

**UNIVERSIDAD DE VALPARAISO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA DE INGENIERIA COMERCIAL**



**Análisis Comparativo de Condiciones Laborales en la Industria Salmonera  
de la Región de Aysén**

**MEMORIA PARA OPTAR  
AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS EN LA ADMINISTRACION DE  
EMPRESAS Y AL TITULO DE INGENIERO COMERCIAL**

**Profesor Guía: SR. JUAN MANUEL MUÑOZ PINTO  
Alumnos: SRA. PRISCILA L. ADAMS LÓPEZ  
SR. VICTOR A. PILQUIMAN MARIN**

**COYHAIQUE, 2012**

## DEDICATORIA

*Les dedico este trabajo a José, mi  
marido, Daniel y Diego mis hijos,  
por el apoyo incondicional y su  
amor que me fortaleció para llevar a  
cabo este anhelado proyecto.  
Priscila Adams López.*

*Les dedicó este trabajo a Jessica,  
mi señora y mi Hijo Sebastián  
quienes con su cariño y paciencia  
me apoyaron en este nuevo  
proyecto educativo. No quiero dejar  
de lado a mi hermano Pedro quien  
con sus palabras me alentaba a  
seguir en este proyecto...  
Víctor Pilquiman Marín*

## AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer en primer lugar a nuestro profesor Juan Manuel Muñoz Pinto, que nos ayudó a realizar este trabajo pese a la distancia, por su buena disposición para guiarnos y enseñarnos.

A mis papás a mi hermano Pablo y mi hermana Catalina por la preocupación, el apoyo y el cariño incondicional.

“Priscila Adams López”

Quiero agradecer a Pedro mi Padre y dar un muy especial agradecimiento a mi Madre Luz quien desde muy lejos me entrega ese cariño incondicional de una madre...

“Víctor Pilquiman Marín”

## INDICE

Presentación	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice.....	iv
Resumen.....	v
Capitulo I “Las Condiciones Laborales”.....	7
❖ Tipo de Contratación.....	7
❖ Remuneraciones.....	8
❖ Sindicalismo.....	8
❖ Infraccionabilidad.....	9
❖ Clima Laboral.....	9
❖ Salud y Seguridad Ocupacional.....	9
❖ Las Condiciones Laborales en la Industria del Salmón.....	10
Capitulo II Reseña histórica “La Industria del Salmón”.....	17
❖ La historia de la Industria Salmonera en la región de Aysén.....	18
❖ Principales Productores.....	20
❖ Exportaciones.....	21
❖ Ciclo Productivo.....	22

Capitulo III “Estudio Análisis de Condiciones Laborales en Empresas Salmoneras en la Región de Aysén” .....	24
❖ Diseño del Estudio.....	25
❖ Encuesta Clima Laboral.....	26
❖ Análisis de la Encuesta.....	28
❖ Entrevista Jefe Personal Empresa A.....	44
❖ Entrevista Jefe Personal Empresa B.....	47
Capitulo IV “Análisis de Resultados” .....	50
❖ Tipo de Contratación.....	50
❖ Remuneraciones.....	51
❖ Sindicalismo.....	51
❖ Infraccionabilidad.....	52
❖ Clima Laboral.....	53
❖ Salud y Seguridad Ocupacional.....	53
❖ Propuesta.....	54
Conclusión.....	61
Bibliografía.....	63

## RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo central conocer y analizar las condiciones laborales en la industria del salmón en la región de Aysén, esta idea surge del cuestionamiento generalizado que existe acerca del tema, el cual está alimentado de múltiples enjuiciamientos y de escasa información que permitan verificar estos juicios, ya que en esta región carece de estudios al respecto, lo que hace imposible vislumbrar la magnitud del problema.

Por esta razón se realizó un estudio que consta de tres etapas, la primera corresponde a una revisión bibliográfica y documental del tema en cuestión; la segunda a una encuesta de clima laboral a las dos empresas que poseen mayor cantidad de personal contratado en la región, que nos diera a conocer la opinión de los distintos empleados ya sean ejecutivos y operarios, para visualizar los distintos puntos de vista de manera de mostrar el tema en forma equitativa, junto con ello se realizó dos entrevistas a Jefes de Personal, para ver la postura del empresariado. Y la última etapa se realizó una propuesta para poder dar algún tipo de solución a las problemáticas que se encontraron en este estudio. Con esto no sólo se busca lograr una mayor transparencia y claridad del tema, sino también ser un incentivo hacia la consecución de mejores estándares en materia laboral.

## **CAPITULO I**

### **LAS CONDICIONES LABORALES**

Las Condiciones Laborales se definen como un conjunto de factores materiales y sociales, que garantizan la protección a la integridad física y psicológica de los trabajadores en su lugar de trabajo. Es considerado la parte molecular de toda relación laboral. Son regulables por estamentos estatales y si no se dan cumplimiento pueden generar algún tipo de multa, que sin duda ocasionara un problema importante a la empresa.

Los principales factores que inciden son:

#### **1. Tipo de contratación:**

Para comenzar definiremos Contrato de trabajo, según el art. 7 del Código del Trabajo, se define como un acuerdo entre el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada. Existen cuatro tipos de contrato que son:

**Contrato indefinido:** Es el contrato que como su nombre lo dice, tiene duración indefinida, solo se puede poner término por renuncia, despido o muerte del trabajador. La ley exige que una vez al año sea actualizado.

**Contrato a plazo fijo:** Es aquel que tiene fecha fija de término independiente de la naturaleza del trabajo, tiene un plazo máximo de extensión, es decir, se tiene certeza de su fecha de término. La norma dice que no puede ser superior a un

año, admite solo una renovación que debe ser dentro del mismo año, si existe otra renovación y supera el año pasa automáticamente a ser indefinido.

**Contrato por obra o faena:** Este contrato se caracteriza por contratar algún individuo para una obra o faena determinada, pero que no se sabe con certeza cuando concluirá, no tiene fecha limitada de termino, no tiene limite de renovación, se extingue cuando se pone termino a la faena.

**Contrato a honorarios:** Es aquel en donde una persona se compromete a realizar una actividad o un servicio determinado, por un tiempo determinado. Este contrato se configura cuando no existe una relación subordinada y dependiente, por lo tanto no corresponde vincular al trabajador y el empleador por medio de un contrato de trabajo.

## **2. Remuneraciones:**

Según el art. 41 del Código del Trabajo, se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Constituyen remuneración, entre otras las siguientes: Sueldo base, horas extras y gratificaciones.

## **3. Sindicalismo:**

Son un movimiento organizado que se basa en la asociación de trabajadores para tener una representación común de interés económico, político y social. Los

sindicatos buscan mejorar las condiciones de los trabajadores dentro de la organización social existente.

#### **4. Infraccionabilidad:**

Se refiere al porcentaje de organizaciones que al ser inspeccionados presentan no cumplimiento a las normas laborales e incurrir en alguna infracción.

#### **5. Clima laboral**

Se entiende como clima laboral, la percepción que tiene el individuo a cerca del ambiente dentro de la organización, las relaciones interpersonales que se generan entre sus integrantes. Es importante mencionar que todos los individuos tienen diferentes puntos de vista dentro de una misma organización. Por lo tanto no todos tendrán la misma opinión a cerca del clima laboral dentro de una misma empresa.

#### **6. Salud y seguridad ocupacional**

El trabajo es una actividad imprescindible que puede implicar riesgos para la salud de los trabajadores. Por esta razón, la organización se debe preocupar a cerca de la prevención de los riesgos laborales, con el fin de evitar o disminuir los peligros para la salud derivados del Trabajo.

Las condiciones laborales es el derecho primario de todo trabajador que puede influir en el buen desarrollo del proceso productivo, ya que un trabajador desconforme no rinde de la misma manera, que uno que si lo esta, alterando la calidad y la seguridad de los procesos. La postergación de este problema puede generar accidentes importantes que los empresarios generalmente no le toman el interés que corresponde.

Una empresa con buenas condiciones laborales puede mejorar de manera importante el rendimiento en el proceso productivo, bajando la accidentabilidad y los costos, ya que un empleado motivado entrega su capacidad al 100% en su labor.

### **Las Condiciones laborales en la industria del Salmón**

El rápido crecimiento de esta Industria ha generado algunos problemas por este vertiginoso crecimiento, una de estas falencias es realizar estudios a cerca de su Capital Humano. De acuerdo a investigaciones realizadas existe una marcada diferencia de opinión de los Trabajadores y la Empresa sobre las Condiciones Laborales; los Trabajadores se quejan de condiciones precarias, mientras que los Empresarios tienen una opinión menos crítica del tema. Lo que genera en los Trabajadores un descontento generalizado, y por esta razón, provoca una baja productividad, ausentismo, aumento de la accidentabilidad y así un sin número de problemáticas que pueden generar dificultades importantes en el desarrollo productivo de la industria.

Lo que encendió una señal de alerta a cerca de esta problemática fue el conflicto laboral de la industria salmonera el año 2006. Y las campañas emprendidas tanto a nivel nacional como internacional.

Sin embargo, a pesar del consenso que existe hoy acerca de la gravedad del problema, aún persiste un nivel de desinformación y desconocimiento muy alto respecto a la industria y la calidad del trabajo que en ésta se genera.

Dado que no se posee ni la capacidad ni los recursos para fiscalizar el sector, los antecedentes recabados por los organismos reguladores son escasos y en general poco representativos en relación a la magnitud de la industria.

Además es posible encontrar en la actualidad contados estudios que intentan abordar el problema de las condiciones laborales en la industria del salmón, y ser un aporte al esclarecimiento de la situación que en ésta se genera.

Respecto a esto, es posible encontrar dos tipos de investigaciones. Las basadas en la opinión de los trabajadores, realizadas principalmente por organizaciones no gubernamentales ambientalistas, que establecen una mirada bastante crítica de las condiciones laborales que el sector genera, denunciando entre otros tópicos, altos grados de infraccionabilidad e incumplimiento de la legislación, malas condiciones de higiene y seguridad, sueldos bajos y practicas antisindicales. En contraparte, existen algunos estudios basados en la información entregada por las empresas, realizados fundamentalmente por el gremio de los empresarios (SalmonChile), que entregan una mirada mucho más positiva de la

industria, denotando estándares sobre la media regional y nacional en varios ámbitos referentes a las condiciones laborales.

Debido a esta ambigüedad en las visiones entregadas sobre la problemática de la industria, además de la escasez de todo tipo de cifras e informaciones que permitan corroborar su verosimilitud, ocurre que hoy en día no hay un consenso en torno a la magnitud del problema, ni es posible determinar si es un problema generalizado de todas las empresas de la industria, o solo de una parte del sector.

Buscando ser una aporte en dicho sentido, la investigación que en este trabajo se aborda tiene como fin principal analizar y evaluar los problemas que existen con respecto a las condiciones laborales en la industria del salmón en la región de Aysén, que integre las visiones de los distintos sectores de la industria, permitiendo establecer comparaciones entre las condiciones laborales de las distintas organizaciones, y cuyos resultados sean socialmente aceptados como válidos.

Para comenzar a realizar este análisis se presentan los principales antecedentes recopilados sobre las condiciones laborales del sector. Se analizan fundamentalmente los antecedentes entregados por la Dirección del Trabajo de la XI región, Directemar y publicaciones de ONG:

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Fiscalizaciones efectuadas	149	193	224	257
Fiscalizaciones con sanción	89	103	126	107
%	60%	53%	56%	42%
Fiscalizaciones sin sanción	60	90	98	150
%	40%	47%	44%	58%

Cuadro N° 1: Infraccionabilidad Industria salmonera, período 2008-2011

Fuente: Dirección del Trabajo

Como se puede observar el año 2008 ha sido el año que se han producido mayores infracciones, alcanzando un 60%.en los años posteriores ha ido bajando paulatinamente la infraccionabilidad. Vale señalar que las materias más infraccionadas fueron el registro de asistencia, seguido por higiene y seguridad, existencia de baños y los elementos de protección de seguridad. Sin dejar de nombrar el abuso de las horas extras.

Cabe destacar que las empresas estos últimos años han bajado en gran medida su infraccionabilidad, se ve un cambio de actitud y una preocupación mayor por sus trabajadores.

## **Salud laboral**

Este tema es el que posee una mayor infraccionabilidad de acuerdo a lo informado por la Inspección del trabajo y las mutualidades que trabajan con las empresas salmoneras.

## **Derechos colectivos**

Con respecto a este tema los empresarios han tenido un doble discurso, por un lado dan a conocer todas las facilidades para poder formar Sindicatos o integrar uno; pero por otro lado existe una cultura antisindical, según lo que nos indica la Inspección del trabajo. Señalando que el año 2010 y 2011 se recibieron 13 denuncias por prácticas antisindicales.

Las principales prácticas de este tipo van principalmente por el despido de los trabajadores inscritos en un Sindicato, contrato con clausulas que prohíben la sindicalización y negación de permiso a los dirigentes.

Para tratar de ayudar de algún modo a mejorar estas prácticas la Inspección del trabajo a creado un sistema de resolución de conflictos, denominado “Mediación”, que busca llegar un acuerdo entre las partes por medio de mesas de dialogo. Si esto no se puede solucionar, se da el paso a la aplicación de acciones judiciales por prácticas antisindicales.

## **Remuneraciones**

Según declaro el Ministerio del Trabajo a la Comisión de Pesca y Acuicultura, estudios privados han planteado que el valor de una tonelada producida de salmón, la participación del factor laboral es de apenas un 12%, en circunstancias que el retorno del capital se empina sobre el 30%. Los mismos estudios habrían observado que mientras la actividad de la industria salmonera en la X y XI Región creció en un 540% la última década, las remuneraciones promedio de los trabajadores experimentaron un crecimiento de sólo el 83,9%.

No obstante las cifras anteriores, esto es uno de los temas de los que menos información existe en el sector. La información más seria que posee la Dirección del Trabajo es un estudio de remuneraciones de operarios de plantas

salmoneras, realizados el año 2004, en el cual se analizaron los libros de remuneraciones de siete empresas líderes en producción de la industria en la X Región, ya que en la XI aún no se hace un estudio del tema.

En este se concluye que la composición de las remuneraciones de los operarios de plantas de procesos se compone generalmente de cuatro tópicos: Sueldo base, gratificaciones, bono de producción y horas extras.

Se estima que la remuneración de estos operarios varía en un rango de entre \$157.000 y \$257.000, según la empresa. De la misma forma, la parte variable en la composición final de las remuneraciones varía desde un 18% a un 45%.

De todas formas, no es posible extender estas conclusiones a todos los operarios de plantas salmoneras del sector, dado que la muestra consideró a las organizaciones más importantes, las cuales poseen mayores ganancias, y por esto deberían pagar mejores sueldos que el resto de la industria.

Respecto a otros cargos dentro de la misma faena productiva, no existe información, como tampoco existe para las faenas de agua mar ni de agua dulce.

### **Subcontratación**

Este sistema tiene gran presencia en la industria. Dado la magnitud y la complejidad del proceso productivo, hay una gran cantidad de funciones externalizadas por los empresarios del sector, bajo el concepto de la especialización.

Si bien el fenómeno de la subcontratación en sí mismo no es algo negativo, existen empresas que suministran trabajadores para los cuales las condiciones de trabajo son deficientes. No obstante, la entrada en vigencia, en enero de 2007, de la Ley 20.133 “Del Trabajo en Régimen de Subcontratación y del Trabajo en

empresas de Servicios Transitorios”, pretende aumentar la responsabilidad de las empresas mandantes, establecer un régimen de igualdad sin excepción en materia de seguridad y resguardo a la integridad física de los trabajadores y poner fin al suministro permanente de estos.

Esta nueva Ley, a juicio de la Dirección del Trabajo, tendrá como consecuencia el fin de las “empresas fantasmas” (que acostumbran a desaparecer, dejando a sus empleados desamparados), dado que tendrán que cumplir con un completo y constante mecanismo de certificación.

## CAPITULO II

### RESEÑA HISTORICA “LA INDUSTRIA DEL SALMON”

Las primeras ovas importadas de Europa llegaron a Chile a comienzos de los años 60, cuando se concretaron una serie de acciones cooperativas entre organismos públicos nacionales (Servicio Agrícola y Ganadero, Servicio Nacional de Pesca, Corporación de Fomento de la producción), norteamericanos (Cuerpo de Paz, Universidad de Washington) y japoneses (Japan International Cooperation Agency). El fin de esta acción conjunta fue estudiar los ríos más aptos, sembrar alevines, realizar incubaciones y construir pisciculturas.

Las actividades industriales pioneras datan de la década del 70. Una de las primeras iniciativas privadas, que darían un giro radical a la salmonicultura en Chile, se cristalizó en 1974 con el inicio del cultivo de la trucha arcoíris, con fines comerciales para consumo nacional y exportación. No obstante, recién a partir de la década de los 80 se dio inicio al proceso de producción industrial del salmón en cautiverio, y a la proliferación de centros de cultivo en las regiones australes del país.

A partir de los años 90, se comenzó a desarrollar la producción en Chile, y se obtuvieron las primeras ovas nacionales de salmón coho, hito sumamente importante que marcó el despegue definitivo de la industria salmonicultora nacional.

El cultivo de salmones y truchas, es una de las actividades económicas más relevantes del país, que se ha expandido considerablemente en la última década.

Durante los últimos quince años este sector ha vivido un verdadero auge, creciendo en un 10% las exportaciones anual promedio.

Chile es el segundo productor de salmón y el primero en trucha, uno de cada cuatro salmónes que se consumen en el mundo es chileno, siendo los principales mercados de destino Estados Unidos, seguido por Japón y por los países de la Unión Europea.

Actualmente la actividad salmonera utiliza cerca de 9.816 hectáreas de borde costero y existe más de 900 mil hectáreas susceptibles de ser concesionadas en Chile. La actividad se realiza principalmente en la X región, seguido por la XI región, representando un 77,92% de las exportaciones totales. Además es la principal fuente de trabajo de la región de Aysén, de cada 100 personas, 60 tienen relación directa e indirectamente con la Industria.

### **La Historia de la Industria Salmonera en la Región de Aysén**

La industria salmonera en la región de Aysén comenzó su auge a principios de los años 90, por estar facultado por un medio ambiente propicio para el desarrollo de la salmonicultura, producto de poseer aguas de alta pureza. La expansión de la industria a la región responde al aumento del crecimiento de la demanda mundial del salmón, llegando a ser el segundo productor a nivel nacional.

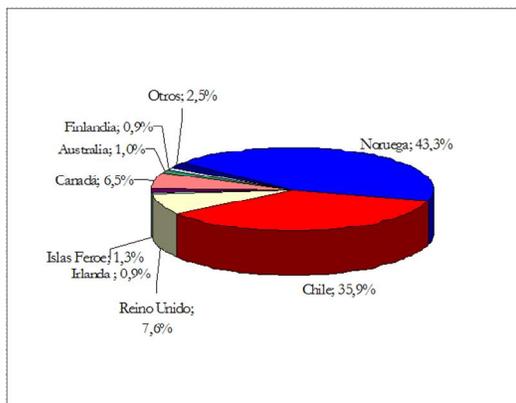
Debido al aumento del empleo en la región producto de la actividad pesquera, comenzó la llegada de personas provenientes del norte a mediados de los 80 con el fin de buscar trabajo. En esa época en Puerto Chacabuco y en

Puerto Aysén existían algunas industrias dedicadas a la pesca, que daban empleo a la gran mayoría de la gente de la región, éstas correspondían a la Planta de procesos de mariscos de los Hermanos Aguirre, posteriormente Pesquera Palacios, Conservera de Puerto Chacabuco, Pesquera Taitao.

La industria acuícola se inicio en la zona con un proyecto de una piscicultura de Fundación Chile, el que luego fue comprado por la japonesa Salmones Antártica S.A. De la misma manera la empresa Derco comienza sus funciones donde se ubicaba el frigorífico, dando origen a la Pesquera Friosur, que también comenzó el negocio salmonicultor abasteciéndose en primera instancia por Salmones Antártica.

El año 1989, llega la española Pesca Chile, quienes poseían buques de factoría, desarrollando un proyecto embrionario de salmón; coincidente con esto se produjo la crisis de la pesca extractiva, lo que generó la quiebra del 50% de las industrias de la región. Por esta razón se comenzó a pensar en la acuicultura, las primeras exportaciones de salmón fueron el año 1991 con un 2% de los envíos, ahora esas mismas exportaciones corresponden al 50% superando las 20.000 toneladas anuales.

## Principales productores



Chile es el segundo productor de salmón y primero de trucha, además hay cinco países que son productores de diferentes tipos de salmón en el mundo, en todos ellos se cultivan las mismas especies pero con diferentes climas, geografías y culturas. Dentro de estos cinco países están Canadá, Estados Unidos, Noruega, Escocia e Isla Feroe.

Canadá su principal mercado es Estados Unidos, exporta más de dos tercios de salmón del atlántico, un tercio de salmón chinook y solo algunas piezas de coho.

Estados Unidos cultiva principalmente salmón rosado y en menor medida de coho y chinook, este país es uno de los mayores consumidores de salmón, y por esta razón inciden fuertemente en el precio de mercado.

Noruega es el primero en producir salmón cultivado, es reconocido como el gran productor de salmón en el mundo, siendo su principal mercado Europa, lo

que exporta en su gran mayoría corresponde a salmón del atlántico, pero además produce coho y chinook en menor cantidad.

En Escocia producto de su privilegiada demografía es ideal para el cultivo de salmón atlántico y su mercado principal es el Reino Unido.

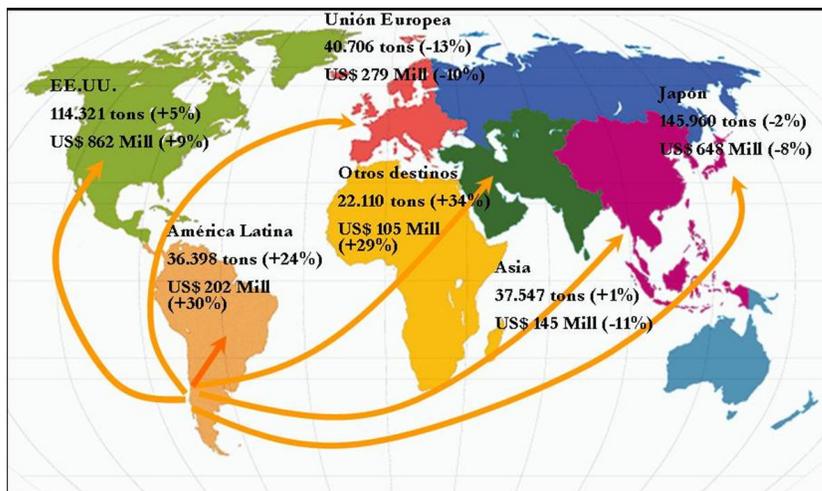
Isla Feroe ubicada entre Escocia, Noruega e Islandia, corresponde a una región autónoma de Dinamarca, posee una geografía ideal para el cultivo del salmón del atlántico, esta Isla abastece casi el total de Dinamarca.

## **Exportaciones**

El salmón es el primer producto alimentario de exportación del país, correspondiendo a un cuarto del total de las exportaciones nacionales. Más de 100 países han recibido salmón chileno.

Los principales destinos de este producto corresponden en primer lugar a Japón seguido por Estados Unidos, Brasil y la Unión Europea.

El salmón fue el principal pescado exportado del país el año 2011, con envíos por US\$ 1.866 millones y una participación de 55,6% en el total exportado. La participación del sector en las exportaciones totales de la región es de un 79,4% aproximadamente



## Ciclo productivo

El ciclo productivo del salmón comienza en las pisciculturas donde en estanques de distintos tamaños albergan las “ovas” y a medida que van creciendo se van cambiando a estanques más grandes, este periodo llamado “smolt”, este proceso se desarrolla en agua dulce. Posteriormente son trasladados a centros de agua salada comúnmente llamados Centros de Cultivos, para que los peces completen su desarrollo que se estima en 24 meses después de haber iniciado el ciclo. Luego son trasladados a las Plantas de procesamiento en donde se reciben las cosechas, las que se procesan bajo estrictas normas nacionales e internacionales. Para finalmente ser enviados a los distintos países de destino, en donde son repartidos en las distintas cadenas de supermercados y restaurantes.

Ovas Piscicultura Smoltificación



Centros de cultivo



Plantas de Proceso



Consumo final

## **CAPITULO III**

### **ESTUDIO ANALISIS DE CONDICIONES LABORALES EN EMPRESAS SALMONERAS EN LA REGION DE AYSÉN.**

La idea principal de este estudio es conocer y analizar las condiciones laborales en la industria del salmón en la región de Aysén, cuyos resultados sean representativos de las distintas realidades de las empresas del sector. Esta propuesta surge principalmente por el cuestionamiento generalizado que existe actualmente hacia este importante sector de la economía en materia laboral, el cual posee un enjuiciamiento global y la escasez de datos que permitan verificar estos juicios. Esto sumado a la casi nula existencia de estudios al respecto en la región, lo cual genera la necesidad de realizar uno para evaluar la situación existente en las condiciones laborales, tomando en cuenta los pensamientos de los ejecutivos salmoneros y los empleados de la industria, de manera de mostrar el problema en forma equitativa y vislumbrar la verdadera magnitud de este. Para comenzar se realizara una encuesta de clima laboral, que en lo posible participe todo el personal de la empresa desde los Jefes hasta los operarios de fabrica, para ver cada uno de sus puntos de vista. Y de esta manera visualizar la magnitud del problema. Para poder tratar de dar algún tipo de solución al tema.

## **Diseño del estudio**

El debate acerca de las condiciones laborales en las cuales se desempeñan los trabajadores del salmón, tal como se ha señalado durante este documento, está provisto de escasa información y de baja calidad, lo que impide hacer un diagnóstico certero de la situación de la industria en su totalidad.

Se han detectado una serie de necesidades que hay que tomar en cuenta al momento de establecer un sistema de mejoramiento de condiciones laborales. Para ello se confeccionó una encuesta de clima laboral para ver claramente cuales son los problemas puntuales que sustenta la necesidad de mejorarlas. Para realizar este estudio se solicitó mediante una carta a las dos empresas salmoneras que poseen mayor cantidad de empleados en la región, llevar a efecto tal encuesta en lo posible a la mayor diversidad de cargos dentro de cada una de las organizaciones, para tener una visión lo más homogénea posible de un mismo tema. A lo cual las dos accedieron sin mayores problemas.

El enfoque del presente estudio es de tipo cualitativa descriptiva, ya que el objetivo es llegar a conocer las situaciones y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objeto, procesos y personas. Su meta no se limita solo a la recolección de datos, sino también a tratar de dar solución de alguna manera al tema, analizando cuidadosamente la información.

Además es exploratorio ya que abre camino en la investigación de los recursos humanos dentro de la industria, el diseño es no experimental y transversal, ya que la recogida de datos se realizó en un momento determinado. No hay manipulación de la información.

El estudio realizado aborda desde la jefatura hasta los operarios de la industria del salmón, para identificar las distintas percepciones que se tiene acerca de las condiciones laborales.

### **Encuesta de Clima Laboral**

El objeto de esta encuesta es conocer como es el ambiente y la cultura que viven en su lugar de trabajo y como se esta efectuando el manejo interno de las personas que forman cada empresa. Así se podrá conocer las áreas en las que se debe trabajar para mejorar en el tiempo y trazar un camino que permita ser un mejor lugar para trabajar.

La encuesta consta de 22 preguntas, las respuestas van del 1 al 4; el N° 1 corresponde a “muy en desacuerdo”, N° 2 “En desacuerdo”, N° 3 “De acuerdo” y N° 4 “Muy de acuerdo”. Las preguntas son las siguientes:

- 1.- La empresa cumple con las normas de seguridad establecidas.
- 2.- Como equipo se logran las metas.
- 3.- Conozco las funciones que debo desarrollar en mi trabajo.
- 4.- La empresa me da condiciones e infraestructura de trabajo segura.
- 5.- Mi jefe es honesto y ético en el trabajo.
- 6.- El trabajo que desarrollo me hace sentir competente y capaz.
- 7.- El transporte desde y hacia el lugar de trabajo es adecuado.
- 8.- Entiendo como se compone y calcula mi sueldo.

- 9.- La empresa me permite participar en un Sindicato.
- 10.- Gran parte de la información que recibo es a través de canales de comunicación formales. (Jefe directo, ficheros, email, reuniones)
- 11.- Valora positivamente los beneficios de pertenecer a un Sindicato.
- 12.- La empresa proporciona elementos de protección personal de acuerdo al riesgo que el trabajador se encuentra expuesto y los repone cuando están deteriorados.
- 13.- A mis compañeros de trabajo les gusta venir a trabajar.
- 14.- La empresa fomenta la participación activa de los trabajadores en actividades de capacitación, extra programáticas y otras.
- 15.- Los vestidores son adecuados, están limpios y ordenados.
- 16.- La empresa me ha otorgado capacitación en materia relacionada con mis funciones.
- 17.- Conoce los resultados de la última negociación colectiva.
- 18.- Considero que en mi grupo de trabajo nos sentimos parte de un equipo.
- 19.- Las remuneraciones en la empresa tiene relación con el esfuerzo y productividad.
- 20.- La gente es tratada justamente sin importar su sexo, origen y edad.
- 21.- La gerencia es competente en administrar la empresa.
- 22.- La empresa me informa permanentemente acerca de la importancia de trabajar con seguridad.

Esta encuesta esta enfocada a todo el personal de la empresa, ya sean Gerentes, Sub-gerente, Jefe, Encargados, Asistentes, Supervisores, Capataces, Analistas, Administrativos, junior bodeguero, recepcionista, operarios de fábrica, etc.

La aplicación de la encuesta se efectuó en dos empresas que poseen la mayor cantidad de trabajadores en la región de Aysén, específicamente en la localidad de Puerto Chacabuco, puerto principal de la región, dependiente administrativamente a la comuna de Aysén, provincia de Aysén, distante a 15 kilómetros de Puerto Aysén y 78 kilómetros de Coyhaique.

### **Análisis de la Encuesta**

La muestra fue efectuada a los trabajadores de dos industrias salmoneras que poseen mayor cantidad de trabajadores de la región de Aysén. De la empresa A y B se encuestaron: Un ejecutivo, Una jefatura, Un profesional o analista, dos administrativos y 20 operarios de cada una de las empresas antes mencionadas. El universo encuestado fue de 50 personas; 25 de la empresa A y 25 de la empresa B. A continuación en el siguiente cuadro se define cada uno de los cargos de los encuestados.

<p><b>Ejecutivo:</b> Corresponde a niveles de ejecutivos con personal a su cargo y responsabilidad de dirección de la empresa.</p>	<p><b>Gerentes – Subgerentes</b></p>
<p><b>Jefaturas:</b> Personas con personal a su cargo que se desempeñan en áreas específicas de la empresa.</p>	<p><b>Jefes – Encargados - Asistentes</b> <b>Supervisores- Capataces.</b></p>

<p><b>Profesional o Técnico Profesional:</b> Personas sin personas a su cargo que se desempeñan en áreas específicas de la empresa.</p>	<p><b>Ingenieros – Analistas- Contadores</b>  <b>Veterinarios – Técnicos en Acuicultura</b></p>
<p><b>Administrativos :</b> Personas sin personal a su cargo, que se desempeña en áreas de apoyo de la empresa</p>	<p><b>Asistentes – Administrativos – Chofer – Junior – Bodeguero – Recepcionista</b></p>
<p><b>Operarios:</b> Personas directamente ligadas a la actividad principal de la empresa.</p>	<p><b>Operarios de fábrica – Operarios de Centros – Buzos – Operarios de equipo o maquinarias.</b></p>

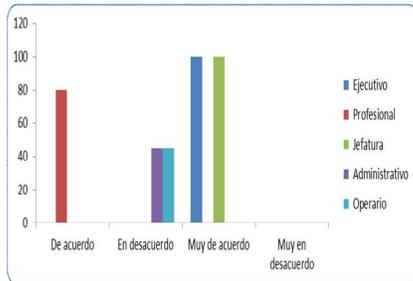
Para responder las preguntas de la encuesta se tomó una escala de 1 a 4, donde 1 corresponde a “Muy en desacuerdo”, y 4 a “Muy de acuerdo”.

1	<b>Muy en desacuerdo</b>
2	<b>En desacuerdo</b>
3	<b>De acuerdo</b>
4	<b>Muy de acuerdo</b>

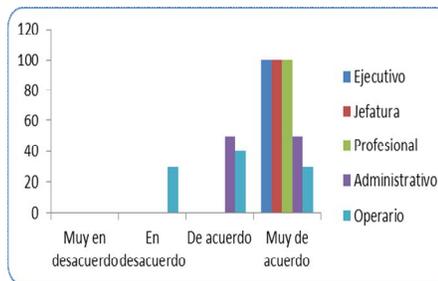
Se detalla lo que respondió cada uno de los encuestados de la empresa A y B. Se les dio a conocer que las encuestas eran anónimas, identificando solo Tipo de contrato, antigüedad en la empresa, nivel educacional y cargo que ostenta.

## 1.- La empresa cumple con las normas de seguridad establecidas.

Empresa A



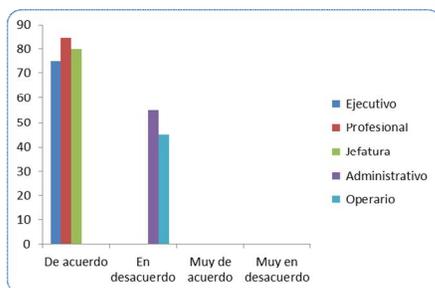
Empresa B



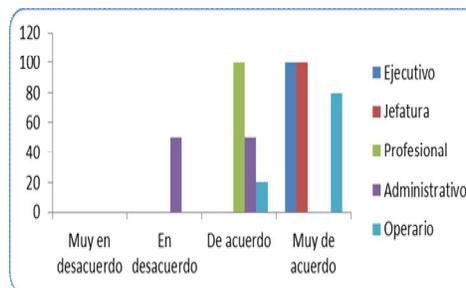
De acuerdo a la información que presentan los graficos se deduce que ambas empresas cumplen con las normas básicas de seguridad, ya que un porcentaje menor esta en desacuerdo, ellos son los operarios y menor grado los administrativos de la Empresa A.

## 2.- Como equipo logramos las metas

Empresa A



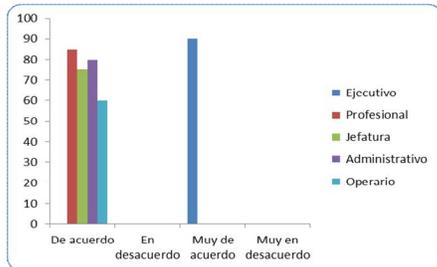
Empresa B



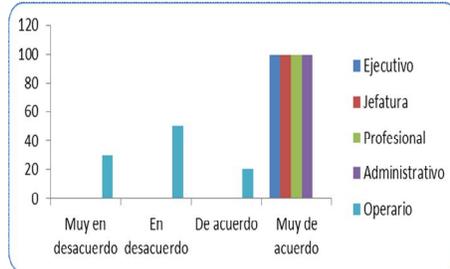
La empresa A posee dos tendencias marcadas que son de acuerdo y en desacuerdo. Esta ultima compuesta por los operarios y administrativos. Mientras que la empresa B presenta una mayor diversidad de respuestas donde se aprecia una tendencia a estar de acuerdo y solo los administrativos estan en desacuerdo.

### 3.- Conozco las funciones que debo desarrollar en mi trabajo

Empresa A



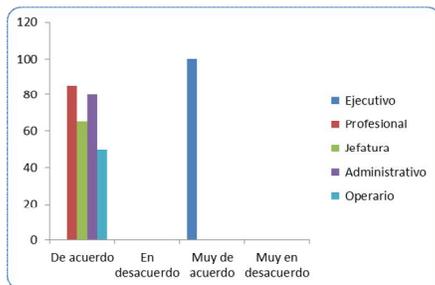
Empresa B



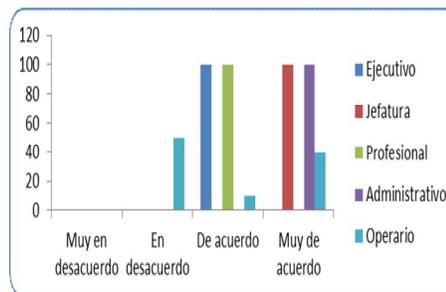
En la empresa A la mayoría de sus empleados conoce sus funciones, mientras que la empresa B tiene diferentes posturas a cerca del tema, mostrando que los operarios son los que no conocen bien la función que desempeñan.

### 4.- La empresa me da condiciones e infraestructura de trabajo seguras

Empresa A



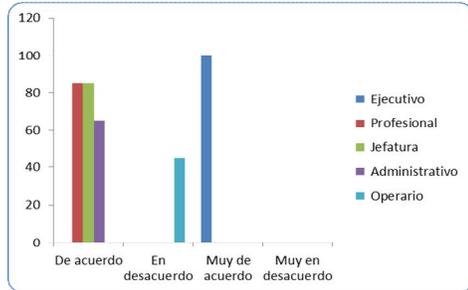
Empresa B



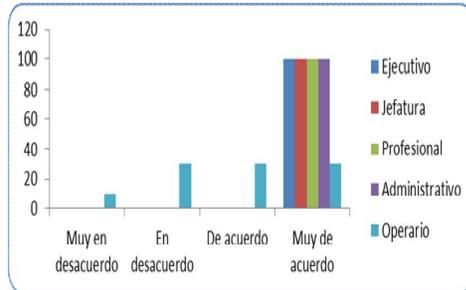
En ambas empresas los trabajadores consideran que se dan las condiciones para un trabajo seguro.

5.- Mi jefe es honesto y ético en el trabajo.

Empresa A



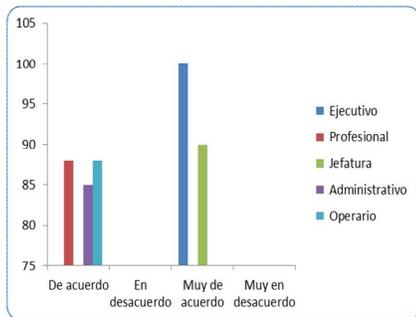
Empresa B



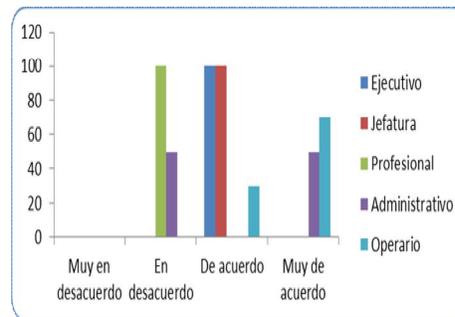
De acuerdo a lo que muestran ambos gráficos existe la tendencia de que los operarios no están de acuerdo con la ética y la honestidad de sus superiores.

6.- El trabajo que desarrollo me hace sentir competente y capaz.

Empresa A



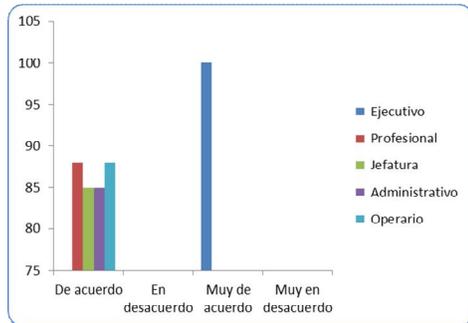
Empresa B



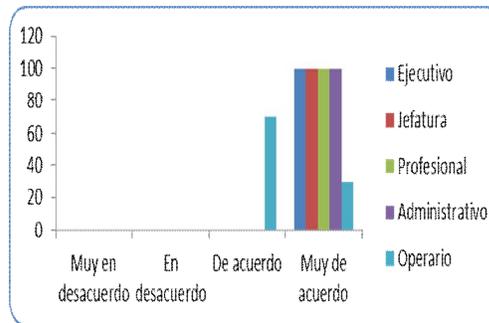
En la empresa A como en la B los trabajadores se sienten capaces de realizar sus funciones.

7.- El transporte desde y hacia el lugar de trabajo es adecuado.

Empresa A



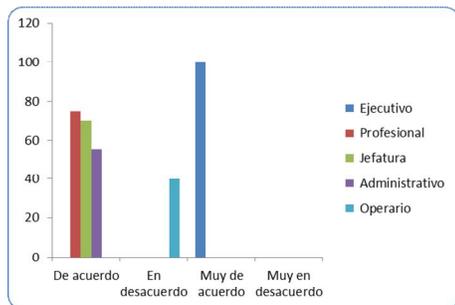
Empresa B



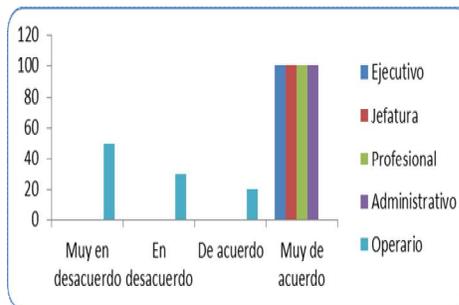
De acuerdo a lo que presentan ambas empresas los trabajadores están conformes con el transporte desde y hacia el lugar de trabajo.

8.- Entiendo como se compone y calcula mi sueldo.

Empresa A



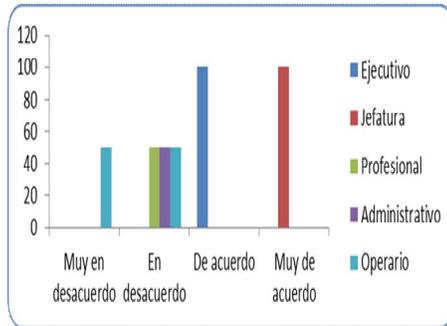
Empresa B



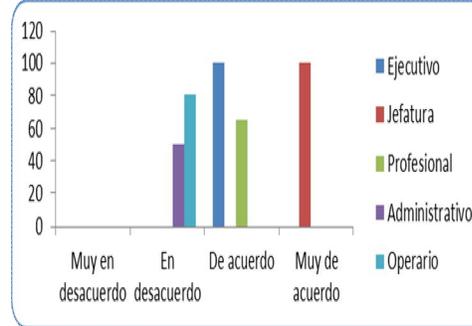
Existe una marcada desinformación por parte de los operarios en ambas empresas.

### 9.- La empresa me permite participar en un Sindicato

Empresa A



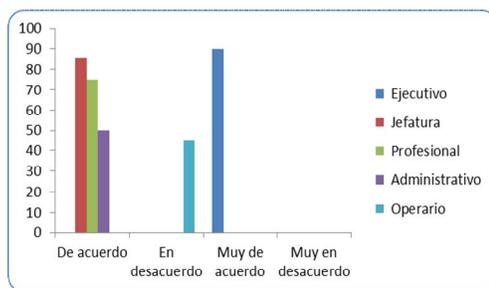
Empresa B



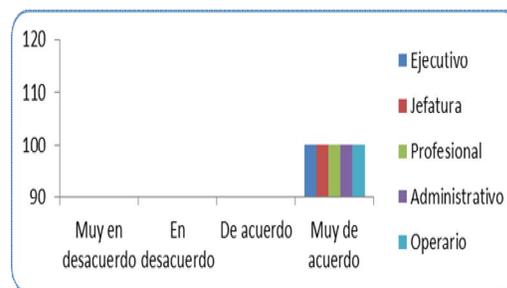
La tendencia en ambas empresas es similar los cargos ejecutivos, jefaturas y profesionales están de acuerdo a que las empresas los dejan pertenecer algún sindicato. Mientras que los administrativos y principalmente los operarios tienen una visión muy contrapuesta.

### 10.- Gran parte de la información que recibo es a través de canales de comunicación formales. (Jefe directo, ficheros, email, reuniones)

Empresa A



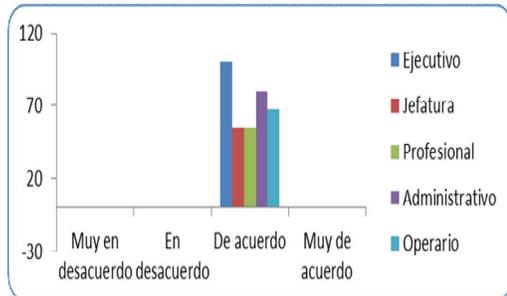
Empresa B



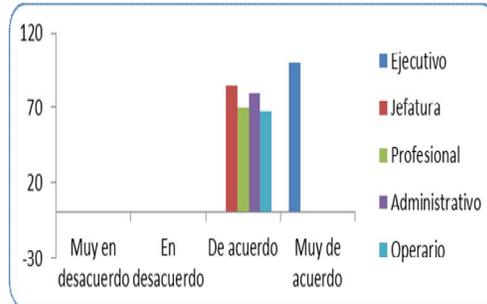
La empresa A presenta una diversidad de criterios siendo los operarios los que consideran que la empresa no da la información de la mejor manera. Y la empresa B considera que la información es entregada de buena forma.

11.- Valora positivamente los beneficios de pertenecer a un Sindicato

Empresa A



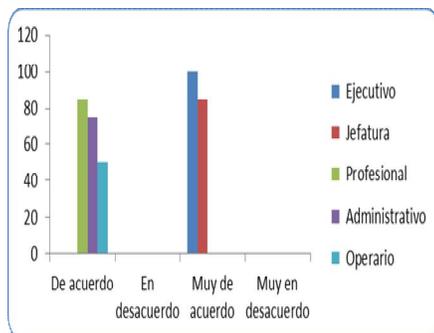
Empresa B



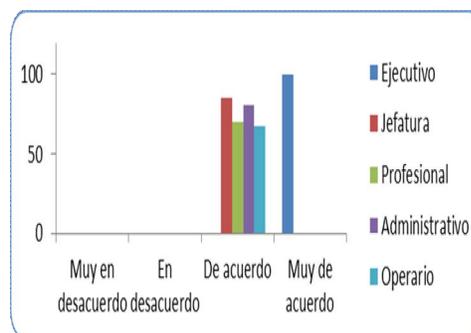
Todos los trabajadores sin importar su cargo consideran positivo los beneficios de pertenecer a un Sindicato.

12.- La empresa proporciona elementos de protección personal de acuerdo al riesgo que el trabajador se encuentra expuesto y los repone cuando están deteriorados.

Empresa A



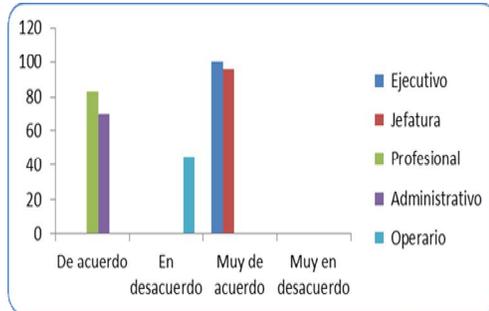
Empresa B



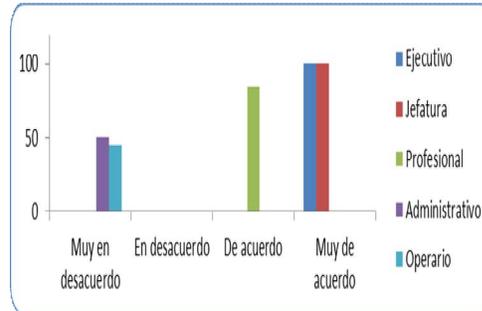
Ambas empresas valoran positivamente la entrega de elementos de protección personal.

13.- A mis compañeros de trabajo les gusta venir a trabajar.

Empresa A



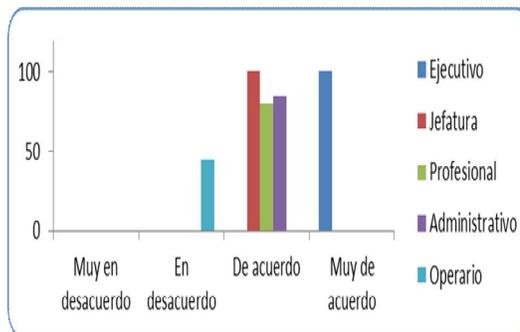
Empresa B



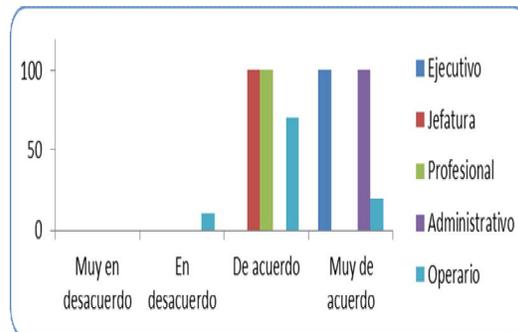
De acuerdo a lo que muestran los graficos la empresa A y B los operarios no les gusta ir a trabajar. Mientras que solo en la empresa B los administrativos estan en desacuerdo.

14.- La empresa fomenta la participación activa de los trabajadores en actividades de capacitación, extra programáticas y otras.

Empresa A



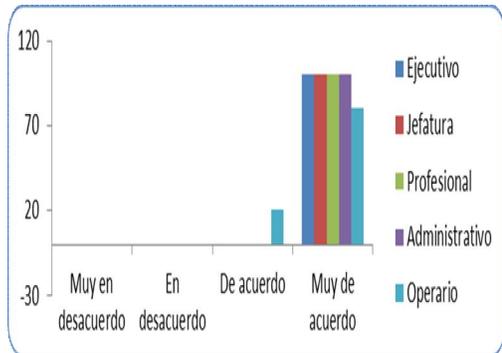
Empresa B



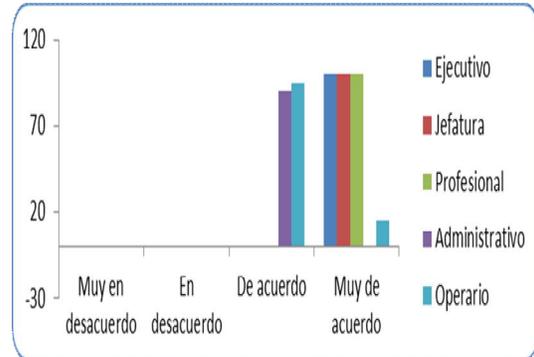
Ambas empresas sus trabajadores creen que fomentan la participacion de su personal en actividades de capacitación.

15.- Los vestidores son adecuados, están limpios y ordenados.

Empresa A



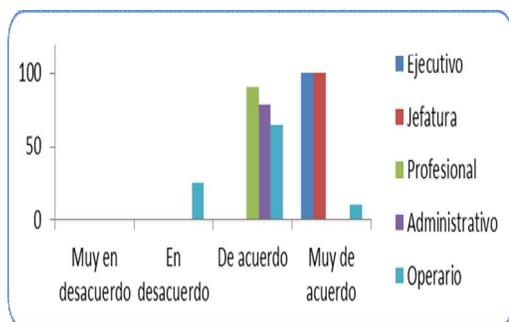
Empresa B



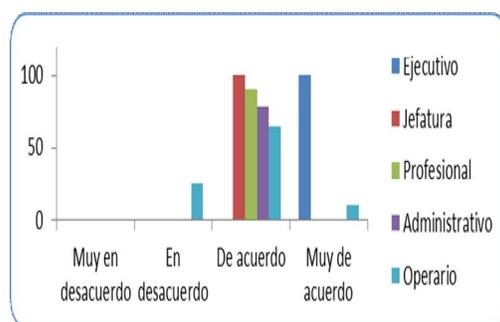
En ambas empresas los trabajadores sin importar su cargo valoran la limpieza y el orden de los vestidores.

16.- La empresa me ha otorgado capacitación en materia relacionada con mis funciones.

Empresa A



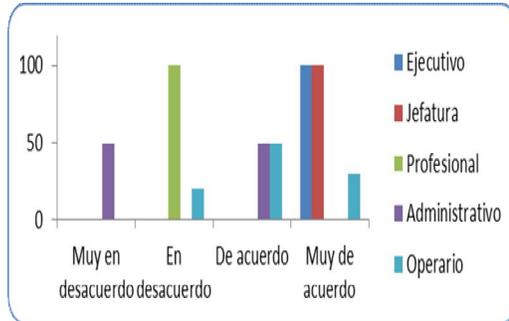
Empresa B



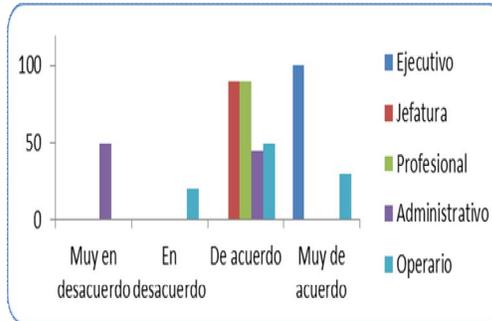
De acuerdo a lo que muestran los graficos en ambas empresas los operarios consideran que la empresa no le ha otorgado la capacitación necesaria para realizar sus funciones.

17.- Conoce los resultados de la última Negociación colectiva.

Empresa A



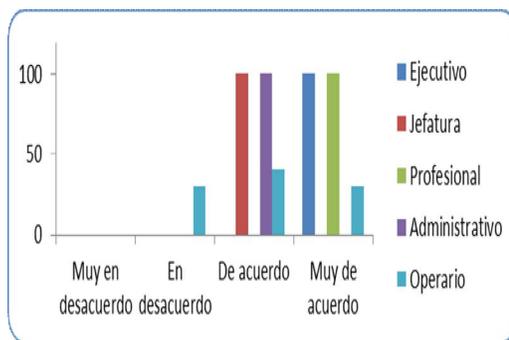
Empresa B



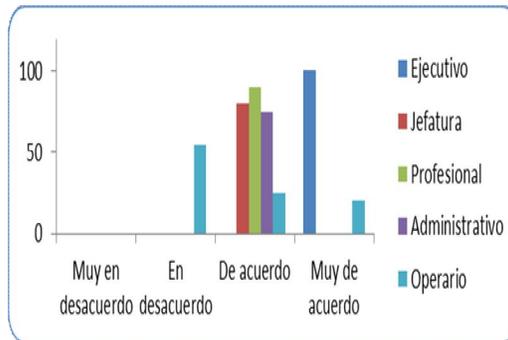
Cabe señalar que en ambas empresas los cargos administrativos y profesionales principalmente no conocen los resultados de la última negociación colectiva.

18.- Considero que en mi grupo de trabajo nos sentimos parte de un equipo.

Empresa A



Empresa B



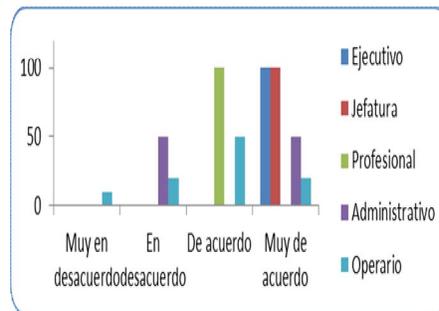
En la empresa A un grupo menor de operarios no se siente parte de un equipo, mientras que en la empresa B la cantidad de operarios en desacuerdo es mayor.

19.- Las remuneraciones en la empresa tienen relación con mi esfuerzo y productividad.

Empresa A



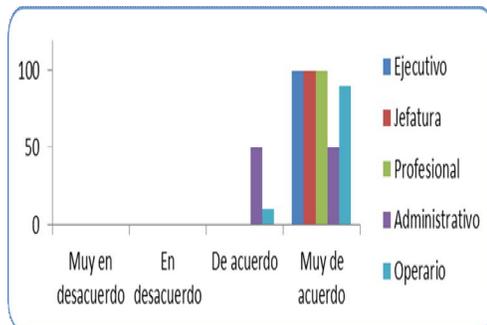
Empresa B



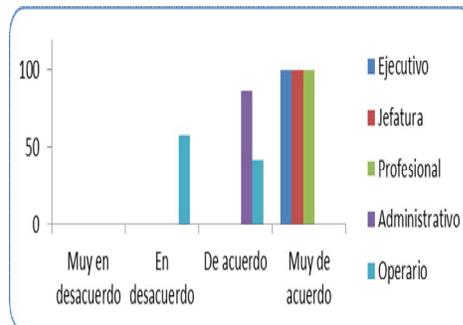
En la empresa A y B gran parte de los administrativos y operarios consideran que su esfuerzo no tiene relación con su productividad. Mientras que los cargos más altos tienen una opinión menos crítica del tema.

20.- La gente es tratada justamente sin importar su sexo, origen y edad.

Empresa A



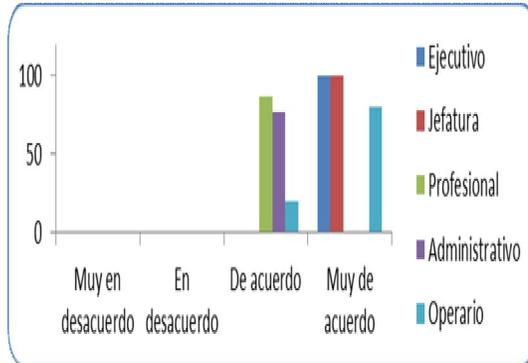
Empresa B



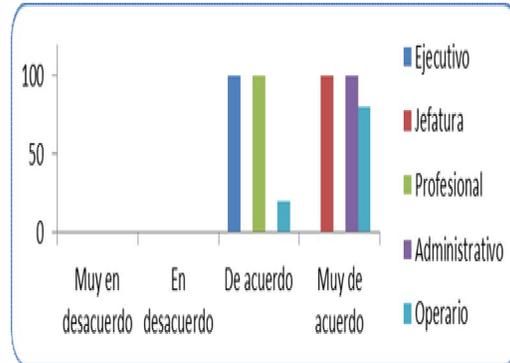
Solo en la empresa B consideran que los trabajadores principalmente los operarios no son tratados justamente.

21.- La gerencia es competente en administrar la empresa.

Empresa A



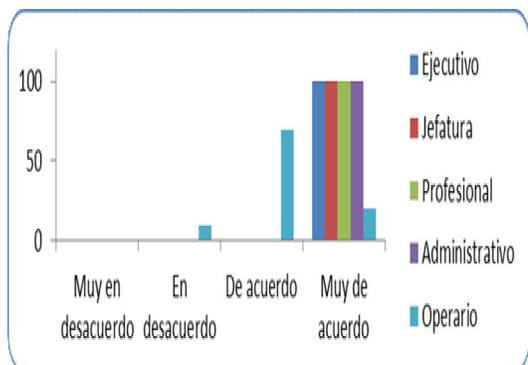
Empresa B



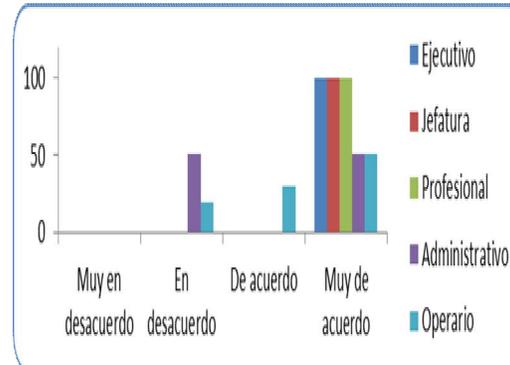
En ambas empresas tiene una visión similar acerca de que las Gerencias son componentes.

22.- La empresa me informa permanentemente acerca de la importancia de trabajar con seguridad.

Empresa A



Empresa B



En la empresa A existe una cantidad menor en desacuerdo, mientras que en la empresa B en los cargos administrativos existe una gran cantidad de personal en desacuerdo.

## VARIABLES

1.- Tipo de Contratación

2.- Remuneraciones

3.- Sindicalismo

4.- Infraccionabilidad

5.- Clima Laboral

6.- Salud y Seguridad Ocupacional

Analizando los resultados obtenidos en las encuestas con respecto a la percepción que tienen acerca de las condiciones laborales se puede deducir lo siguiente:

### **Percepción de las condiciones laborales**

Con respecto a las condiciones laborales se les solicito que pusieran una nota de 1 a 7 a diversos aspectos laborales, tales como:

- Tipo de contratación, el promedio obtenido en esta pregunta fue de un 3,5.
- Remuneraciones el promedio obtenido fue de un 3,0.
- Sindicalismo el promedio fue de un 3,8.
- Salud y seguridad ocupacional un 2,9.
- Clima Laboral 4,2.

De acuerdo a los resultados de este tema, cabe destacar que el mejor promedio fue la relación con el clima laboral, principalmente la relación entre compañeros.

Analizando con un poco más de detalle el Tipo de contratación, se pudo identificar en los niveles de cargos mas bajos, vale decir, los operarios principalmente existe una marcada disconformidad en este punto, ya que la mayoría es contratado por temporada, lo que según los encuestados provoca situaciones de precariedad laboral, que se expresa en inestabilidad e inseguridad.

Las Remuneraciones, con respecto a este tema los encuestados consideran que los sueldos en las empresas salmoneras son bajos y que no tienen relación al esfuerzo ni a la productividad, además que la posibilidad de aumento de salario es extremadamente difícil en la industria.

Sindicalismo, en este tema los operarios y administrativos consideraron que si bien la empresa le da la facilidad de pertenecer a los Sindicatos, en el caso que la empresa no pueda condicionar las decisiones del Sindicato, se puede llegar a políticas antisindicales, como así también hostigamiento o algún tipo de persecución a los integrantes de este. Lo que se traduce a una baja de capacidad de influencia de los Sindicatos.

Infraccionabilidad, de acuerdo a lo expresado por los encuestados consideran que debido al rápido crecimiento de la industria, ha generado un debilitamiento de mecanismos de regulación en el ámbito socio-laboral. Con respecto a esto se

requiere un papel más activo por parte del Estado, al que se le solicita que eleve su nivel y capacidad de fiscalización.

Clima laboral, en este punto dan a conocer la importancia del ambiente de trabajo y las relaciones con los compañeros, siendo las relaciones con los compañeros la más importante.

Salud y seguridad ocupacional, con respecto a lo consultado se muestran graves efectos del trabajo en la salud y las condiciones de bienestar físico y psíquico de los trabajadores. En cuanto a los comités paritarios, los encuestados indican que no funcionan adecuadamente.

Además se realizó una entrevista a los Jefes de Personal de las dos empresas encuestadas.

Jefe Personal, Empresa A:

- ¿Qué son las Condiciones Laborales para Usted?

Las condiciones laborales corresponden a la calidad de vida dentro del trabajo, la seguridad y la salud ocupacional que la empresa debe otorgar a sus trabajadores para que ellos se puedan desenvolver de forma segura dentro de la empresa. Se considera que es de suma importancia que esto se cumpla, ya que de esta forma los empleados responden de mejor manera. Eso es lo que se ha tratado de implementar, aunque estamos seguros que no todos están conformes.

-

- ¿Su empresa posee buenas o malas Condiciones Laborales?

Con respecto a este punto hemos tratado de ir trabajando para mejorar las condiciones laborales, creo que en gran medida hemos ido solucionando las diferentes problemáticas, buscando convenios que favorezcan a nuestros trabajadores como por ejemplo lo último que logramos fue adquirir un convenio con la Fundación del cáncer Arturo López Pérez. Pero de todas formas sabemos que aún nos quedan muchas cosas que mejorar y trabajaremos para que esto se mejore cada día más.

-

- ¿Que piensa como empresa de los niveles de sueldo de la industria?

Los últimos 5 años se han generado diversas problemáticas que han tocado a la industria que ha provocado una inestabilidad, lo que ha obstaculizado la mejora en los salarios de los trabajadores, pero la empresa esta trabajando para mejorar la escala de sueldos. Esperamos que esto se mejore pronto.

- ¿Cual es su relación con los Sindicatos?

Nosotros como empresa hemos tratado de trabajar en conjunto con los tres Sindicatos que posee la empresa, de manera de ir solucionando cada una de sus inquietudes y tratar en conjunto las problemáticas que se han suscitado. En general tenemos muy buena relación con los tres.

-

- ¿Cómo creen ustedes que los trabajadores los ven como empresa?

Bueno esta pregunta es un tanto complicada de responder, pero hace aproximadamente un año hemos tratado de reestructurar el tema del departamento de “Personal”, comenzando por cambiar el nombre del departamento por “Gestión de personas” con el fin de cambiar la directriz del departamento, que antiguamente se preocupaba de solo la gestión administrativa, ahora el fin es ir más allá, preocuparse de las personas, sus beneficios, sus inquietudes que le aquejan, etc. Ya que estamos claros que los trabajadores no nos han visto con los mejores ojos.

-

- Y la comunidad, los demás actores, ¿Qué cree que piensan?

Bueno nuestra empresa fue una de las primeras en llegar a la región y ha contribuido bastante en el desarrollo de esta, en diversos proyectos de mejora, uno de ellos fue la creación de un colegio, por parte de todas las industrias salmoneras llegadas en ese tiempo, por decir algunos. Sinceramente creo que por un lado nos ven como una fuente de generación de empleos y desarrollo regional. Y por otro como unos explotadores, es duro que lo diga yo, pero no podemos hacer vista gorda de este tema. Pero ese es nuestro desafío tratar de cambiar esto último.

- ¿Cómo ven el futuro en lo que respecta al Capital Humano?

El rápido crecimiento de esta industria, ha generado un aumento importante en la demanda de mano de obra, que en la comuna de Aysén y Puerto Chacabuco en temporada alta no ha sido suficiente para cubrir las vacantes, lo que ha obligado a buscar gente en la ciudad de Coyhaique. Por esta razón creemos que en un futuro no muy lejano no habrá la suficiente mano de obra para cubrir estas vacantes, ya que el crecimiento de esta industria es cada vez más rápido.

Jefe Personal, Empresa B:

- ¿Qué son las Condiciones Laborales para Usted?

Las condiciones laborales son el grupo de acciones que posee cada empresa y que permite que los trabajadores realicen su labor con tranquilidad y seguridad, esto incluye elementos de protección personal, ropa de trabajo, habitabilidad, salario, tiempos de estadía, jornada laboral por mencionar algunas.

-

- ¿Su empresa posee buenas o malas Condiciones Laborales?

Nuestra empresa posee buenas condiciones laborales, dado que constantemente estamos siendo visitados por la autoridad, donde no hemos tenido problema de incumplimiento, para que decir que le otorgamos a la gente ropa institucional, además de comprar nuevos pontones de habitabilidad para los Centros de Cultivo, los cuales hoy día poseen gimnasio, biblioteca y además de otras salas de esparcimiento....anexo a todo esto también quiero mencionar que desde hace ya 6 meses estamos contrayendo convenios con farmacia lo cual permite al trabajador y su familia comprar remedios, además poseemos convenios con médicos de la zona y un muy buen seguro complementario de salud.

-

- ¿Que piensan como empresa de los niveles de sueldos de la industria?

La industria como tu bien sabes ha pasado por diferentes situaciones que han hecho estancar los niveles de sueldos, nosotros como empresa poseemos una política de sueldos que nos permite ser competitivos, de hecho hace menos de 1 año que tuvimos que elevar nuestro ingreso mensual de nuestros colaboradores dado que la gente no estaba presentándose a trabajar, esto nos hace hoy día tener una solidez en este ámbito, de las otras compañías no me voy a referir dado que no corresponde.

- ¿Cual es su relación con el Sindicato?

Nuestra relación con el sindicato es de una simbiosis absoluta, entendemos sus demandas y cooperamos con ellos en todo lo que nos solicitan. Hace poco hemos terminado una negociación exitosa que dejo conforme a ambas partes y que lo más importante fue muy bien recibida por el personal que compone el sindicato.

-

- ¿Como creen ustedes que los trabajadores los ven como empresa?

No entiendo bien tu pregunta, pero si la consulta es si nuestros colaboradores están contentos trabajando y tranquilos...? Yo creo que si, en nuestras constantes visitas a los centros de cultivo notamos un ambiente distendido, además que como política de empresa siempre hemos permitido que cualquier trabajador pueda hablar y decir las cosas...existe confianza en el equipo humano que labora en el centro.

-

- Y la comunidad, los demás actores ¿Que cree que piensan?

La comunidad....sabes este año cumplimos 27 años de presencia en la región, donde hemos visto crecer a esta ciudad, inclusive participamos de la formación de un colegio y trabajamos conjuntamente con un liceo politécnico....quizás no somos una empresa que muestre ayudas pasajeras a la comunidad que sin duda también las hacemos, lo de nosotros va mas ligado a dejar algo dentro de la comuna que pueda perpetuar en el tiempo y es así como silenciosamente estamos trabajando...yo sinceramente creo que estos 27 años nos hemos dado a conocer como empresa firme, solida, de una fuente laboral fuerte y con gran apego a la ciudad y la comuna... de hecho recuerda que fuimos 2 salmoneras que solamente nos quedamos haciendo frente en la región en tiempo del Isav las demás

desviaron pescados hacia otras regiones...creo que esto indica que nosotros si estamos ligados a la comuna desarrollando inclusive a proveedores locales...

-

- ¿Como vez el futuro en lo que respecta el capital humano?

Lo veo complicado la baja población de la comuna y la escasa mano de obra nos ha hecho replantear el hecho de la automatización, esto sin duda no va de la mano con la formación de capital humano...es de ahí nuestro trabajo con el liceo dando nuevas directrices de formación en los que respecta a acuicultura dado que los contenidos no van ala par del crecimiento de la industria en lo que respecta a la modernización.

## **CAPITULO IV**

### **ANALISIS DE RESULTADOS**

Para evaluar los resultados y comenzar a pensar en una solución al tema de las condiciones laborales, comenzamos evaluando cuales eran los principales problemas que poseen las empresas. Al darnos cuenta que hay mucho que aportar al respecto, tomamos cada una de las variables que hemos analizado durante todo el desarrollo de este estudio y enumeramos en cada una de ellas las problemáticas existente para de esta manera ver con más claridad lo que se debe mejorar en las condiciones laborales en la industria.

#### **Tipo de Contratación**

En las empresas salmoneras definen la cadena del valor nombrando una serie de procesos productivos, donde se deja de lado la conexión con las condiciones del trabajo, en este sentido adquiere relevancia, las practicas que poseen esta industria en la migración de contrato de trabajos indefinidos a contratos de trabajo temporales, bajo esta perspectiva se aprecia que estos últimos años la subcontratación ha aumentado progresivamente, lo que los trabajadores lo asocian a un estatus inferior, tanto por el bajo salario, precariedad laboral e inestabilidad, provocando el empobrecimiento de los trabajadores, si bien la ley de subcontratación del año 2007 entrega un mayor compromiso por parte de las empresas mandantes o principales dado que se reconocen como empresa subsidiaria, en caso de incurrir en una falta laboral que puede llegar a juicios laborales.

## **Remuneración**

La forma en que se consolida el salario en la industria, que se compone por: sueldo base, gratificación legal, horas extras, bonos de producción y asistencia; arroja grandes dudas dentro de la masa laboral que posee las empresas, dado que juegan al filo de lo permitido por ley, ejemplo las extensas jornadas laboral, la que sin duda es mas controlada por las empresas dado que tiene directa relación al costo final de producto. Esta forma salarial entrega un mayor compromiso de los trabajadores para con la empresa, que lo lleva hasta ir a trabajar aun cuando se encuentre enfermo o con licencia medicas, dado que la no presentación a un día de trabajo en algunas empresas es castigado con la pérdida del 50% del bono de asistencia y con 2 fallas al trabajo no se le entrega bono a fin de mes.

El nivel de remuneraciones del sector a tenido considerables estimaciones y todas ellas llegan a la conclusión que es bajo, para el esfuerzo que realiza los trabajadores, para tener un sueldo que les permita vivir en la XI región, además deben trabajar extensas jornadas laborales, los que lleva a un alto nivel de stress para poder cumplir con las metas impuestas, en lo que respecta al rendimiento y producción. Las negociaciones colectivas de esta industria en la XI región arrojan como resultados un bajo aumento del sueldo, lo que las empresas lo aducen al efecto del Isav y hoy en particular a la baja del precio que a sufrido el salmón. Otro punto importante es la desinformación que tienen los operarios acerca de como se compone su sueldo y sus liquidaciones.

## **Sindicalismo**

Dentro de las empresas salmoneras existe una baja participación de los trabajadores en los sindicatos avalado en que la empresas otorgan los mismos beneficios a las personas miembros de los sindicatos, como los que no pertenecen

a ellos. Otro punto importante de mencionar que la migración a la nueva forma de contrato (indefinido a temporal), lo que se suma a la participación de empresas subcontratistas, entrega la debilitación de los sindicatos de estas empresas, al momento de negociar. La poca preparación de los dirigentes sindicales en algunos casos permite que la empresas logren girar la mirada de los trabajadores de sus propios dirigentes, esto es mucho mas apreciable en los sindicatos de los trabajadores de centro de cultivo donde la distancia y la jornada hace que la comunicación (dirigentes – trabajadores) presente un déficit que es aprovechado por las empresas para visitar los centros de cultivo y dar a conocer que existe una preocupación permanente por los trabajadores mostrando inversiones en habitabilidad (compra de pontones) y entrega de ropa institucional, lo que sin duda provoca confusión en los trabajadores de la real necesidad de pertenecer a un sindicato.

### **Infraccionabilidad**

El crecimiento exponencial que han tenido las empresas salmoneras de la XI región, no ha ido de la mano de los recursos destinados por el Estado al ente que fiscaliza las condiciones laborales, al hecho que exista una debilidad clara de fiscalizaciones a los centros de cultivo, que incluso se realizan en las embarcaciones de las mismas empresas, permitiendo no mostrar la realidad de los centros de cultivo. Esto es valido también para las fiscalizaciones en tierra, donde las plantas de procesos reciben fiscalizaciones semestrales y solo en caso de haber alguna denuncia se acerca los fiscalizadores que no solo fiscalizan empresas salmoneras sino todas las empresas de las comunas.

## **Clima Laboral**

De acuerdo a la percepción que posee los trabajadores acerca del ambiente en el lugar de trabajo, no siempre es el mejor, debido principalmente a los bajos sueldos lo que genera un malestar generalizado en su personal, que incide en las relaciones humanas.

Otro punto que influye en el clima laboral es el miedo a equivocarse, ya que un error puede provocar el despido, esto sucede generalmente en las áreas administrativas, se necesita la aprobación constante de las jefaturas.

## **Salud y Seguridad Ocupacional**

Si bien es cierto la mayoría de las empresas se encuentra certificadas en estos temas con estándares extranjeros, se realiza solo lo justo y necesario para cumplir estos estándares, de hecho las matrices de riesgos que se realizan en conjunto con las mutualidades arrojan un sin número de elementos de protección personal, en vez de modificar el proceso productivo buscando la ergonomía de los trabajadores. En conversaciones con los dirigentes sindicales nos indican que los comités paritarios no realizan su labor de acuerdo a lo estipulado por la ley, dado que poseen un funcionamiento atípico e incluso en los centros de cultivo es aun más grave, dado que no existe el número mínimo de personas que exige la ley, para formar este tipo de agrupación, esto las empresas lo avalan dado que toman cada centro por sí solo y no como un área.

## **Propuesta**

Luego de hacer un análisis acerca de las diferentes problemáticas que inciden en las condiciones laborales, podemos comenzar a proponer una solución que subsane este tema en la industria del salmón en la región de Aysén.

No pretendemos que esta propuesta de solución al 100% de los problemas que la generan, porque aunque así lo pretendiéramos no podríamos lograrlo, pero si demostrarles al empresariado la importancia del capital humano, de las buenas condiciones de trabajo, de tener a su personal contento motivado y gustoso de realizar su trabajo, para esto no se necesita mayor inversión ni aumento de costos, solo un cambio de visión, e incluso hasta puede disminuir los costos, ya que un trabajador motivado mejora su rendimiento, tiene buena predisposición a realizar bien su función, al sentirse comprometido con su empresa, disminuye la accidentabilidad y por ende, a una disminución a las millonarias infracciones.

Para comenzar a subsanar las falencias antes descritas, los directivos de las empresas deben ser conscientes de la existencia del problema y sobre todo de la necesidad de poner en marcha determinados procedimientos para su mejora. Si las jefaturas no creen en ello y apoyan seriamente los posibles tratamientos, será difícil, por no decir imposible, conseguir superar las problemáticas identificadas.

Para mejorar las condiciones laborales en la industria del salmón, será necesario combinar varios tratamientos, ya que el origen del problema no posee una única causa, sino que su principio esta identificado en distintos focos.

A continuación vamos a identificar algunos tratamientos que pueden ayudar a los directivos de las organizaciones a curar estas falencias.

### **Diseño de un modelo de Dirección que favorezca una cultura de Compromiso.**

Una de las causas de insatisfacción de los trabajadores es la relación con sus jefes directos. Lo importante hay que integrar los objetivos de las personas con los objetivos de los jefes. Para esto se debe implementar un modelo directivo que favorezca un mutuo compromiso de la empresa con el trabajador como del trabajador con la empresa. El pensamiento que deben tener las jefaturas es “No son los empleados los que deben acercarse a los jefes, los jefes deben acercarse a los empleados”. Modificando las políticas existentes en pro de las dos partes, creando manuales de procedimiento en conjunto, la jefatura debe escuchar la voz de sus empleados, sus inquietudes y los problemas que los aquejan.

Luego de haber creado consciencia en los directivos se debe reestructurar el departamento de personas que hasta el momento han funcionado en las organizaciones del rubro, contratando personal competente y capacitado para atender a los trabajadores, ya que el personal que ha trabajado hasta ahora no posee la capacitación adecuada para tal efecto, incurriendo en malos tratos con los trabajadores que van a solicitar algún tipo de asesoría, como así también las equivocaciones en las liquidaciones de sueldo con respecto a las horas extras y pagos de anticipos o beneficios, según lo expresado por los dirigentes de los Sindicatos, daban a conocer que todos los meses los empleados tiene algún tipo de inconveniente con sus pagos de sueldo. Lo importante es que la gente vuelva a creer en el departamento de personas.

Seguido a esto se debe tratar de dar solución a las problemáticas de las seis variables expuestas al inicio de este capítulo como son:

### **Tipo de Contrato**

Se debe controlar de mejor manera los tipos de contrato que se les haga a los trabajadores, partiendo por hacer contrato por temporada al personal que se necesite para tal efecto y contratar en forma indefinida al personal que realiza labores que no son propios de la temporada. Por otro lado mantener un control en las empresas subcontratadas, con todo lo referente a las condiciones de los trabajadores que en ella laboran.

### **Remuneraciones**

Crear una política de sueldos clara y conocida por los trabajadores, que considere el tipo de función, los años de servicio, la experiencia y nivel educacional. Para hacer un ordenamiento en los niveles de sueldo de los empleados, y reciban un sueldo justo. Sin dejar de lado que los sueldos sean proporcional a los de mercado.

Según la literatura una de las mayores motivaciones que tiene un trabajador es un aumento de sueldo, el cual debe ser claro y no permitir que existan extensas jornadas horarias para poseer un sueldo que le permita al trabajador poseer cierto grado de bienestar familiar. El aumento de sueldo atrae la buena mano de obra que existe en la región, lo que permite realizar una buena selección en función de las competencias y capacidades que se requieren para realizar las tareas asignadas, aumentando con ello la producción y productividad de las áreas de la empresa.

Otro punto importante a abordar es realizar charlas informativas al personal con respecto a como están compuestos su sueldo y su liquidación.

## **Sindicalismo**

Es difícil presentar una directriz a respecto dado que para los empresarios los sindicatos son mirados como una fuente de problemas, por lo cual tratan de evitar la participación de los trabajadores en estas asociaciones, pero creemos firmemente que debe haber una mayor simbiosis entre los sindicatos y las empresas que permitan un dialogo constante. Para esto son los empresarios los cuales deben dar el primer paso con pequeños gesto hacia estas instituciones mirándolos como un apoyo real hacia el proceso productivo y administrativo, dado que los acuerdos que tomen con ellos, cuentan con el apoyo de las personas que pertenece a estas asociaciones. Además que sean de conocimiento publico, los resultados de las negociaciones colectivas.

## **Infraccionabilidad**

Las mayores causas de Infraccionabilidad en esta industria tienen que ver con el cálculo de las remuneraciones, actualización de los contratos indefinidos y la jornada laboral para esto las empresas debe poseer software de administración de RR.HH eficientes que permitan prevenir errores en los puntos nombrados anteriormente. En el caso de las jornadas laborales es importante mencionar nuevamente que debe existir una motivación permanente para cumplir con las metas productivas, además que estas deben estar de acuerdo a los recursos y tecnología que poseen las empresas.

## **Clima laboral**

En este tipo de empresas es de suma importancia que el trabajador se sienta cómodo, aceptado y satisfecho con los beneficios que le entrega la empresa, de esta manera el trabajador se sentirá comprometido a realizar su labor de mejor manera, concentrando su esfuerzo en el cumplimiento de metas impuestas. Hay que trabajar con los mandos medios altos en comunicación efectiva hacia los trabajadores para evitar los errores por mala interpretación de las directrices de las jefaturas.

Por otro lado se deben capacitar a los trabajadores principalmente los operarios, en materia relacionada con sus funciones, para que conozcan claramente la tarea que deben realizar. Y las empresas deben fomentar la participación en dichas capacitaciones, como así también en actividades extra programáticas, para ir poco a poco creando un vínculo afectivo entre el trabajador y su empresa. Para que de esta manera el operario se sienta parte de su grupo de trabajo y le guste venir a trabajar.

Además debe haber una mejor comunicación entre el trabajador y su jefatura directa, este último debe mantener informada a su gente a cerca de lo que sucede dentro de la empresa, que la información sea siempre por canales formales, ya que le dan una mayor cercanía a la relación empleado – Jefe. Para que de esta manera el empleado se sienta parte de un equipo y no un ente aislado como lo dieron a conocer en la encuesta.

Por último el jefe debe tratar a su personal todos de la misma forma, sin importar sexo, origen, edad, etc. El jefe debe ser una persona imparcial frente a su gente.

## **Salud y Seguridad Ocupacional**

Las extensas jornadas y los ritmos del trabajo son muy intensos, lo que provoca efectos graves en la salud y las condiciones de bienestar físico y psíquico en los trabajadores. Para contrastar esto las empresas deben realizar quiebres durante la jornada laboral permitiendo el descanso cada cierto periodo y el movimiento de las demás articulaciones dado que este tipo de trabajo posee movimientos repetitivos, los cuales van degradando la salud de los trabajadores, provocando enfermedades musculo esqueléticos. Junto con realizar estas pausas saludables se debe realizar un estudio de puestos de trabajo para generar matrices de riesgos lo mas apegadas a las labores, aplicando correcciones que deben ir en post de facilitar la labor ya sea con elementos mecánicos o creando líneas ergonómicas que permitan el confort al realizar la tarea.

Las empresas con la ayuda de las mutualidades deben capacitar adecuadamente a las personas que participan en los comités paritarios para que estos sean vistos como una ayuda y no como un requisito para dar cumplimiento a una ley.

Mejorar las normas de seguridad del personal, no solo para las inspecciones, sino que para que el trabajador se sienta seguro y tranquilo, para realizar su trabajo de mejor manera; ya que estamos hablando de personas que

pueden estar en peligro y así lo deben mirar las jefaturas. Además de una mayor información periódica a cerca de la importancia de trabajar con seguridad.

## CONCLUSION

El objetivo de este estudio fue analizar y evaluar las condiciones laborales de la Industria del Salmón en la Región de Aysén, la cual permitiera entregar información representativa de dos organizaciones que corresponden a la industria y cuyos resultados fueran socialmente aceptados como válidos.

Con esto, se buscaba fundamentalmente ayudar a esclarecer la situación que se vive hoy en día en la industria, la cual se caracteriza por cuestionamientos hacia el sector como un todo, y defensas corporativas por parte de los empresarios. Todo esto sumado al panorama confuso y la escasa información, que impide avanzar hacia una solución acertada de los conflictos.

Como primera conclusión se puede establecer que falta un cambio de visión de los empresarios, por lo que se debe diseñar un modelo de dirección que favorezca una cultura de compromiso, lo importante es integrar los objetivos de las personas con los objetivos de los jefes, en donde el pensamiento debe ser “No son los empleados los que deben acercarse a los jefes, los jefes deben acercarse a los empleados”. Es importante que los empresarios tomen a consciencia que existe un problema, para poder comenzar a darle solución; ya que si ellos no se convencen de esto, muy difícilmente se podrán solucionar.

Luego de que los empresarios hayan cambiado su visión, se debe dar comienzo a una reestructuración o modificación importante al departamento de personal, enfocándolo más a las personas a sus derechos y beneficios. Pensando en el trabajador como persona con sentimientos, no como se ha visualizado hasta

ahora como un elemento más de la organización. Creando políticas de sueldo que tengan relación con el esfuerzo y la productividad, como arrojó la encuesta que los operarios fueron los más desconformes con este tema, informándolos acerca de como está compuesto su sueldo y su liquidación.

Capacitando a los operarios con respecto a la función que desempeñan, para estén claros como realizar su trabajo, de esta manera se podrán llegar más fácilmente al cumplimiento de metas.

Por otro lado fomentar la comunicación, que los jefes mantengan informado a su personal en todo tipo de materias, mediante canales formales, para que el trabajador se sienta tomado en cuenta. Sin dejar de lado la preocupación en materia de seguridad, informando permanentemente acerca de la importancia de trabajar con seguridad. Y cumplir con las normas establecida en esta materia.

Que se considere a los Sindicatos como herramientas de llegar a todos los trabajadores y saber acerca de sus inquietudes y problemas, para poder ir mejorando día a día en conjunto las problemáticas que se generan, demostrando así al trabajador que la empresa se preocupa de ellos.

La situación general de los trabajadores del salmón mejoraría notablemente no solo si la empresa respetará cabalmente los derechos laborales, sino que se mejoraran los estándares de estos y así poder brindarle un entorno laboral más protector y estructuralmente más estable. Es necesario recalcar que cambiar las condiciones laborales no solo constituye un elemento positivo para los trabajadores y su bienestar económico, de salud y sus familias, sino que también

es dar un paso importante de crecimiento para la empresa y para el verdadero desarrollo de Chile.

### **BIBLIOGRAFIAS Y FUENTES DE INFORMACION**

- “Estudios de condiciones laborales en la industria del salmón 2005”, Informe de Resultados. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Departamento de Ingeniería Civil Industrial 2005.
- 
- ACHS (2010) Asociación Chilena de Seguridad “El sector pesquero y acuícola, Estadística de siniestralidad y medidas de Prevención”. Santiago, Chile.
- 
- CASEN (2011) “Encuesta Socio Demográfica 2011” Ministerio de Planificación y Desarrollo Social, Gobierno de Chile. Resultados Casen de Trabajo e Ingresos de Familias 2011.
- 
- Fundación Terram (2006) “Minuta presentada en la sesión de la Cámara de Diputados Octubre 2006”.
- Libro “El Mundo del Trabajo en América Latina” autor Antonio Aravena.
- 
- Sitio oficial de Salmon Chile ([www.salmonchile.cl](http://www.salmonchile.cl))