tasas de sindicalización exhibidas por el grupo de plantas elegidas en el estudio, hay antecedentes de que los derechos colectivos son débiles en la industria del salmón. En efecto, en los registros de la Dirección del Trabajo de los años 2004 y 2005, constan denuncias contra cinco de las quince plantas salmoneras incluidas, motivadas por transgredir normas legales sobre libertad sindical y negociación colectiva. Algunas de ellas constituían prácticas antisindicales que fueron constatadas por inspectores del trabajo, multadas y denunciadas judicialmente para la reparación de los derechos inculcados.

De hecho, además de las cinco plantas que presentaban denuncias por violación de derechos colectivos, en otras cinco plantas se pudo constatar a partir de las entrevistas efectuadas, hechos ilegales que contienen antecedentes de prácticas antisindicales aún no denunciados: otorgamiento de beneficios por la empresa solo a trabajadores no afiliados a los sindicatos; ausencia de pago de cuota sindical proporcional por trabajadores a quienes se les extiende un contrato colectivo negociado por un sindicato; advertencia a nuevos trabajadores que no se afilien al sindicato para lograr estabilidad en el empleo, mejores puestos y beneficios; grupo de trabajadores que sigue funcionando después de la negociación colectiva, alentado por la gerencia para sustituir al sindicato; ingerencia sindical; hostigamiento a socios y despidos masivos que afectaron principalmente a trabajadores sindicalizados.

### **Cuadro N°16**

#### **Situación de libertad sindical en plantas procesadoras de salmón estudiadas**

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Cinco plantas denunciadas los últimos dos años por transgredir normas legales sobre libertad sindical y negociación colectiva. Tres prácticas antisindicales constatadas por la Inspección del Trabajo y en trámite judicial</li><li>• Cinco plantas en que se recabaron antecedentes que podrían constituir prácticas antisindicales</li><li>• Cuatro plantas sin problemas de prácticas antisindicales evidentes</li><li>• Una planta sin sindicato</li></ul> |
|---|

De las tres denuncias por incumplimiento a las normas sobre libertad sindical que se presentaron en 2004-2005 contra algunas de las plantas visitadas y que constituyeron prácticas antisindicales constatadas por la Inspección del Trabajo y que a la fecha



---

de las entrevistas se hallaban en trámite judicial, dos se presentaron en los mayores conglomerados empresariales de la industria del salmón.

Una ocurre en una de las cuatro plantas perteneciente a una de las más grandes empresas salmoneras. Sus tres plantas restantes, también muestran un deficiente grado de eficacia de los derechos colectivos: en una se constató el funcionamiento permanente de un grupo de trabajadores reconocido por la gerencia que opera como una competencia para el sindicato, tiene directiva propia, permiso para que sus dirigentes visiten las instalaciones y expliquen los beneficios de su convenio colectivo, mantienen periódicas reuniones con sus asociados y aprovechan un beneficio del que se priva al sindicato (canasta de navidad). En otra planta el sindicato había decidido ocultar la nómina de sus asociados por miedo a represalias y no ha habido negociación colectiva. En la tercera planta no hay sindicato, porque funciona hace un año.

Otra planta, también denunciada y sancionada por prácticas antisindicales, pertenecía a otra de las grandes empresas de la industria del salmón. Dos plantas más explotaba este grupo empresarial en la industria: una había sido multada por violación a normas legales sobre derechos colectivos en 2004 y la otra había sido denunciada por lo mismo el 2005, pero la multa aplicada originalmente fue reconsiderada. En la investigación a la planta se pudieron constatar hechos que constituyen prácticas antisindicales, si bien el sindicato no había presentado aún la denuncia de rigor. Claramente este conglomerado de empresas también muestra un mal desempeño en materia de libertad sindical.

Las tres plantas procesadoras de salmónes denunciadas por prácticas antisindicales ocupaban gran cantidad de trabajadores – 800, 680 y 570, respectivamente – y por tanto, impactaban a un universo significativo de personas. Por añadidura, la producción de las empresas a las que pertenecían estas plantas exportaron a Estados Unidos el año 2005 casi 230 millones de dólares FOB, lo que representa aproximadamente un 37.8% del total de retornos por concepto de productos salmoneros comercializados con dicho país.

Las graves acciones constatadas y multadas son similares en las tres plantas: hostigamiento a trabajadores sindicalizados; obstaculizar labores de dirigentes sindicales y agredirlos, impedir la afiliación con amenazas permanentes; injerencia sindical y trato diferenciado en beneficios y promociones que perjudica a los trabajadores afiliados. En una de estas plantas se sustituyó el contrato colectivo por

---

un convenio, anticipando la negociación colectiva mediante presiones de la gerencia. Por añadidura, en esta misma planta ocurrieron despidos numerosos que afectaron especialmente al sindicato: el 75% de los despidos eran socios. En otra de estas plantas se identificó un mecanismo de control sobre los trabajadores que incluía la instalación de cámaras de video. Esta situación fue debidamente constatada y multada por la Inspección del Trabajo y motivó un recurso de protección contra la empresa, la que finalmente fue condenada por la Corte Suprema a retirar las cámaras de video por considerarlas ilegales al atentar contra la privacidad de los trabajadores<sup>48</sup>.

### ***8. Negociación colectiva***

La negociación colectiva está presente en casi todos los establecimientos investigados (trece): sólo en dos no había instrumento colectivo vigente, porque llevaban menos de dos años funcionando, lo que dificulta que los trabajadores se organicen para negociar colectivamente. En uno de ellos tampoco había sindicato.

En algunas plantas en las que había habido negociación colectiva se pudo observar que paralelo a la fragmentación sindical existía pluralidad de instrumentos colectivos vigentes. Fue necesario indagar si ello se debía a una falta de coordinación sindical o a medidas que desde la empresa buscaban debilitar la capacidad negociadora de los sindicatos. En otras plantas los sindicatos han logrado coordinarse para negociar un mismo contrato colectivo y la empresa ha accedido a reunir la negociación colectiva en un solo proceso que involucra a los sindicatos.

---

<sup>48</sup> Recurso de Protección 5234/2005 05 Enero de 2006.

**Cuadro N°17**  
**Situación de negociación colectiva en las plantas procesadoras de salmón estudiadas. En orden de prelación**

<b>Planta</b>	<b>Afiliación %</b>	<b>Número de sindicatos vigentes</b>	<b>Número y naturaleza de instrumentos colectivos vigentes</b>
1 <sup>a</sup>	73.1	3	2 Contratos colectivos y 1 Convenio colectivo
2 <sup>a</sup>	69.0	2	1 Contrato colectivo
3 <sup>a</sup>	68.7	2	1 Contrato colectivo
4 <sup>a</sup>	63.0	1	1 Contrato colectivo y 2 convenios colectivos
5 <sup>a</sup>	59.7	1	Sin negociación colectiva
6 <sup>a</sup>	56.6	1	1 Contrato colectivo
7 <sup>a</sup>	56.6	1	1 Contrato colectivo
8 <sup>a</sup>	47.2	2	1 Contrato colectivo
9 <sup>a</sup>	46.8	4	3 Contratos colectivos y 1 Convenio colectivo
10 <sup>a</sup>	33.7	1	1 Contrato colectivo
11 <sup>a</sup>	16.3	2	2 Contratos colectivos
12 <sup>a</sup>	15.5	1	1 Contrato colectivo
13 <sup>a</sup>	11.7	1	1 Contrato colectivo
14 <sup>a</sup>	7.0	2	1 Convenio colectivo
15 <sup>a</sup>	-	Sin Sindicato	Sin negociación colectiva

Aunque para una aseveración definitiva se requeriría analizar todos los instrumentos colectivos vigentes en las plantas visitadas, las informaciones recogidas apuntan a que la negociación colectiva suele ser discreta en contenidos. No hay evidencia de que efectivamente los asociados a sindicatos mejoren sus situación laboral respecto de los que no se asocian: la extensión de beneficios pactados por contrato colectivo es usual, no siempre con pago de cuota sindical proporcional, y también lo es la negociación de beneficios colectivos de igual envergadura por parte de grupos negociadores, usualmente adictos a la empresa, mediante un convenio colectivo.

En cuatro plantas existen convenios colectivos vigentes adoptados bajo la estrategia de debilitar a los sindicatos mediante dos tácticas claramente identificables: algunas utilizan los convenios como instrumento para promover grupos de trabajadores no sindicalizados que se organizan para aceptar la oferta de contratación colectiva de la empresa; otras buscan sustituir un contrato colectivo vigente por un convenio para quitarle posibilidades reales de negociación y debate al sindicato.

---

La primera estrategia de utilizar convenios colectivos para debilitar sindicatos –presente en tres plantas– consiste en replicar en un convenio diseñado por la empresa el contenido del contrato colectivo obtenido por el sindicato. Este convenio es acordado con un grupo de trabajadores sin que en la práctica exista una verdadera negociación. De esta forma, la empresa utiliza los convenios colectivos como acuerdos que habitualmente reproducen el resultado de la negociación del sindicato, pero que eluden el pago de cuota sindical proporcional al sindicato que logró dicha negociación, al hacer innecesaria la extensión del contrato colectivo negociado con el sindicato a trabajadores no sindicalizados.

Otra forma de utilizar los convenios para debilitar los sindicatos se detectó en otra planta procesadora de salmón y consiste en presionar al sindicato para que sustituya un contrato colectivo vigente por un convenio, adelantando la fecha de negociación colectiva bajo la oferta de pagar un bono a los trabajadores, cuestión que el sindicato no pudo rechazar ya que la gerencia estaba dispuesta a pactar dicho convenio con trabajadores que se desafilieran del sindicato.

Tres de las plantas que utilizan convenios colectivos para debilitar los sindicatos pertenecen a los dos conglomerados más grandes de la industria del salmón, ambos con mal comportamiento en materia sindical. El primer conglomerado tiene cuatro plantas salmoneeras: en dos de ellas existe una política de adoptar convenios para debilitar los sindicatos; en las dos restantes aún no se ha negociado colectivamente. El segundo conglomerado tiene tres plantas: en una de ellas se constató la política de pactar convenios como instrumento antisindical; otra no adopta convenios colectivos ya que extiende el contrato colectivo a los trabajadores no sindicalizados, pero había sido denunciada en 2004 a la Inspección del Trabajo por no pago de cuota sindical proporcional<sup>49</sup>; la tercera no pacta convenios colectivos y extiende el contrato colectivo a los trabajadores no sindicalizados, pero ha sido multada por prácticas antisindicales y demandada judicialmente por el mismo motivo.

Esta forma de utilizar convenios colectivos para disminuir las posibilidades de los sindicatos va de la mano con prácticas derechamente antisindicales, todo lo cual conforma estilos de gestión orientados a debilitar las organizaciones de los trabajadores y que no consideran la cooperación ni la coordinación de esfuerzos entre la parte laboral y empresarial.

---

<sup>49</sup> La Inspección multó en esa ocasión pero luego reconsideró dicha multa.

---

## ***9. Algunas conclusiones***

Como balance del cumplimiento laboral en las plantas de procesamiento de salmón seleccionadas para este estudio, puede decirse que ellas exhiben respecto de algunos de los derechos consignados en el TLC entre Chile y Estados Unidos, grados similares de respeto y cumplimiento de las normas laborales. Sin embargo, en relación con otros derechos, existen diferencias muy sustantivas que generan brechas entre empresas y a las que es necesario poner atención, en tanto, en estricto sentido, debiera ser el sector y no las empresas particulares, el que en el marco del TLC cumpla el acuerdo firmado por los países asociados.

Los derechos respecto de los que se presenta cumplimiento normativo adecuado por parte de las plantas de salmónes son la abolición del trabajo infantil, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y el cumplimiento de condiciones aceptables de trabajo respecto de salarios mínimos. Un nivel intermedio de incumplimiento se logra en la eliminación de la discriminación en materia de empleo y jornada de trabajo. Hay empresas cumplidoras, pero otras cometen actos discriminatorios e incumplen en forma reiterada y masiva, involucrando a muchos trabajadores, las normas sobre jornada laboral. La aplicación de multas administrativas se ha revelado impotente para lograr corregir este comportamiento ilegal.

Los derechos a condiciones aceptables de trabajo respecto de salud y seguridad ocupacional, libertad de asociación y derecho de negociación colectiva, podrían calificarse como los puntos más críticos y complejos en el cumplimiento normativo de la industria del salmón, presentándose en varios casos situaciones graves y de impacto público. No obstante, hay que señalar que en algunas plantas no hay problemas sustantivos respecto de estas materias, y más bien, podrían ser calificadas como ejemplos de buenas prácticas. El reconocimiento de sus sindicatos, sumado al reconocimiento público a través de premiaciones y hasta el registro de infraccionalidad de la Dirección del Trabajo, certifican esta condición.

Las materias de salud y seguridad son extraordinariamente sensibles, pues aluden de manera directa a la salud y vida de los trabajadores, por lo mismo un eje central de preocupación empresarial debieran ser las distintas acciones y procedimientos preventivos que eviten accidentes laborales y enfermedades profesionales. A menudo, sin embargo, en plantas procesadoras de salmón se pudo apreciar un funcionamiento inadecuado de instrumentos preventivos, de equipamiento de protección, factores de riesgo no bien evaluados y asumidos, debilidad en los planes de contingencia frente

---

a accidentes, tasas de accidentabilidad elevadas, etc. Las graves consecuencias que las falencias en estas materias pueden generar, otorgan a cualquier ciudadano el derecho a promover denuncias de interés público. Las plantas infractoras y el sector en su conjunto, tienen en ello un punto de vulnerabilidad importante, pero también el desafío de enmendar y promover cambios, así como lo han hecho en otros ámbitos (por ejemplo, producción limpia).

Respecto de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, en varios casos resulta sorprendente la ausencia de preocupación gerencial por favorecer y promover buenas relaciones laborales con los trabajadores y sus organizaciones, apreciándose a menudo una actitud de desvaloración de tales derechos (hechos ilegales que contienen antecedentes de prácticas antisindicales y/o prácticas antisindicales constatadas por la autoridad). Ello resulta impresentable en el marco de una gestión empresarial moderna, en sintonía con los acuerdos y tratados internacionales y con conceptos consensuados por empleadores y trabajadores en la OIT (trabajo decente y diálogo social); más aún, cuando el sector se encuentra inserto en el mercado internacional, beneficiándose de la apertura comercial y subsidios (a la inversión, tributación, mano de obra, capacitación, etc.) para fomentar el comercio y la inversión.

---

## REFLEXIÓN FINAL

La evaluación del cumplimiento de los derechos laborales del TLC entre Chile y Estados Unidos en la industria forestal y de salmones, arroja que algunos de esos derechos gozan de eficacia y respeto, pero que otros son débiles.

El trabajo infantil y el trabajo forzoso están erradicados de estas actividades exportadoras. La discriminación laboral, en general, no es un problema, sin perjuicio de que la gran mayoría de las mujeres que se emplean en estas actividades suelen ocupar puestos tradicionalmente feminizados, que son precisamente las tareas que tienen bajas remuneraciones.

Respecto de los salarios, en ambos sectores se respeta el pago del ingreso mínimo legal, pero las remuneraciones medias son sensiblemente bajas. En el sector forestal esta situación parece depender de la alta concentración de trabajadores subcontratados, que datos preliminares apuntan a que ganan salarios significativamente inferiores a los de los trabajadores directos. En la industria del salmón de algunas zonas, llama la atención que los salarios sean tan bajos aún cuando las empresas aprovechan un subsidio público a las remuneraciones.

Los aspectos preocupantes se refieren a materias en las que detectamos irregularidades o incumplimiento.

Las estrategias de externalización en la industria forestal y del salmón han transformado profundamente la organización empresarial del trabajo, con efectos importantes sobre la eficacia de los derechos laborales. En el sector forestal se recogieron antecedentes de que muchas veces el trabajo subcontratado está confundido con el trabajo directamente contratado por las empresas forestales. En la industria del salmón, si bien el fenómeno no parece estar tan difundido como en el sector forestal, se reunió información que permite identificar algunas fórmulas irregulares de contratación de mano de obra ocupadas por las plantas de proceso. Ambas situaciones son analizadas con más detenimiento en una segunda etapa de esta investigación, aún no publicada.

Las normas sobre jornada de trabajo son de frecuente incumplimiento en la industria forestal y de salmones. Esto revela la existencia de sistemas de organización empresarial del trabajo orientadas a extender el tiempo de trabajo mediante estímulos salariales, presionando los límites legales de duración y distribución de la jornada.

---

Respecto de la seguridad y salud en el trabajo, las empresas estudiadas, en general, declaraban un compromiso expreso en la mejora permanente de las condiciones de trabajo en sus establecimientos, pero detectamos varias situaciones de alta accidentabilidad y falencias en la prevención de riesgos en el trabajo.

Respecto de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, en varios casos encontramos una ausencia de preocupación gerencial por favorecer y promover buenas relaciones laborales con los trabajadores y sus organizaciones, apreciándose a menudo una actitud de desvaloración de tales derechos. Ello resulta difícil de entender en empresas como las estudiadas, de gran liderazgo y preocupación corporativa por la calidad de sus procesos, con incremento de productividad y estabilidad de sus negocios. Los derechos colectivos tienen directa incidencia en el mejoramiento del desempeño laboral, las condiciones de trabajo y en la calidad de la organización del trabajo. No considerarlos como parte de las estrategias de mejoramiento de rendimiento es un error.

El desafío de los sectores exportadores de ser cada vez más competitivos en los negocios y de mantenerse y expandirse, sólo puede ser sustentable si desarrollan de manera virtuosa y equilibrada los componentes productivos y también los humanos. Y en ese marco, las empresas estudiadas, del rubro forestal y salmonero, exportadoras al mercado estadounidense, varias de ellas multinacionales o parte de consorcios nacionales de mucho peso, que han invertido con vigor para enfrentar ciclos económicos diversos, en la perspectiva de obtener resultados favorables en el mediano y largo plazo, tienen el desafío de tomar decisiones estratégicas no sólo para asegurar rentabilidad y estabilidad en sus negocios, sino también para elevar los estándares laborales, lo que incluye el cumplimiento cabal de los derechos laborales comprometidos con los socios comerciales más importantes.

En efecto, el respeto de los derechos laborales se perfila cada vez más, ya no como un valor agregado que se puede incorporar opcionalmente, para asegurar la rentabilidad o diferenciarse ventajosamente de la competencia, sino como una condición indispensable para garantizar la viabilidad y estabilidad de los envíos al exterior. El desafío de estas empresas es mantener y mejorar su cumplimiento laboral; y por su parte, la Dirección del Trabajo debe velar porque los aspectos positivos se mantengan y los negativos se corrijan.



---

## ANEXO

### Texto completo Capítulo Dieciocho TLC Chile - Estados Unidos

#### **Artículo 18.1: Declaración de compromiso compartido**

1. Las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)* y sus compromisos asumidos en virtud de la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998)*. Cada Parte procurará asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el artículo 18.8, sean reconocidos y protegidos por su legislación interna.
2. Reconociendo el derecho de cada Parte de establecer sus propias normas laborales internas y, consecuentemente, de adoptar o modificar su legislación laboral, cada Parte procurará garantizar que sus leyes establezcan normas laborales consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el artículo 18.8 y procurará perfeccionar dichas normas en tal sentido.

#### **Artículo 18.2: Fiscalización de la legislación laboral**

1. (a) Una Parte no dejará de aplicar efectivamente su legislación laboral, a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio entre las Partes, después de la fecha de entrada en vigor de este Tratado.  
  
(b) Las Partes reconocen que cada Parte mantiene el derecho a ejercer su discrecionalidad respecto de asuntos indagatorios, de acciones ante tribunales, de regulación y observancia de las normas, y de tomar decisiones relativas a la asignación de recursos destinados a la fiscalización de otros asuntos laborales a los que se haya asignado una mayor prioridad. En consecuencia, las Partes entienden que una Parte está cumpliendo con el subpárrafo (a), cuando un curso de acción o inacción refleje un ejercicio razonable de tal discrecionalidad o derive de una decisión adoptada de buena fe respecto a la asignación de recursos.

- 
2. Las Partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna. En consecuencia, cada Parte procurará asegurar que no dejará sin efecto o derogará, ni ofrecerá dejar sin efecto o derogar dicha legislación de una manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos señalados en el artículo 18.8, como una forma de incentivar el comercio con la otra Parte, o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio.
  3. Ninguna disposición de este capítulo se interpretará en el sentido de facultar a las autoridades de una Parte para realizar actividades orientadas a hacer cumplir la legislación laboral en el territorio de la otra Parte.

### **Artículo 18.3: Garantías procesales e información pública**

1. Cada Parte garantizará que las personas con un interés jurídicamente reconocido conforme a su derecho interno sobre un determinado asunto, tengan adecuado acceso a los tribunales judiciales, sean éstos ordinarios, del trabajo o de otra jurisdicción específica, tribunales cuasijudiciales o tribunales administrativos, según corresponda, para el cumplimiento de la legislación laboral de esa Parte.
2. Cada Parte garantizará que los procedimientos para el cumplimiento de su legislación laboral, sean justos, equitativos y transparentes.
3. Cada Parte dispondrá que las partes de tales procedimientos tengan derecho a presentar recursos para asegurar la aplicación de sus derechos según su legislación laboral interna.
4. Para mayor certeza, las resoluciones emanadas de los tribunales judiciales de cada Parte, sean éstos ordinarios, del trabajo o de otra jurisdicción específica, tribunales cuasijudiciales o tribunales administrativos, según corresponda, o los asuntos pendientes de resolución, así como otros procedimientos relacionados, no serán objeto de revisión ni se podrán reabrir en virtud de las disposiciones de este Capítulo.
5. Cada Parte promoverá el conocimiento público de su legislación laboral.

---

## **Artículo 18.4: Consejo de Asuntos Laborales**

1. Las Partes establecen un Consejo de Asuntos Laborales, compuesto por representantes de las Partes de nivel ministerial o representantes equivalentes, o por quienes éstos designen.
2. El Consejo se reunirá dentro del primer año desde la fecha de entrada en vigor de este Tratado y, a partir de entonces, tan seguido como lo considere necesario, para supervisar la implementación y revisar el avance de acuerdo a este Capítulo, incluyendo las actividades del Mecanismo de Cooperación Laboral establecido en el artículo 18.5 y para proseguir con los objetivos laborales de este Tratado. Cada reunión del Consejo incluirá una sesión pública, a menos que las Partes lo acuerden de otra forma.
3. Cada Parte designará una unidad dentro de su Ministerio del Trabajo que servirá de punto de contacto con la otra Parte y con la sociedad, con el fin de desarrollar las labores del Consejo.
4. El Consejo establecerá su propio programa y procedimientos de trabajo y podrá, al llevar a cabo sus tareas, establecer grupos de trabajo gubernamentales o grupos de expertos y realizar consultas con organizaciones no gubernamentales o con personas naturales, incluidos expertos independientes, o solicitar asesorías de tales organizaciones o personas.
5. Todas las decisiones del Consejo serán adoptadas de mutuo acuerdo por las Partes y se harán públicas, a menos que el Consejo decida otra cosa.
6. Cada Parte podrá convocar un comité consultivo nacional o un comité asesor, según corresponda, integrado por personas de su sociedad, incluyendo representantes de sus organizaciones de trabajadores y de empresarios y otras personas, que entreguen sus opiniones relativas a la aplicación de este Capítulo.
7. El punto de contacto de cada Parte se encargará de la presentación, recepción y consideración de las comunicaciones públicas relativas a materias de este Capítulo y pondrá tales comunicaciones a disposición de la otra Parte y de la sociedad. Cada Parte revisará dichas comunicaciones, según corresponda, de acuerdo con sus propios procedimientos internos.

---

## **Artículo 18.5: Mecanismo de Cooperación Laboral**

Reconociendo que la cooperación proporciona a las Partes mejores oportunidades para promover el respeto de los principios contenidos en la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998)*, el cumplimiento del *Convenio 182 de OIT sobre la Prohibición y la Acción Inmediata para la Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999)*, y con el fin de avanzar en otros compromisos comunes, las Partes establecen un Mecanismo de Cooperación Laboral, según se expresa en el Anexo 18.5.

## **Artículo 18.6: Consultas cooperativas**

1. Una Parte podrá solicitar la realización de consultas con la otra Parte, respecto de cualquier asunto que surja de conformidad con este Capítulo, mediante la entrega de una solicitud escrita al punto de contacto que la otra Parte haya designado conforme al artículo 18.4(3).
2. Las Partes iniciarán sin demora las consultas una vez entregada la solicitud. La Parte solicitante proporcionará información específica y suficiente en su solicitud para que la otra Parte responda.
3. Las Partes realizarán todos los esfuerzos para alcanzar una solución mutuamente satisfactoria del asunto y podrán requerir asesoría o asistencia de cualquier persona u organismo que estimen apropiado con el fin de examinar plenamente el asunto de que se trate.
4. Si las Partes no logran resolver el asunto a través de consultas, cualquiera de ellas podrá solicitar que el Consejo sea convocado para examinar el asunto, para lo cual entregará una solicitud escrita al punto de contacto de la otra Parte.
5. El Consejo será convocado sin demora y procurará resolver el asunto recurriendo, cuando corresponda, a consultas con expertos externos y a procedimientos tales como buenos oficios, conciliación o mediación.
6. Si el asunto se refiere a si una Parte está cumpliendo con sus obligaciones de conformidad con el artículo 18.2(1)(a), y las Partes no han logrado resolverlo dentro de 60 días siguientes a la entrega de una solicitud de consultas conforme al párrafo 1, la Parte requirente podrá solicitar la realización de consultas en virtud

---

del artículo 22.4 (Consultas), o una reunión de la Comisión en virtud del artículo 22.5 (Comisión – buenos oficios, conciliación y mediación) y, según lo dispuesto en el Capítulo Veintidós (Solución de controversias), recurrir en lo sucesivo a las otras disposiciones de ese Capítulo.

7. Ninguna Parte podrá recurrir al procedimiento de solución de controversias conforme a este Tratado, por ningún asunto que surja en relación a lo dispuesto en este Capítulo, salvo respecto al artículo 18.2(1)(a).
8. Ninguna Parte podrá recurrir al procedimiento de solución de controversias conforme a este Tratado, por un asunto que surja en relación con el artículo 18.2(1)(a) sin haber intentado previamente resolverlo de acuerdo con este artículo.

#### **Artículo 18.7: Lista de árbitros laborales**

1. Las Partes establecerán, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de entrada en vigor de este Tratado, y mantendrán una lista de hasta 12 individuos que cuenten con las aptitudes y la disposición necesarias para desempeñarse como árbitros en controversias que surjan de conformidad con el artículo 18.2(1)(a). A menos que las Partes acuerden otra cosa, cuatro integrantes de la lista serán seleccionados de entre individuos que no sean nacionales de las Partes. Los integrantes de la lista de árbitros laborales serán designados de común acuerdo por las Partes, y podrán ser redesignados. Una vez establecida la lista de árbitros, ésta permanecerá vigente por un mínimo de tres años, y seguirá en vigor hasta que las Partes constituyan una nueva lista.
2. Los integrantes de la lista deberán:
  - (a) tener conocimientos especializados o experiencia en derecho laboral o en su fiscalización, o en solución de controversias derivadas de acuerdos internacionales;
  - (b) ser elegidos estrictamente en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio;
  - (c) ser independientes, no estar vinculados con cualquiera de las Partes y no recibir instrucciones de las mismas; y

---

(d) cumplir con el código de conducta que establezca la Comisión.

3. Cuando una Parte reclame que una controversia surge conforme al artículo 18.2(1)(a) se aplicará el artículo 22.9 (Constitución del grupo arbitral), salvo que el grupo arbitral estará integrado exclusivamente por árbitros que reúnan los requisitos del párrafo 2.

### **Artículo 18.8: Definiciones**

Para los efectos de este Capítulo:

**Legislación laboral** significa leyes o regulaciones de cada Parte, o disposiciones de las mismas, que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:

- (a) el derecho de asociación;
- (b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente;
- (c) la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- (d) una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y
- (e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

Para mayor certeza, el establecimiento de normas y niveles por cada una de las Partes respecto de salarios mínimos no estará sujeto a obligaciones en virtud de este Capítulo. Las obligaciones de cada Parte conforme a este Capítulo se refieren a la aplicación efectiva del nivel del salario mínimo general establecido por esa Parte; y

### **Leyes o regulaciones significa:**

- (a) para Estados Unidos, leyes del Congreso o regulaciones promulgadas conforme a leyes del Congreso que se pueden hacer cumplir mediante acción del gobierno federal; y

- 
- (b) para Chile, leyes o regulaciones promulgadas conforme a leyes, que se pueden hacer cumplir por el organismo responsable del cumplimiento de las leyes laborales chilenas.

## **Anexo 18.5:**

### **Mecanismo de Cooperación Laboral**

#### ***Establecimiento de un Mecanismo de Cooperación Laboral***

1. Reconociendo que la cooperación bilateral proporciona a las Partes mayores oportunidades para perfeccionar las normas laborales y para progresar en compromisos comunes, incluyendo la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998)*, las Partes han establecido un Mecanismo de Cooperación Laboral.

#### ***Organización y Funciones Principales***

2. Cada Parte designará una unidad de su Ministerio del Trabajo para servir como punto de contacto para apoyar el trabajo del Mecanismo de Cooperación Laboral.
3. Los Ministerios del Trabajo de las Partes llevarán a cabo el trabajo del Mecanismo de Cooperación Laboral a través del desarrollo y búsqueda de actividades de cooperación en materias laborales, incluyendo el trabajo conjunto para:
  - (a) establecer prioridades para las actividades de cooperación;
  - (b) desarrollar y revisar periódicamente un programa de trabajo sobre actividades específicas de cooperación de acuerdo con esas prioridades;
  - (c) intercambiar información sobre políticas laborales, aplicación efectiva de la legislación y prácticas laborales en los territorios de ambas Partes;
  - (d) intercambiar información sobre las mejores prácticas laborales, incluyendo las adoptadas por empresas multinacionales, pequeñas y medianas empresas y otras empresas privadas, así como por las organizaciones representativas de los trabajadores, y promover tales prácticas;

- 
- (e) promover la comprensión, el respeto y la efectiva implementación de los principios que refleja la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998)*;
  - (f) promover la recolección y publicación de información comparable sobre normas laborales, indicadores del mercado laboral y actividades de aplicación de las leyes;
  - (g) organizar sesiones periódicas de revisión de la cooperación laboral, a solicitud de cualquiera de las Partes, sobre las actividades de cooperación en curso entre las Partes, y proporcionar orientación sobre futuras actividades de cooperación entre ellas; y
  - (h) elaborar recomendaciones para la consideración de sus respectivos gobiernos.

### ***Actividades de Cooperación***

- 4. El Mecanismo de Cooperación Laboral podrá incluir actividades de cooperación sobre cualquier materia laboral considerada apropiada, tales como:
  - (a) *derechos fundamentales y su aplicación efectiva*: legislación, práctica e implementación de los elementos básicos de la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998)*, (libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, incluyendo las peores formas de trabajo infantil, en cumplimiento del *Convenio N°182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (1999)*, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación);
  - (b) *relaciones laborales*: formas de cooperación entre trabajadores, empleadores y gobiernos, incluyendo la solución de conflictos laborales;
  - (c) *condiciones de trabajo*: legislación, práctica e implementación relativas a la seguridad y salud en el trabajo; prevención y compensación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y condiciones de trabajo;



- 
- (d) *asuntos relativos a la pequeña y mediana empresa*: promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; mejoría de las condiciones de trabajo; medios de colaboración entre empleadores y representantes de los trabajadores, y servicios sociales de protección convenidos entre organizaciones de trabajadores y empleadores o sus asociaciones;
  - (e) *protecciones sociales*: desarrollo de recursos humanos y capacitación en el empleo; prestaciones en beneficio de los trabajadores; programas sociales para trabajadores y sus familias; trabajadores migrantes; programas de reconversión laboral y protección social, incluyendo seguridad social, protección de las remuneraciones y servicios de salud;
  - (f) *cuestiones técnicas e intercambio de información*: programas, metodologías y experiencias relativas al incremento de la productividad; estadísticas laborales, incluyendo información comparable; asuntos y actividades actuales en la OIT; consideración y estímulo de buenas prácticas laborales y el uso efectivo de tecnologías, incluidas las basadas en Internet; y
  - (g) implicancias entre las Partes de la integración económica para el logro de los respectivos objetivos nacionales en materia laboral.

### ***Implementación de Actividades de Cooperación***

5. Las Partes podrán llevar a cabo actividades de cooperación de acuerdo a este Anexo a través de cualquier medio que estimen apropiado, incluyendo:
  - (a) intercambio de delegaciones de gobierno, profesionales y especialistas, incluidas las visitas de estudio;
  - (b) intercambio de información, normas, regulaciones, procedimientos y buenas prácticas, incluyendo el intercambio de publicaciones y monografías pertinentes;
  - (c) organización conjunta de conferencias, seminarios, talleres, reuniones, sesiones de capacitación y programas de extensión y educación;
  - (d) desarrollo de proyectos y presentaciones de colaboración;

- 
- (e) implementación de proyectos de investigación, estudios e informes, incluidos los efectuados por expertos independientes con conocimientos especializados reconocidos;
  - (f) aprovechamiento de los conocimientos especializados de las instituciones académicas y de otro tipo en sus territorios, para el desarrollo e implementación de programas de cooperación y la promoción de relaciones entre dichas instituciones en materias técnicas laborales, y
  - (g) compromisos en intercambio técnico y cooperación.
6. Al definir ámbitos de cooperación y llevar a cabo actividades en tal sentido, las Partes considerarán los puntos de vista de sus respectivos representantes de trabajadores y empleadores así como de otros miembros de la sociedad civil.



