
Nota

Para: El Ministerio de Asuntos Exteriores, Noruega
Copia:
De: El Comité de Pesca de LO
(Confederación Nacional de Trabajadores de Noruega)

Nº de caso:	Nº de expediente:	Archivo:	Fecha:
		870.1	02.12.07

INFORME DE LA VISITA DEL COMITE DE PESCA EN CHILE EL 25.11 – 03.12.2007

Los representantes del Comité de Pesca visitaron Chile entre los días 25.11 al 03.12.2007 inclusive, como un seguimiento de una visita previa. Esta se realizó debido a las informaciones dadas en la prensa, sobre las condiciones poco favorables de los trabajadores en las empresas noruegas en Chile. La visita se realizó en conformidad con las dos empresas noruegas, Marine Harvest y Cermaq, al igual que con el Ministerio de Comercio e Industria y el Ministerio de Pesca y Asuntos Litorales en Noruega. El Ministerio de Asuntos Exteriores noruego aportó económicamente para la visita. LO (Confederación Nacional de Trabajadores de Noruega) había esperado que las condiciones laborales de los trabajadores y de los dirigentes fueran dignas. Ambas empresas noruegas, tienen mejores condiciones laborales que las demás industrias salmoneras de Chile. Sin embargo, está claro que existen posibilidades de progresar, una tarea que debe realizarse en conjunto entre trabajadores y gerentes.

Informaciones:

El Comité estuvo conformado por Rolf Jørn Karlsen (Presidente del Comité) de la Federación Noruega de Sindicatos de Trabajadores de la Industria y el Comercio (Fellesforbundet), Hans Johan Dahl y Diana Montes de la Federación Noruega de la Industria Alimenticia (NNN), Gerd Kristiansen y Unni Hagen de la Federación Unida de Empleados Municipales, Salud y Servicio Social (Fagforbundet), Tormod Storås de la Federación Noruega de Marineros (Sjømannsforbundet), Marta Valdés de la Confederación Nacional de Trabajadores de Noruega (Departamento de Política de Comercio) y Christine

Parker de la Confederación Nacional de Trabajadores de Noruega (Departamento Internacional). Lykke Arellano interpretó durante la visita. Dos representantes de la Prensa de la Confederación (LO-Media) acompañaron al Comité.

La visita constó de reuniones y visitas a las empresas salmoneras en la X Región y en la capital Santiago. En la X Región se visitaron:

- Dos plantas de procesamiento de Mainstream, la cual pertenece a Cermaq, además de dos plantas de procesamiento y un centro de cultivo de Marine Harvest. En esa oportunidad, fue posible ver las tareas de trabajo considerando la salud, el ambiente y la seguridad.
- CONATRASAL (Confederación Nacional de Trabajadores del Salmón y la Mitílicos) que recién se estableció. Se otorgó información sobre las condiciones de los trabajadores en dicha industria en general y sobre el trabajo de la CUT para unificar un movimiento sindical que está fragmentado.
- Diferentes sindicatos. A través de reuniones, se consiguió información sobre las condiciones de los trabajadores chilenos en ambas empresas.
- Grupos indígenas. Las reuniones trataron el impacto que sufren los intereses de dichos grupos como consecuencia de la acuicultura.
- La sede local del Observatorio Laboral que otorgó informaciones específicas, relacionadas con la situación económica en la industria.
- La Directiva de Mainstream y de Marine Harvest. En reuniones formularon su punto de vista en cuanto al entorno laboral en la industria.

En Santiago y Valparaíso hubo reuniones con:

- La Dirección del Trabajo, sobre las condiciones salariales y laborales en la industria salmonera.
- El Subsecretario de Pesca, sobre la planificación de uso del Bordo Costero y del trabajo contra la contaminación.
- Organizaciones medioambientales locales y nacionales. Los temas trataban diferentes problemas referidos a la contaminación. Muchos de estos problemas, también fueron nombrados por representantes del movimiento sindical.
- El Centro de Estudios de Género y Cultura en América Latina en la Universidad de Chile junto a representantes de las mujeres indígenas y mujeres en la industria agraria. Se habló sobre la discriminación de la mujer en la industria salmonera.
- OIT, sobre la relación entre las partes en la industria salmonera.
- La Embajada de Noruega informó sobre la situación política en Chile. Al finalizar la visita, los representantes de LO informaron sobre el contenido del programa de la visita.

- Además se realizaron varias reuniones con representantes políticos, entre ellos el Vicepresidente del Partido Socialista y un gobernador regional apuntado por la Presidenta Michelle Bachelet.

Hubo una diferencia significativa entre cómo el Comité fue recibido en las empresas Mainstream y Marine Harvest.

La visita tuvo una buena recepción por parte de la prensa.

La situación política en Chile

La Presidenta Michelle Bachelet tiene un campo de acción limitado. El Partido Socialista de Bachelet no tiene la mayoría en el Parlamento. Incluso el Partido Socialista de Bachelet está fragmentado en siete fracciones. El Gobierno es más bien de centro que de izquierda. Se realizarán elecciones locales en octubre del 2008.

La economía de Chile ha ido creciendo rápidamente a partir del retorno a la democracia en 1990. El aumento del PNB ha sido en promedio de un 5,6 por ciento anualmente. Los ingresos están repartidos de forma muy dispareja. Los chilenos tienen el sistema de tipo impositivo único.

La producción salmonera en Chile ha aumentado rápidamente desde 1997, al igual que la noruega, y ahora es una de las industrias de exportación más importantes del país. Chile es responsable por el 38 por ciento de la producción salmonera en el mundo comparado con el 14 por ciento en 1992. En Chile, 54.400 personas trabajan en la industria salmonera en forma directa o indirecta, mientras unas 5.000 personas trabajan en la misma industria en Noruega. El 30 por ciento de los trabajadores son mujeres. Es un problema que la mayoría de las normas laborales provengan de la época de la dictadura y que le falte recursos a la Dirección del Trabajo. Un dirigente formuló que Chile produce salmón, vino y postre a los países ricos, pero se ve obligado a importar alimentos básicos. Otro opinaba, que el crecimiento económico, el cual Chile ha vivido a partir de la transición a la democracia en 1990, está basado en la explotación de los trabajadores. En la ocasión, se manifestaron diferentes opiniones sobre este tema.

Legislación y situación en la industria salmonera

El trabajo en la Asamblea Legislativa es lento, puede demorar 7 a 8 años desde que una ley es aprobada hasta que se implementen las instrucciones necesarias. El Gobierno reconoce que se cometen infracciones graves ante los derechos laborales en la industria de la fruta y del salmón. Quieren adaptar las

condiciones para favorecer al movimiento sindical, pero no tienen los suficientes votos en el Parlamento para lograr cambios fundamentales en la legislación. Tanto las autoridades a nivel nacional como regional, dicen que tienen mayor contacto con los sindicatos que con los gerentes de las empresas noruegas. Varios de los dirigentes locales y parte de las autoridades chilenas ven la inequidad entre la economía empresarial y las bajas remuneraciones que se les da a los trabajadores. Últimamente, la Dirección del Trabajo ha recibido más recursos y ha comenzado un proyecto dirigido a la industria salmonera. Desde que se inició el proyecto, 57 de los reclamos en toda la industria salmonera produjeron multas para las empresas. A pesar de esto, las multas por infracción de la legislación chilena, no son lo suficiente para que se acallen. Las autoridades chilenas piden al Estado noruego que juegue un papel más activo en cuanto a Mainstream, donde ellos tienen un 43,5 por ciento de las acciones.

El movimiento sindical

El 13 por ciento de los trabajadores chilenos están sindicalizados. Existen tres confederaciones nacionales en Chile. La CUT, tiene 800.000 asociados de los 6,5 millones de trabajadores, y es un actor reconocido en el ámbito laboral chileno. Además es miembro de la organización ORIT que era la organización regional perteneciente al antiguo FFI. La segunda más grande es CAT, miembro del CLAT, con sus 50.000 afiliados. CAT tiene relaciones estrechas con la industria y el comercio. UNT, el cual es miembro del Movimiento Internacional Comunista, tiene alrededor de 40.000 miembros. La CUT fue fundada en 1953 pero tuvo que actuar en forma secreta bajo la dictadura de Augusto Pinochet. Después del retorno a la democracia en los años 90, la CUT se estableció nuevamente y hoy trabaja para cambiar legislaciones y prácticas antisindicales de los gerentes de las empresas. La CUT encabezó una gran huelga en el sector público el 19 y 20 de noviembre. La demanda era un aumento salarial de 12 por ciento. El Gobierno quería dar un aumento de 4 por ciento. Los trabajadores obtuvieron un aumento salarial de 6,9 por ciento. El movimiento sindical es débil y fragmentado, muchas veces por razones de desacuerdos políticos dentro del movimiento. Las fusiones empresariales y la creencia política de los dirigentes, tienen como resultado a cerca de doce sindicatos en algunos lugares de trabajo. Estos realizan negociaciones colectivas cada uno por separado.

Los sindicatos de la industria salmonera han sido, y siguen siendo, débiles y extremadamente fragmentados. La CUT empezó a organizar la industria salmonera hace cinco años atrás, mientras que la CONATRASAL fue fundada hace menos de un año. La CONATRASAL tiene 3.500 miembros en 25 sindicatos en la X Región. El objetivo del sindicato recién establecido es intentar sindicalizar a más trabajadores y juntar a los diferentes sindicatos en la industria. La prensa cubrió bien la visita noruega, y esto puede haber contribuido a que la

CONATRASAL sea un sindicato más atractivo del cual ser miembro. Debido a los estatutos de la CUT, la CONATRASAL debe esperar hasta marzo para afiliarse. La CONATRASAL esta considerando hacerse miembro de la UITA (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines). La CONATRAPECH es otra confederación nacional que organiza a los trabajadores en la industria pesquera en todo Chile, incluyendo a trabajadores de otras salmoneras que no sean las dos noruegas. La CONATRAPECH es miembro de la UITA. Además existe una confederación regional, la FETRAINPES, la cual organiza a los trabajadores de salmón en las empresas de Marine Harvest en Puerto Montt. La CONATRAPECH fue invitada a todas las reuniones públicas con el Comité, y a una reunión exclusiva, pero no asistió.

La industria salmonera

Cinco empresas transnacionales manejan el 80 por ciento de la producción salmonera en Chile. Después de varias fusiones durante los últimos años, las dos más grandes son las empresas noruegas Mainstream y Marine Harvest. La mayoría del salmón se exporta a Japón y EE.UU. El 17 por ciento de los trabajadores de salmón están sindicalizados. El nivel de sindicalización es más alto en las dos empresas noruegas.

La legislación chilena admite negociaciones de remuneración y de condiciones laborales con grupos de trabajadores no sindicalizados. Debido a esto, se crean grupos dentro de la empresa que aceptan las condiciones que la empresa impone. Además es muy difícil negociar acuerdos colectivos a nivel empresarial o nacional.

Las autoridades han creado mesas tripartitas que tienen como objetivo discutir las condiciones laborales y los impactos ambientales, pero la asistencia empresarial es voluntaria y el nivel salarial no se discute.

Las navieras noruegas son responsables de un porcentaje importante y creciente en el transporte marítimo de la industria salmonera. El sindicato chileno de tripulantes informó que se están utilizando viejos barcos, algo que trae resultados negativos para el ambiente interno y externo. Las condiciones laborales y el salario son bastante mejores que en otras navieras, lo que mejora los sueldos del sector.

Condiciones salariales

En Chile, el sueldo mínimo es de CLP 144.000 (alrededor de NOK 1.440) mensuales. En las empresas noruegas, el sueldo base es a veces por debajo del sueldo mínimo. Además de éste, viene el sistema de bono que varía de una empresa a otra y el cual se fundamenta en la eficacia de la producción. Con la fusión de las empresas, los trabajadores tienen diferentes sistemas de bono. Como punto de partida, existe un bono por producción de línea, que en la práctica trata de un bono, en parte, individual. Marine Harvest ha implementado el sistema SIP, donde el bono se reduce por ausencia, por pausas o por visitas al baño. Muchas veces los pocos baños que hay, quedan lejos. Las visitas al baño requieren la repetición de las rutinas de vestimenta e higiene. Más de 30 minutos de ausencia diaria, sin contar la colación, lleva a la reducción del bono, mientras que las ausencias que toman menos de 30 minutos al día llevan a un aumento del bono. Esto puede ser una discriminación a la mujer, ya que ellas acuden al baño más seguido, por ejemplo cuando menstrúan o cuando están embarazadas. Si uno se ausenta un día por mes, el bono se reduce al 50 por ciento en Marine Harvest. Si uno falta más, pierde todo el bono.

Incluyendo el sistema de bono, el salario promedio es de CLP 230.000 (alrededor de NOK 2.300) bruto al mes. El salario neto es de 188.000 (NOK 1.880). Según el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esto es cerca del límite de pobreza. La canasta familiar en la región es de CLP 310.000 (NOK 3.100). La Iglesia Católica ha propuesto un salario mínimo ético de CLP 250.000 (NOK 2.500). En promedio, el 48 por ciento del salario del trabajador surge del ingreso base, mientras que el 28 por ciento, sale del sistema de bono. Lo adicional proviene principalmente de las horas extraordinarias.

En Chile se practican las grandes diferencias entre el salario de los jefes y de los trabajadores. Esto también se practica en las empresas noruegas. Un gerente de producción en la empresa Marine Harvest gana CLP 2.500.000 (NOK 25.000) mensualmente. Luego hay 9 jefes de área productiva que ganan CLP 1.300.000 (NOK 13.000) mensuales. Cuatro gerentes de producción en Mainstream ganan CLP 1.500.000 (NOK 15.000) mensualmente.

Salario mínimo/apoyo distritorial/subsidios

En Chile, se han establecido medidas con un fin político regional, basadas en una serie de requisitos. Se le informó al Comité, que también las empresas noruegas se benefician de estas medidas. Según la Dirección del Trabajo de Chile y el Gobernador Regional de Chiloé, uno de los criterios, es que el sueldo sea más bajo que CLP 159.000 (NOK 1.590) mensualmente, un poco más que el sueldo mínimo. Esta medida de política regional, fue implementada porque las regiones salmoneras anteriormente estaban entre las más pobres de Chile.

Posteriormente, Cermaq y Marine Harvest niegan que se están beneficiando por este sistema.

Un representante del Parlamento, quien es el Vicepresidente del Partido Socialista, y un Gobernador Regional, el cual es miembro del mismo partido, ha reaccionado a las grandes sumas que las empresas noruegas han recibido a través de este sistema de subsidio. El representante del Parlamento, ha propuesto que las empresas salmoneras paguen "royalties" por el uso del Borde Costero además de un porcentaje de las ganancias a un fondo para objetivos sociales a nivel regional.

Salud, ambiente y seguridad

Ambas empresas han establecido el sistema de calificación de salud, ambiente y seguridad. Esto demuestra que las empresas son conscientes y tienen una actitud activa frente al tema. Sin embargo, las medidas de salud, ambiente y seguridad pueden mejorarse a través del trabajo en común por parte de la dirección y de los dirigentes. Algunas de las plantas tienen pocos baños. Muy rara vez se cambia de actividad, como consecuencia las tareas de trabajo son monótonas. Los locales que el Comité visitó tienen un estándar casi como el noruego, fuera de las diferencias que hay entre las plantas nuevas y las antiguas. Las empresas tienen modernas líneas de producción, pero carecen de equipo moderno para reducir las cargas físicas y por lo tanto, no reducen las probabilidades de accidentes laborales. Las enfermedades laborales más comunes son las enfermedades pulmonares, la tendinitis y los problemas con la espalda. Según los dirigentes y la Dirección del Trabajo, muchas veces las mutuales representan los intereses de la gerencia de la empresa. Los dirigentes también expresaron que las mutuales indican que las enfermedades laborales son "congénitas".

Según una investigación realizada por la institución el Canelo de Nos, se utilizan 600 toneladas de antibióticos para producir 600.000 toneladas de salmón, en comparación con Noruega que utiliza 750 kilos para producir 680.000 toneladas.

Ambas empresas noruegas tienen graves problemas con las enfermedades del salmón, ya que son resistentes a los antibióticos comunes, debido al uso excesivo en toda la industria. Durante la visita, 90 trabajadores fueron despedidos debido al problema con el ISA. Según los dirigentes puede que 300–400 personas sean despedidas en el futuro. Los trabajadores no son informados sobre las consecuencias del uso de antibióticos. En la reunión con las ONG medioambientales, se reclamó que se están utilizando antibióticos que son prohibidos en otros países. Se han establecido mesas tripartitas que deben vigilar el trabajo de salud, ambiente y seguridad. Los representantes de los trabajadores

son con frecuencia nombrados por la gerencia de la empresa. Según los dirigentes las mesas funcionan mal.

Buzos

La subcontratación y los contratos definidos, especialmente de los buzos, presentaban un problema. Marine Harvest tiene como política que los buzos se deben contratar, mientras Mainstream contrata a los buzos que trabajan en las balsas jaulas, mientras que los buzos para otras faenas se subcontratan. Los números de accidentes de buzo, son especialmente altos por la carencia de capacitación y equipo de seguridad. Hay tres categorías de certificación de buzos: los que pueden sumergirse hasta los 25 metros, los que pueden sumergirse hasta los 35 metros y los que pueden sumergirse más profundo de los 35 metros. Existen requisitos de capacitación y de equipo adecuado para cada categoría. Se dijo que se obliga a los buzos sumergirse a profundidades más allá de lo que están capacitados y a los que tienen equipo. Los buzos muchas veces son subcontratados. La industria salmonera, anteriormente, no tenía la responsabilidad de salud, ambiente y seguridad ni de los derechos laborales de sus subcontratistas. En enero de 2007 en cambio, el Parlamento tramitó una nueva ley que obliga a las empresas tener la responsabilidad subsidiaria. Esto puede ser una herramienta importante para solucionar los problemas de salud, ambiente y seguridad de los cuales sufren los buzos. Se dijo que las empresas noruegas mandasen buzos a faenar, aunque las autoridades hayan declarado los puertos por cerrado por causa de mal tiempo. No fue posible para LO-Media entrevistar a buzos utilizados por Marine Harvest.

Relación con el pueblo indígena

La gente indígena que vive del pescado y marisco, temen la contaminación tanto por parte del alimento del salmón como de los antibióticos y las consecuencias por fuga de salmones. Más encima, las especies pelágicas se utilizan en la producción del alimento de salmón.

Cerca del pueblo Caulín, Marine Harvest, iniciando una concesión, ha trasladado un centro de cultivo, solo a unos cientos metros de la zona donde los indígenas Huilliches tradicionalmente pescan y marisquean. La bahía es muy poco profunda y esto aumenta el peligro de contaminación. Esto se ha efectuado sin que el pueblo indígena haya sido consultado. Los Huilliches temen una grave contaminación. Chile no ha ratificado la Convención 169 de la OIT sobre la participación de los pueblos indígenas en las decisiones que afectan su tierra, pero una nueva ley lo exige. El pueblo indígena también tendrá prioridad en el uso del Borde Costero.

Según Marine Harvest se ha establecido un diálogo con el pueblo indígena afectado y según la institución de investigaciones El Canelo de Nos, se debió a la visita.

Las mujeres y la industria salmonera

En Chile, las mujeres tuvieron un papel preponderante en la transición a la democracia después de la dictadura de Pinochet. De todos modos, falta mucho para que la igualdad de géneros, se cumpla en el país. Solo un 28,6 por ciento de los trabajadores en el país son mujeres. La participación en la producción salmonera ha aumentado considerablemente desde el año 1997. Entre 22.000 a 23.000 mujeres trabajan en la industria salmonera en Chile, y constituyen alrededor del 30 a 40 por ciento de la fuerza laboral. El nivel de organización es más bajo entre las mujeres que entre los hombres. Se expresó en varias partes que las mujeres son discriminadas, también dentro de las empresas noruegas:

- Las mujeres están especialmente expuestas a condiciones laborales inseguras.
- Las mujeres muy rara vez tienen cargos superiores.
- Se les paga menos a las mujeres que a los hombres. En ocasiones se les reduce el bono. El Comité verificó que esto no pasaba en Marine Harvest.
- En algunas empresas las mujeres embarazadas son consideradas no productivas y se utilizan para las tareas donde se gana menos.
- Las mujeres están obligadas a renunciar o acortar el permiso maternal.
- Hubo un caso en Mainstream, donde las madres con hijos pequeños fueron trasladadas a una línea de producción, donde no se obtenía el bono.

Sistema de bienestar

Los sistemas de bienestar en Chile son entre otros que los trabajadores reciben una comida cada turno, ya sea el almuerzo o la cena. En algunas plantas noruegas, especialmente en Mainstream, los dirigentes reclaman que hay grandes colas en los casinos, por lo tanto, la colación de 30 minutos no es suficiente. Además se mencionó por varios, que la empresa ahorra dinero pagando lo mínimo a los servicios de casino.

En las empresas con 20 o más trabajadoras que son madres a cargo de un hijo, la sala cuna es obligatoria por ley. Últimamente, han salido reportajes sobre madres que deben despertar a sus hijos pequeños en el medio de la noche, ya que han terminado su turno laboral entre las 02:00 y 04:00 de la mañana. La

demanda del movimiento de trabajadores es que las madres con hijos pequeños deben tener jornada diurna.

Las condiciones en las empresas noruegas

La impresión del Comité, es que ambas empresas noruegas, cuentan con mejores condiciones laborales que otras del mismo rubro en la zona. De todas formas, está claro, que existen posibilidades de seguir mejorando, una tarea que debe realizarse en conjunto entre trabajadores y gerentes. El Comité verificó que Marine Harvest tiene una estrategia consciente para desarrollar una cultura de gerencia, la cual tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales.

Durante la visita, ambas Mainstream (Cermaq) y Marine Harvest enviaron gerentes de la casa matriz de Noruega a Chile. Los dirigentes locales y de la CUT dijeron que la velocidad de producción en dos de las empresas de Mainstream, fue reducida considerablemente a causa de la visita. En Chile, la producción en las líneas de filete, se caracteriza por tener mucho más personal alrededor, que en las líneas que producen la misma cantidad en Noruega.

Los trabajadores en ambas empresas se sienten poco capacitados para las negociaciones colectivas y le piden cursos de negociaciones, acuerdos colectivos y legislación nacional a la CONATRASAL y la CUT. Desean negociaciones colectivas en las empresas. Es difícil obtener un comportamiento unido sindical en las empresas, por las diferentes alianzas políticas de los sindicatos y por la situación económica, la cual dificulta las reuniones en conjunto.

Según varios dirigentes, el insumo de trabajo y la ropa son de mala calidad. También dicen que la comida servida no es suficiente para los que tienen trabajo de esfuerzo físico. La ley permite una semana laboral de 45 horas y 2 horas extraordinarias por día, pero según los dirigentes, se trabaja más. Además informaron que, en algunas plantas los dirigentes han sido despedidos o acosados mientras están en la fase de negociaciones. No se sabe si esto sigue así.

En una planta de proceso, Mainstream hizo un acuerdo con la Inspección del Trabajo y los sindicatos para realizar una investigación interna sobre las condiciones de salud, ambiente y seguridad. Los sindicatos renunciaron al acuerdo después de cuatro meses, ya que la compañía Mainstream no lo cumplía. La industria salmonera está concentrada en la X Región, en el sur de Chile, pero Mainstream tiene planes de aumentar su producción al construir plantas de procesamiento y centro de cultivos más al sur, en la XI Región, donde vive poca gente y hay poca infraestructura.

En Marine Harvest están constantemente preocupados por el trabajo en común entre los gerentes y los dirigentes. Según varios dirigentes las condiciones en Marine Harvest han mejorado después que Pan Fish compró a Fjord Seafood y a Marine Harvest el 01.01.2007. Las trabajadoras de Marine Harvest que están embarazadas, automáticamente se traspasan a la jornada diurna. Cuando están de cinco meses, trabajan el 50 por ciento, pero siguen recibiendo el sueldo y el bono completo. Marine Harvest acaba de recibir un premio del medio ambiente por parte de las autoridades. A partir del 2006 han controlado la gestión ambiental, de salud y de seguridad de sus subcontratistas y se han asegurado que respeten los derechos laborales. Marine Harvest vacuna a todos los salmones que se colocan en los centros de cultivo, para reducir el uso de antibióticos. Varias cosas indican un desarrollo positivo y una voluntad por mejorar las condiciones en Marine Harvest.

Marine Harvest informó que un salario promedio para un trabajador de procesamiento en su empresa es de CLP 360.000 (alrededor de NOK 3.600) mensuales, el bono y las horas extraordinarias incluidas. En Mainstream el salario promedio es CLP 297,481 (NOK 2,975) por mes. 57.5 por ciento de esto es en salario básico y 36.3 por ciento en bonos.

En general, el Comité recibió menos información de Mainstream que de Marine Harvest.

Evaluaciones

Según el punto de vista del Comité de Pesca de LO, por principio, no deben haber diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores de salmón en Chile y en Noruega. El costo de vida explica que los salarios no se pueden comparar directamente. De todos modos, es necesario pagar un salario digno a los trabajadores chilenos. No es suficiente seguir la legislación chilena. Las empresas noruegas deben ser un modelo para toda la industria salmonera en Chile. Adicionalmente, la industria salmonera debe respetar el medio ambiente chileno tanto como el noruego.

El Comité de Pesca tiene las siguientes recomendaciones:

Las empresas noruegas deben explicarles a los gerentes locales qué son condiciones laborales aceptables. Los dirigentes deben recibir una compensación razonable por el trabajo sindical que realizan. Se recomienda que las empresas no negocien con grupos no sindicalizados. Los dirigentes chilenos, deben tener las mismas condiciones de trabajo sindical que los dirigentes noruegos. La nueva ley chilena sobre la responsabilidad subsidiaria por los trabajadores subcontratistas debe ser monitoreada. Se debe prestar una atención por parte de las empresas y las autoridades a la situación de las mujeres en la industria salmonera. Las empresas deben cooperar con la oficina de la OIT en Santiago, capital de Chile.

Las condiciones salariales

- Los trabajadores en las empresas noruegas deben ganar un sueldo digno.
- El sueldo base debe ser más alto que el sueldo mínimo. Hasta que esto se implemente, los subsidios estatales que las empresas noruegas reciben, deben beneficiar a los trabajadores y a los pueblos indígenas.
- Se deben estudiar los efectos de las inmensas diferencias salariales entre los gerentes, los jefes y los trabajadores.
- Hay que ver las posibilidades de armonizar las condiciones laborales y salariales, cuando se realizan fusiones y compras de empresas.

Salud, ambiente y seguridad

- Las condiciones laborales y de seguridad deben mejorarse.
- El uso de antibióticos debe reducirse a un nivel mínimo.
- Los trabajadores deben obtener la información necesaria sobre las consecuencias del uso de antibióticos y en especial, que tipo de sustancias se utilizan.
- Se recomienda establecer un sistema donde una persona este a cargo del bienestar a nivel empresarial y por planta. Este colaborador debe ser nombrado por los trabajadores. El cargo será financiado por las empresas. La persona indicada deberá tener muy presente la situación de las mujeres trabajadoras.
- Los trabajadores deben tener el derecho a designar a los representantes de los comités de salud, ambiente y seguridad.

Las autoridades noruegas y chilenas

- El Estado noruego debe participar de manera más activa en Mainstream donde es dueño del 43,5 por ciento de las acciones.
- El Borde Costero en Chile es poco tratado. Una gestión activa del Borde Costero sería una importante herramienta para resolver las tensiones por diferentes necesidades de los pueblos indígenas y la industria salmonera.

El movimiento sindical

- Se debe considerar el establecimiento de contratos globales con ambas empresas.
- Se le recomienda a las empresas adaptar las condiciones de los dirigentes para que sean similares a las condiciones en Noruega. No deben negociar acuerdos propios para los grupos no sindicalizados.
- La CUT y los dirigentes locales deben ofrecer capacitación en acuerdos colectivos, negociaciones y temas de salud, ambiente y seguridad. Esto puede hacerse en conjunto con la oficina de OIT en Santiago.
- Se recomienda que los dirigentes generales de Marine Harvest y de Cermaq visiten Chile lo antes posible, para cooperar de forma profesional e intercambiar experiencias.

Este informe se ha escrito con el objetivo de describir lo que el Comité vio y escuchó durante su visita. El Comité de Pesca opina que con esto, han dado una presentación equilibrada de lo que se les ha informado por parte de los dirigentes u otros.