

# EVALUACION DEL IMPACTO SOCIAL DE LA SALMONICULTURA

Mayo 12-13, 2010  
Puerto Montt, Chile

Presentación de Informe del Grupo de Trabajo Técnico del Dialogo sobre  
Salmonicultura por Elena Arengo, coordinadora del informe

# Estudio

- Relevamiento de la información existente del impact social de la salmonicultura: Canadá, Chile, Noruega
  - Identificar temas o áreas temáticas importantes para el desarrollo de estándares sociales
  - 2 aspectos: laboral e impacto en la comunidad
- 

# Consideraciones

- Los aspectos sociales presentan mucha diversidad, por contextos diferentes
  - El estado de la información, disponibilidad, calidad y actualización de los datos muy diverso de un país a otro
  - Limitaciones: tiempo, recursos. No se realizó trabajo de campo
- 

# Aspectos laborales y comunitarios

- Laboral: Existen parámetros internacionales: instrumentos de derechos humanos, derechos laborales → convenios de la OIT.
- Impacto comunitario: no están muy desarrollados; tienen que ver con cómo se desarrolló la industria (papel del estado, aspectos sociales, culturales, económicos preexistentes, etc.)

# Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

- Libertad sindical y negociación colectiva
- Prohibición del trabajo infantil
- Prohibición del trabajo forzoso
- No discriminación

También se incluyen:

- Remuneración justa
- Jornada y horas extras no excesivas
- Condiciones de higiene y seguridad
- Prácticas disciplinarias justas

# La RSE: una respuesta a la globalización



# Los desafíos de la globalización

- Rapidez de las comunicaciones
- Internacionalización de la producción; cadenas de suministro globales
- Búsqueda de producción a costos más bajos
- Mayor poder económico de las multinacionales
- Creciente tendencia a la desregulación
- Debilidades en la aplicación de leyes y reglamentos

Presion hacia abajo:

Competitividad  
basada en  
bajos costos

Largas jornadas laborales

Flexibilizacion laboral

Precariedad laboral

Desmejoramiento de condiciones de HyS

Tercerizacion y subcontratacion

Salarios bajos

Restricciones al derecho a la  
libertad sindical →

bajo poder de negociacion salarial

# Una respuesta: Presión a las empresas a ser responsables

- Movimiento de consumidores, inversionistas, ONGs y sindicatos de presionar a las grandes marcas y multinacionales a asumir responsabilidad por las condiciones de trabajo en las instalaciones donde se producen sus productos
- Respuesta de las empresas: códigos de conducta, estándares y normas, y sistemas de monitoreo y reporte que forman parte de la RSE.

# Un ambiente propicio para los Derechos Laborales

## **DIALOGO SOCIAL**

Empresariado Responsable

Gobierno comprometido

Trabajadores Empoderados

# Temas laborales salientes en la salmonicultura

- Higiene y seguridad
- Jornadas y horas extras excesivas
- Remuneración
- Contratación y subcontratación
- Discriminación: por género, por origen nacional y por afiliación sindical
- Libertad sindical y la negociación colectiva

# Higiene y seguridad

- En los tres países, se señalan riesgos y problemas en esta área
- Centros de cultivo:
  - Buceo como actividad más peligrosa y causa de muertes
  - Cargas excesivas
  - Lesiones por caídas
- Plantas procesadoras:
  - Efectos del movimiento repetitivo (tendinitis, túnel carpiano)
  - Cortaduras por los instrumentos filosos

# Información Disponible: Noruega

- “considerada una de las ocupaciones más peligrosas”
- Estadísticas del 1980-2003: 21 personas muertas en la actividad, la mayoría relacionadas al uso de botes
- 75 accidentes al año en el sector, la principal causa es la manipulación de cargas pesadas, en combinación con malas condiciones climáticas. Mayor parte de las lesiones son caídas, a causa de pisos resbaladizos

# Información Disponible: Noruega

Fuente: Estudio de un hospital universitario

- Deterioro de la salud por el desgaste y el trabajo físico pesado
- Desgaste por cargas pesadas
- Dolores más graves por condiciones climáticas (frío)
- En el sector de procesamiento: efectos de los altos niveles acústicos

# Información Disponible: Canadá

- Información obtenidas de las empresas
- Declaran “una decena” de lesiones por año, principalmente en las plantas procesadoras
- Mayoría son lesiones con instrumentos filosos
- Esguinces y torceduras por labores físicas pesadas y pisos resbaladizos
- Una muerte de un buzo registrada en un centro de cultivo en 2007.
- No hay infracciones de la ley laboral que hayan resultado en multas

# Información Disponible: Chile

- Índices elevados de infraccionalidad a las normas laborales que regulan HyS.

## Plantas procesadoras:

- Factores de riesgo: ruido, humedad y bajas temperaturas; carga física y esfuerzo muscular
- Efectos del trabajo repetitivo: tendinitis (Estudio de ergonomía realizado por en Instituto de Seguridad del trabajo → 90% de las licencias, y es la patología más importante
- Otros accidentes en plantas: cortes, caídas por suelos resbaladizos, heridas por espinas.
- Entre 2005-2007: 8 trabajadores fallecidos por accidente en plantas de proceso

# Información Disponible: Chile

## ➤ Centros de cultivo:

- Actividades más peligrosas: buceo → desde febrero 2005 a abril 2008, 13 buzos muertos por accidentes del trabajo en salmonicultura



# Gestión de Riesgos

- Existencia en los tres casos de planes de trabajo y/o programas de prevención a nivel de las empresas: reglamentos internos, comités paritarios de higiene y seguridad (Chile); certificaciones OHSAS, programas de capacitación (Canadá); planes de salud y otras obligaciones por ley (Noruega); entrega de EPP

*Necesidad de evaluar la efectividad de estas medidas*

# Jornadas y Horas Extras: legislación vs práctica

- Noruega: se cita al sindicato más importante de la industria: “horarios de trabajo” como uno de los problemas que se disputan.
- Canadá: No parece haber problemas de cumplimiento con jornadas de 35-40 horas semanales, pero se aplica el “banco de horas”
- Chile: después de HyS, es el tema con más infracciones

Las horas excesivas se relacionan con otros aspectos de los derechos laborales: el deterioro de la salud, aumento en la probabilidad de accidentes; salario.

# Remuneración

- Canadá: todo el personal gana más del mínimo, sin contar horas extras y bonificaciones. Los extranjeros ganan lo mismo que los Canadienses
- Noruega: no hay un salario mínimo nacional, sino que son pactados por los sindicatos de cada sector todos los años. Hay discriminación salarial entre trabajadores noruegos y extranjeros
- Chile: 4 componentes del salario: base, bonificaciones, pago por horas extras y gratificaciones

# Contratación y subcontratación

- Casos de Chile y Canadá señalan la importancia del gran número de proveedores de bienes y de servicios contratados: incluyen proveedores de equipo, alimentos, y una gran variedad de servicios (limpieza, buzos)
- Muchas veces, aquí es donde puede existir riesgo y falta de protecciones (salud: buzos; horas extras excesivas: guardas de seguridad)

# Discriminación

- Por genero: en los centros de cultivo, más hombres que mujeres; en las plantas procesadoras: más parejo. En Chile, hay una segmentación laboral por género más pronunciada, y una brecha salarial entre trabajos considerados “para hombres” y aquellos considerados para “mujeres”
- Por origen nacional: en Noruega, los extranjeros perciben salarios menores y están excluidos de los sindicatos
- Por actividad sindical: sesgos en no contratar a personas con antecedentes sindicales

# Libertad sindical y negociacion colectiva

- Un derecho que se viola con mucha frecuencia, pero uno de los más difíciles de que se reconozca.
- Noruega: altos niveles de sindicalización en el sector; negocian salarios anualmente; extranjeros están excluidos.
- Chile: discrepancias acerca de las cifras de sindicalización. Se han documentado casos de prácticas antisindicales.

# Relaciones y Conflictos con la Comunidad

CANADA: Impacto socioeconómico positivos en cuanto a:

- Réditos a partir de ventas
- Gastos de la industria en la economía local
- Generación de puestos de trabajo

Sin embargo, hay un fuerte oposición de comunidades locales del oeste, preocupadas por los efectos de la salmonicultura en la biodiversidad; contaminación ambiental; impacto competitivo con la pesca tradicional y seguridad alimentaria

A consecuencia de esta oposición, se han puesto límites a la expansión de la industria.

En 2002: el gobierno de BC adoptó una política de consulta, particularmente con pueblos originarios.

# Relaciones y Conflictos con la Comunidad

## NORUEGA:

- Conflictos de espacio con la pesca artesanal: los pescadores y los productores acuícolas se disputan los mismos espacios
  - En el sur del país: conflictos con el turismo y actividades recreativas
- 

# PREGUNTAS Y DISCUSION



# **SALMONICULTURA EN CHILE**

**IMPACTOS LABORALES,  
SOCIALES  
Y COMUNITARIOS**



# Objetivos del informe

- Elaborar un diagnóstico acerca de los impactos laborales, sociales y comunitarios de la salmonicultura en Chile, que aporte insumos de información y análisis al diálogo y permita avanzar en identificar aspectos importantes de considerar para el diseño y discusión de estándares.

# Contenidos del diagnóstico y fuentes utilizadas

- El informe **contiene** tres dimensiones:
- Antecedentes económico productivos de la industria
- Empleo, condiciones de trabajo y relaciones laborales en la industria
- Relaciones de la industria con su entorno
  
- Las **fuentes** utilizadas son:
- Institucionales (privadas y públicas)
- Estudios
- Prensa
- Informantes calificados

# Algunos indicadores económicos

- 2008. US\$2.392 millones de dólares FOB exp.
- 1998-2008. acumula US\$15.500 millones dól.
- 2009. 22% tasa de expansión promedio anual
- 2006. 56% exportaciones pesqueras
- 2009. Cuarto sector exportador nacional
- 2009. Segundo productor mundial

# Empresas

- 2008. 11 exportan casi 57% del total de toneladas producidas
- 2008. 11 aportan 68% del total de valor exportado (miles US\$ FOB)
- 2008. 40% capitales externos
- Operan con economía de escala
- Insertas en la cadena global de valor
- También hay empresas productivas de menor tamaño y proveedoras de bienes de capital, insumos productivos y servicios

• Fuente: Aqua.

# Una conclusión

- Las cifras disponibles a 2008-2009 aun muestran la expansión y pujanza económica del sector
- Habría que verificar en cifras más actuales cómo se expresa la crisis, si el sector podrá volver a la “normalidad” anterior, las condiciones o requisitos para ello y el plazo en que podría ocurrir

# **EMPLEO, CONDICIONES DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES EN LA INDUSTRIA**



# Algunas consideraciones previas

- Respecto de esta dimensión, el informe da cuenta, principalmente, de su estado al momento de la crisis ISA. Para el diagnóstico actual (2010) se carece de información actualizada y confiable
- Intenta abordar la situación en las regiones de Los Lagos y Aysén, aun cuando existe mayor información y estudios de Los Lagos
- Intenta abordar la situación en la cadena completa, aun cuando existe mayor información y estudios de plantas de proceso que de centros de cultivo
- La salmonicultura no es una categoría de actividad económica, es subconjunto de pesca e industria de alimentos, lo que dificulta construir algunos datos (p.e. empleo, tasas de accidentabilidad)
- La inexistencia de suficientes datos agregados para el sector en su conjunto, obliga a utilizar estudios de caso elegidos con criterios metodológicos, para ilustrar afirmaciones
- El análisis se circunscribe a la media de lo que ocurre en el sector, no da cuenta de especificidades o excepciones, lo que puede llevar a algunas empresas a no sentirse interpretadas con los dichos

# Cifras de empleo

Región	Empleos directos e indirectos
Los Lagos	45.000
Aysén	5.500
Total	50.500
<b>Fuente: Seremías del Trabajo. 2007</b>	
90% contratación permanente 10% contratación temporal	63% plantas proceso 24% centros cultivo 12% pisciculturas  (ProChile, 2005)

# Principales características de los trabajadores

Características	
Sexo	70% hombres/30% mujeres (*)
Edad	60% a 70% entre 20 y 40 años
Escolaridad	36% básica/ 41% media
Funciones o cargos	81% operativas
Origen o procedencia	Principalmente comunas rurales de cada región
	(*) En plantas de proceso relación puede ser 55% hombres/45% mujeres

Fuente: U. de Chile, Amtmann y Blanco

# Priorización de contenidos

- Se relevarán algunas materias relacionadas con condiciones de trabajo y relaciones laborales que, a nuestro juicio, son prioritarias de consignar en la elaboración de estándares laborales y sociales por varias razones:
- a) observan falencias importantes de revertir, de modo de avanzar en coherencia con la pujanza económica del sector que se espera restablecer
- b) constituyen materias consignadas en distintos tratados internacionales firmados por el Estado de Chile (Convenios OIT, OCDE, Acuerdos comerciales)
- c) son materias contenidas en la norma nacional chilena
- d) permiten avanzar en trabajo decente, en buenas prácticas laborales y poner en práctica los principios de la RSE (dimensión interna)

# Remuneraciones

**Cuatro son los conceptos principales:**

Sueldo base

Bono de producción

Horas extraordinarias

Gratificación

Otros: bono de asistencia, antigüedad,  
compensatorio, etc



- Existe homogeneidad de los cuatro conceptos en el conjunto de empresas
- Pero la ponderación de ellos en el salario final es heterogéneo entre empresas
- Sueldo base + bono de producción son los que individualmente tienen una mayor relevancia porcentual
- Pero en la sumatoria, en general, el peso del componente fijo de la remuneración (sueldo base + gratificación) es mayor que el peso del componente variable (bono de producción + horas extraordinarias)

# Montos remuneraciones promedio mensual brutas

2005	2008
\$260.676	\$200.000 a \$300.000 = 30,4% \$300.000 a \$400.000 = 31,4% \$400.000 y fracción = 38,1%
Fuente: U. de Chile	Fuente: DT

# Montos remuneraciones promedio mensual brutas

(visión “aproximada”, según datos comparados, elaborados  
con metodologías distintas)

2008	2007	2008
\$400.000 y fracción (38,1%)	\$430.000 (76%) (aprox)	\$430.000 (aprox)
<b>Fuente: DT</b>  Estudio de casos, incluye sólo operarios	<b>Fuente: Direcon</b>  Declaración de empresas exportadoras al SII	<b>Fuente: ACHS</b>  Muestra de empresas afiliadas, incluye trabajadores de todos los estamentos ocupacionales de la pesca e industria

# Higiene y seguridad, jornada de trabajo y prácticas antisindicales

- Son las tres materias laborales que, según la información, constituirían los principales nudos críticos
- Hay que valorar que otras materias (derechos internacionalmente reconocidos) como el trabajo forzoso y el trabajo infantil son plenamente respetados en la industria del salmón

# Infracciones a normas laborales (2006-2008)

n sanciones=1.160

Materias infringidas	Porcentaje de sanciones
Higiene y seguridad	47,6
Jornada de trabajo	28,6
DFL2	7,6
Contrato de trabajo	5,4
Remuneraciones	4,7
Negociación colectiva	1,4
Protección a trabajadores	0,9
Previsional	0,8
Protección a maternidad	0,7
Discriminación	0,5
Organizaciones sindicales	0,3
Otras materias	1,4
Fuente: DT	

# 1) Higiene y seguridad

## Normas laborales más infringidas

- No proporcionar elementos de protección personal libre de costo para el trabajador
- No contar con servicios higiénicos
- No contar con agua potable destinada al consumo humano
- No constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad
- No mantener en perfecto estado de funcionamiento los elementos de protección personal
- No informar a los trabajadores acerca de los riesgos laborales

# Tasas de accidentabilidad

- Datos públicos (SUSESO) sólo informan de las ramas de actividad económica y no de subconjuntos de ramas (pesca e industria de alimentos) como es el caso de la salmonicultura
- Mutualidades podrían aportar la información actualizada para la salmonicultura
- Los datos que se exponen son del 2004-2005 y corresponden a empresas del sector afiliadas a la respectiva Mutualidad (ACHS e IST)

	Año 2004	Año 2005
Tasa promedio todas las actividades (SUSESO)	7,1%	7,96%
➤ Pesca	9,2%	
➤ Industria manufacturera	9,7%	
<b>Centros cultivo industria salmón:</b>		
ACHS	9,05%	8,77%
IST	5,56%	5,77%
<b>Plantas proceso industria salmón:</b>		
ACHS	10,77%	10,62%
IST	11,4%	6,95%

■ ■ ■ ■

- **Centros de cultivo:**

- Aun cuando las tasas de accidentabilidad son relativamente bajas, información 2005-2008 (Fuente: Ecoceanos) consigna un total de 13 buzos fallecidos en industrias del sector

- **Plantas de proceso:**

- Un estudio de la DT (2004-2005) en 13 plantas de proceso de empresas principales exportadoras permitió detallar con información proporcionada por las plantas que:
  - 6 tenían tasas bajo 11%
  - 5 se ubicaron entre 11% y 13% (sobre media Mutualidades)
  - 2 sobre 20%

## 2) Jornada de trabajo

### Normas laborales más infringidas

- No llevar registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo
- Exceder máximo de 2 horas extraordinarias de trabajo al día
- No otorgar descanso de 2 domingos en el mes calendario
- Distribuir la jornada semanal ordinaria de 45 horas en más de 6 días o menos de 5 días
- No pactar por escrito las horas extraordinarias

### 3) Prácticas antisindicales

- Importantes porque atentan contra el sujeto colectivo y derechos laborales fundamentales, internacionalmente reconocidos (libertad sindical y negociación colectiva)
- Aun cuando no se registra entre las materias más sancionadas (cuadro anterior), 2005-2006 en la Región de Los Lagos se registrarían 13 denuncias presentadas
- Lo anterior no quiere decir que fueran constatadas por la DT y derivadas a Tribunales
- No obstante, la preocupación sobre el tema existe, cuestión que fue recogida en la nueva Ley General Pesca y Acuicultura

# El Código del Trabajo Contempla

- Obstaculizar la formación o funcionamiento de una organización sindical
- Obstaculizar la afiliación sindical
- No cumplir con obligaciones relativas a la cuota sindical
- Discriminar indebidamente entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados
- No cumplir con obligaciones de extensión de beneficios
- No conceder permiso sindical
- Cambio o alteración de funciones de trabajo de los dirigentes sindicales
- Separación ilegal de un trabajador con fuero sindical

## En ocasiones, en algunas empresas se ha constatado

- Otorgamiento de beneficios sólo a trabajadores no sindicalizados
- Advertencia a nuevos trabajadores de no afiliarse al sindicato para evitar despidos o lograr mejores puestos y beneficios
- Favorecer a grupo de trabajadores como para sustituir al sindicato
- Ingerencia sindical
- Hostigamiento y/o despido a socios del sindicato

**Empresas relacionadas con la salmonicultura  
Finiquitos Junio 2007-Noviembre 2008 (ambos  
inclusive). Región de Los Lagos**

- Ratificados por Inspección del Trabajo  
7.455
- Ratificados en Notarías 2.217
- Total 9.672

Fuente: Dirección del Trabajo  
(información solicitada por particulares)

# RELACIONES DE LA INDUSTRIA CON SU ENTORNO



# Apoyos de la industria a la comunidad

- Varias empresas entregan beneficios a la comunidad
- Su cobertura sin embargo es restringida (pocos beneficios y pocos beneficiados)
- Estas acciones no parecen sintonizar con una concepción de RSE integral, tienen un carácter más bien filantrópico

➤ Fuente: Página web SalmonChile y memorias anuales de empresas

# Conflictos que se atribuyen a la industria

## Principales conflictos

Con **pesca**dores artesanales : presión por borde costero, instalación de jaulas, contaminación, escape de salmones

Con la **actividad turística**: uso del borde costero, contaminación visual, basura, matanza de lobos, escape de salmones y relación con pesca con mosca

**Escape de salmones** e impactos en la salud de la población: depredación sobre fauna nativa, riesgo de transmisión de patógenos y enfermedades, riesgo para la salud de la población

Modificaciones de **patrones de consumo** : consumismo, endeudamiento de los trabajadores

**Segregación** y universos paralelos: poca integración de estamentos directivos de la industria con la comunidad originaria

# Una reflexión

- La relación con la comunidad es una dimensión que amerita atribuirle un carácter importante
- Desde la industria se debiera procurar una integración mayor con las problemáticas del entorno, evitar el asistencialismo, coadyuvar al protagonismo de la comunidad y morigerar los focos de conflictos detectados

# Preguntas

- ¿Cómo se abordan los temas importantes para usted en el informe?
  - ¿Hay otros temas que han surgido que no figuran en el informe?
  - Identifique 1 a 3 temas claves y identifique sus causas raíces; formule algunas posibles soluciones.
- 