

EN LA RUTA DEL TRABAJO DECENTE:
**ANÁLISIS DE LOS SECTORES
SALMONICULTURA, CALL CENTER Y
AGROEXPORTACIÓN**



RPP

Registro de Problemas Públicos
Informe N°20 Noviembre 2005

Terram Publicaciones

EN LA RUTA DEL TRABAJO DECENTE:
ANÁLISIS DE LOS SECTORES
SALMONICULTURA, CALL CENTER Y
AGROEXPORTACIÓN

(RPP20)

Autor:

Marco Kremerman
Coordinador Programa
Realidad Social

Noviembre, 2005



Terram Publicaciones

General Bustamante 24, Piso 5, Oficina I. Providencia CP 7500776, Santiago, Chile;
T: (56 2) 2694499, F: (56 2) 2699244; www.terram.cl, info@terram.cl

PRESENTACIÓN

El siguiente estudio se enmarca en un contexto de cooperación con la Central Unitaria de Trabajadores, CUT. Esta institución, a través de su recientemente creado Observatorio Laboral, solicitó la ayuda de la Fundación Terram para explorar, principalmente, a través de fuentes secundarias los sectores productivos Salmonicultura, Agroexportación y Call Center, con el fin de determinar en qué condiciones trabajan miles de personas.

La selección de estos sectores se da por tratarse de tres ramas de nuestra economía que presentan un conjunto de rasgos en común, tales como un acelerado crecimiento en los últimos años, un elevado grado de precariedad en los empleos, alta presencia femenina, gran porcentaje de trabajadores y trabajadoras subcontratados y suministrados, bajos salarios y preocupantes problemas de salud laboral.

En el caso del estudio de la Salmonicultura, corresponde mayoritariamente a las principales conclusiones de una investigación elaborada por la propia Fundación a comienzos de este año, en el cual se pudo contar con información primaria por medio de la aplicación de una encuesta de trabajadores.

Luego de un análisis tanto de cifras económicas como de entrevistas con trabajadores y expertos en estas áreas, las conclusiones del estudio detectaron un desnivel importante entre los aspectos macro y microeconómicos. El éxito de las Empresas y el gran aumento de los volúmenes exportados no se condice con las condiciones en que deben desempeñarse los trabajadores y trabajadoras. De esta forma, la inequidad que caracteriza a Chile –que es la décima economía más desigual del planeta con respecto a la distribución del ingreso- permea los grandes sectores productivos de Chile, aumentando aún más esta brecha.

Cumpliendo con su objetivo de velar por un desarrollo sustentable, en donde los aspectos económicos, ambientales y sociales reciban el mismo nivel de importancia y actúen de manera sinérgica, Terram pone a disposición pública esta investigación, esperando que sirva como línea base y eje ordenador para próximos estudios que profundicen o amplíen los contenidos que aquí se presentan.

Rodrigo Pizarro G.
Director Ejecutivo, Fundación Terram

INDICE

Presentación	3
I. ANTECEDENTES.....	7
1.- El “exitoso” modelo de desarrollo chileno	8
2.- Características de las condiciones laborales en Chile	11
II. SALMONICULTURA	17
1.- Organización industrial	17
2.- Condiciones laborales	19
2.1 Remuneraciones	20
2.2 Subcontratación	22
2.3 Estadísticas laborales	22
3.- Impacto regional	23
III. CALL CENTER	25
1.- Organización industrial	25
2.- Condiciones laborales	31
2.1 Remuneraciones	32
2.2 Subcontratación	34
2.3 Otras estadísticas laborales	35
3.- Impactos en la comunidad	36
IV. AGROEXPORTACIÓN	37
1.- Organización industrial	37
1.1 Recurso Frutícola	45
1.2 Recurso Cultivos	52
1.3 Recurso Pecuario	54
2.- Condiciones laborales	56
2.1 Remuneraciones	59
2.2 Subcontratación	61
2.3 Otras estadísticas laborales	64
3.- Impacto regional	66
V. METODOLOGÍA	67

ANÁLISIS DE LOS SECTORES SALMONICULTURA, CALL CENTER Y AGROEXPORTACIÓN

I INTRODUCCIÓN

Durante los últimos 25 años se ha consolidado la base de la estrategia chilena de desarrollo, cuyas características principales corresponden a su orientación casi exclusiva al crecimiento económico como un fin en sí mismo, principalmente a través de la extracción de recursos naturales y su posterior proceso exportador, teniendo como rasgo central la concentración de los ingresos que el intercambio comercial ha generado.

La economía nacional se ha sostenido de un paradigma que ha incorporado marginalmente los aspectos sociales y ambientales que involucra toda dinámica de desarrollo y ha posicionado -favorecido por la urgencia permanente de la satisfacción de las necesidades básicas- los artilugios de la creación de empleos y las bondades de la fachada macroeconómica para perpetuar una estrategia que no consigue articular un desarrollo armónico.

Básicamente, nuestra particular manera de hacer negocios, detenta una característica que se repite a nivel general en la mayoría de los sectores productivos que participan de la economía: Una cultura centrada en la rentabilidad de corto plazo y en alianza con los capitales extranjeros, que a nivel general, presenta un escenario de bajas remuneraciones y precariedad en el mundo del trabajo y un escaso aporte a la comunidad en donde despliegan sus actividades productivas.

El recientemente fallecido académico Norbert Lechner, ha caracterizado esta dicotomía como una tensión constante entre modernización y modernidad, propia de los países pertenecientes a América Latina.

Cuando hablamos de **modernización**, nos referimos al desarrollo de la **racionalidad instrumental**, que da cuenta de los requerimientos de eficiencia, productividad, competitividad y el cálculo medio-fin que permite controlar los procesos sociales y naturales en un territorio determinado. Sus expresiones propias corresponden al libre mercado y al desarrollo científico tecnológico, los cuales posibilitan la integración transnacional.

Por otro lado, entenderemos la **modernidad**, en tanto **racionalidad normativa**, vale decir, todas aquellas pautas sociales y culturales que dan contenido a las instituciones, asegurando un desarrollo sustentable, equitativo y a escala humana. Estos valores deberían subordinar y dar dirección a los procesos de modernización.

La tesis principal de Lechner, es que en Latinoamérica y en Chile en particular, **el proceso de modernización ha carecido de modernidad**¹. La historia de muchos de los países de la región revela procesos de modernización sin culminar en sociedades modernas, con escasos progresos en materia social y una injusta distribución de las oportunidades y por consecuencia lógica en los ingresos.

Efectivamente, a partir de la década del 80', en Chile, se consolida el paradigma de las "ventajas comparativas" vinculadas al comercio internacional y el cálculo técnico-instrumental comienza a tomar lugares de privilegio. Conceptos tales como rentabilidad, eficiencia y productividad, desplazan a otros como equidad, distribución y protección social. La política social queda subordinada a la política económica y se posiciona nuestra actual estrategia de desarrollo basada en la exportaciones de materias primas, vale decir, con escaso valor agregado, inhibiéndose toda reflexión normativa acerca de tal reestructuración de la sociedad.

Lo singular es que el actual orden internacional convierte a este proceso de modernización en una imposición. Así, la marginalización de un grupo importante de la población mundial aparece como un mal menor y como un problema netamente económico y, por ende, transitorio.

¹ Norbert Lechner, ¿Son compatibles modernidad y modernización? El desafío de la democracia latinoamericana. Documento de Trabajo, Programa FLACSO-Chile, Número 440, Marzo 1990.

Más que en ningún otro período de nuestra historia, desde comienzos de la década del 80' se puede apreciar el desarrollo de un modelo único para llegar a ser una sociedad moderna. Es el momento en que nacen las AFP, las isapres y se lleva a cabo el Plan Laboral, el cual tuvo como objetivo minimizar el papel de las relaciones colectivas, a través de la derogación de la obligatoriedad de la filiación sindical y del establecimiento de la negociación colectiva a nivel de la empresa. Se trata de una regulación que da plena libertad a la relación entre un empleador y cada trabajador, por lo tanto, permite pactar distintas modalidades de remuneraciones, jornadas de trabajo y actividades a contratar.

Ello, en conjunto con las nuevas demandas del mercado internacional, generó nuevas formas de trabajo como la subcontratación, los trabajos temporales y el trabajo a domicilio, los que, junto con hacer más precarias las condiciones laborales, introdujeron un escenario que acentuó la asimetría de poder entre empleador y trabajadores.

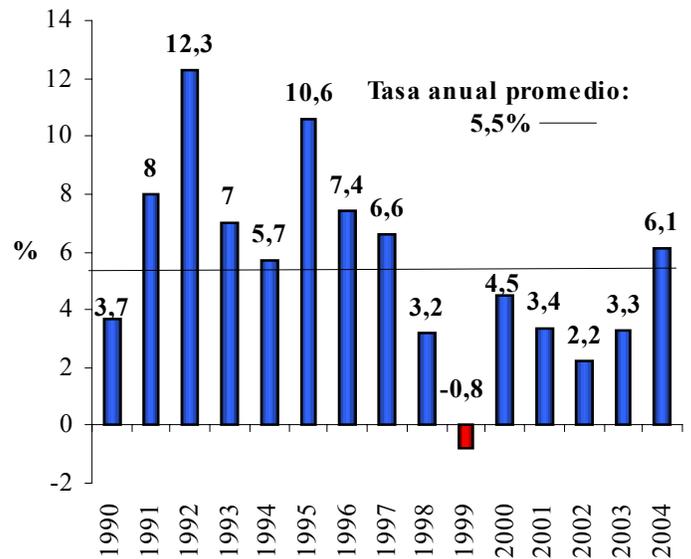
La dinámica de la **modernización** se acompaña de un conjunto de instituciones que se encargan de anclar el cóctel de políticas económicas en Chile, en cambio, la **modernidad** padece de un déficit institucional y la política empieza a ser colonizada por la economía, entregando a la dirección del mercado el destino de la salud, la educación, el trabajo, la previsión y el medio ambiente.

La preocupación casi exclusiva por **“cuánto crecer”**, no deja espacios para una reflexión sobre el **“cómo se crece”**, escenario que se extiende hasta el día de hoy y que se refleja con mayor fuerza en las precarias condiciones laborales que se observan en los distintos sectores de la matriz productiva nacional. Actividades tan exitosas económicamente como la Agroexportación, la Salmonicultura y el fenómeno reciente de los Call Centers grafican a la perfección esta realidad en la medida que los frutos del crecimiento y las utilidades registradas en los últimos años no van de la mano necesariamente con trabajos de mayor calidad.

1) El “exitoso” modelo de desarrollo chileno

La economía chilena ha tenido importantes períodos de bonanza durante los últimos 15 años. De hecho, a pesar de vivir las consecuencias de la crisis asiática -de las cuales sólo recientemente nos estamos recuperando- entre 1990 y 2004 crecimos a una tasa promedio anual de 5,5%. Este valor es bastante más alto que lo que se observa en cualquier país latinoamericano y en los países desarrollados en general, en donde en promedio se observa una tasa de 2,5% para este período.

Gráfico I.1: Crecimiento de la Economía Chilena para el período 1990-2004



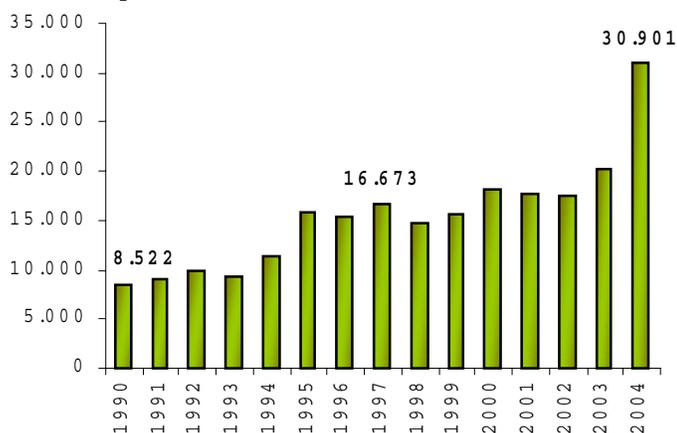
Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por el Banco Central

Dentro de las razones que explican estos positivos resultados, se encuentra el exitoso modelo exportador nacional, que al menos en términos macroeconómicos ha mostrado importantes avances. Si consideramos los retornos por exportaciones, entre 1990 y 1997 Chile duplica su recaudación y entre 1990 y 2004 prácticamente cuadruplica los retornos, sobrepasando la barrera de los US\$30 mil millones durante el año recién pasado.

Junto a las exportaciones vinculadas con la minería, en donde el cobre concentra un gran porcentaje en la canasta exportadora nacional, en los últimos años han crecido considerablemente los aportes de los sectores forestales, frutícolas y acuícolas. Además, mientras en 1975, se exportaban sólo 200 productos a 50 mercados a través de 200 empresas, hoy se exportan más de 5 mil productos a 171 mercados y participan 6.639 empresas.²

² www.prochile.cl

Gráfico I.2: Retornos por Exportaciones para el período 1990-2004 (Millones de US\$)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por Mideplan

Actualmente, Chile se posiciona como un lugar de gran atracción para la inversión extranjera y como una plataforma regional para aquellos capitales que aspiran a consolidar sus negocios en América Latina. Sus excelentes indicadores macroeconómicos y su publicitada estabilidad política e institucional, son los elementos centrales que han llevado a hablar del “exitoso” modelo de desarrollo chileno. De hecho, cuando los representantes del Comité de Inversiones Extranjeras, recorren el mundo y exponen en los diversos seminarios en que participan importantes inversionistas extranjeros, destacan las siguientes características de la economía chilena:

i) Riesgo país³ extremadamente bajo, alcanzando un mínimo histórico a comienzos de 2005.

ii) Baja Inflación. Durante los últimos años se observan tasas anuales entre 2% y 4%.

iii) Gran Apertura Comercial. Chile presenta Tratados de Libre Comercio con Estados Unidos, Corea del Sur, Canadá, México, EFTA (países de Europa del Norte), un Acuerdo de Asociación Económica con la Unión Europea y múltiples Acuerdos de Complementación Económica con distintos países de Latinoamérica.

iv) Una política fiscal orientada a mantener un *superávit fiscal estructural* equivalente al 1% del PIB, medida muy elogiada por los organismos internacionales, cuyo objetivo es garantizar la transparencia fiscal

v) Primeros lugares en los ranking internacionales de libertad económica. Según The Heritage Foundation de Estados Unidos, Chile se ubica en el undécimo lugar entre 155 países y de acuerdo al Fraser Institute de Canadá se ubica 22 entre 123 países.

vi) Primeros lugares en competitividad. Según el Foro Económico Mundial, Chile es la economía más competitiva de América Latina, superando incluso a muchos países de la Unión Europea.

vii) Excelente ambiente para hacer Negocios. Según un estudio de Economist Intelligence Unit, Chile se encuentra entre los 20 mejores lugares para hacer negocios en los próximos cinco años. Además, la revista América Economía, sostiene que durante el 2004 Santiago se transformó en la mejor ciudad de América Latina para hacer negocios.

Sin embargo, a pesar de las buenos indicadores macroeconómicos que presenta Chile, se observan profundas fisuras a nivel microeconómico, que se reflejan principalmente en una desigual distribución del poder, de las oportunidades y los ingresos y en un mercado laboral bastante precario.

En primer lugar, las altas tasas de crecimiento económico apuntadas anteriormente, que permitirán que el producto interno bruto per cápita ajustado por poder de compra alcance un valor cercano a los US\$ 12 mil en el 2006, no se traducen necesariamente en mejores condiciones de vida para todos los chilenos.

Según el Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 2004, Chile se ubica entre las diez naciones que presentan peor distribución del ingreso en el planeta, sólo superado por países muy pobres de África y un par de países latinoamericanos. De hecho, si consideramos la brecha de ingresos entre el 10% de los hogares más pobres y el 10% de los hogares más ricos, mientras en Japón, Noruega o Suecia esta distancia no sobrepasa las seis veces, en Chile se empuja por sobre las 40 veces⁴.

Cuadro I.1: Los 10 países con peor Distribución en el Ingreso en el mundo

País	Coefficiente de Gini*
Namibia	70,7
Lesotho	63,2
Botswana	63,0
Sierra Leona	62,9
Rep. Centroafricana	61,3
Swazilandia	60,9
Sudáfrica	59,3
Brasil	59,1
Colombia	57,6
Chile	57,1

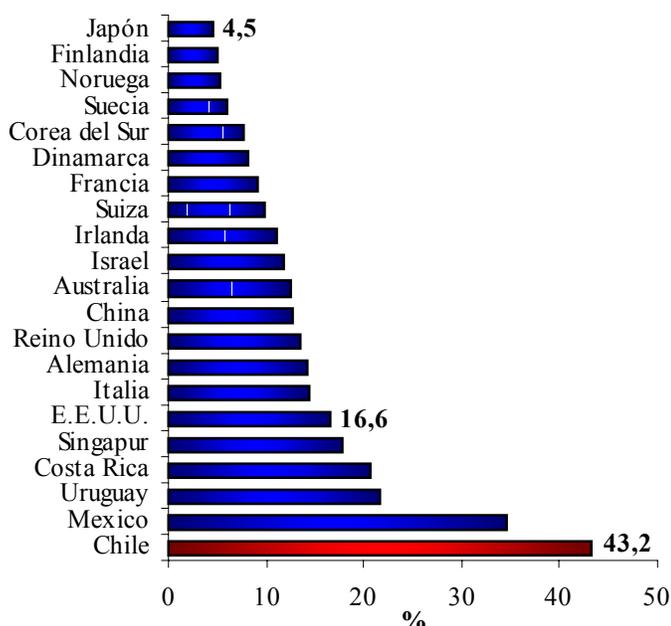
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados en el Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 2004

*El Coeficiente de Gini se utiliza para medir los niveles de desigualdad en un país. Toma el valor 0 si hay perfecta igualdad y el valor 100 si existe perfecta desigualdad entre los ingresos obtenidos por las personas

¹ Cuando un país presenta un bajo indicador de riesgo país, significa que puede contraer préstamos a nivel internacional a tasas de interés más bajas.

⁴ De acuerdo a las estadísticas entregadas por Mideplan a través de la encuesta CASEN, para el 2003 esta brecha sería de 34,5 veces, sin embargo, esta diferencia no deja de ser preocupante.

Gráfico I.3: Brecha entre el 10% más rico y el 10% más pobre para algunos países seleccionados



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por el Informe sobre Desempleo Humano 2003

En términos concretos, en nuestro país, un hogar que pertenece al primer decil registra un ingreso autónomo, vale decir, generado principalmente a través del trabajo y sin considerar los aportes del Estado en subsidios monetarios y no monetarios, equivalentes a \$63.866 en promedio, en cambio, un hogar que pertenece al 10% más rico de la población acredita ingresos superiores a los \$2 millones.

Cuadro I.2: Ingreso Autónomo por hogar y per cápita según decil de ingresos, 2003 (en pesos)

Decil	Ingreso Promedio Autónomo por hogar (\$)	Tamaño Medio del Hogar (N° personas)	Ingreso Autónomo per cápita (\$)		
			Valor Promedio	Valor Mínimo	Valor Máximo
I	63.866	4,3	14.818	---	25.625
II	144.442	4,4	32.679	25.628	39.678
III	191.812	4,2	45.670	39.679	52.177
IV	250.284	4,2	59.877	52.180	67.658
V	291.995	3,9	75.843	67.664	84.810
VI	348.773	3,7	95.293	84.820	106.867
VII	437.417	3,6	122.526	106.875	140.609
VIII	568.279	3,4	165.679	140.627	199.906
IX	810.931	3,2	254.210	199.933	335.583
X	2.177.245	2,8	769.345	335.614	---
Total	528.507	3,8	140.560	---	---

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por Mideplan

Aún más, en el 60% de los hogares chilenos, los ingresos no superan los \$400.000, lo cual permite concluir que los niveles de desigualdad en Chile son doblemente preocupantes, en tanto además están asociados con pobreza. De esta manera, sólo en 4 de cada 10 hogares chilenos se logra sobrepasar la barrera de los \$100 mil per cápita, que según los cálculos que logran conectar la teoría con la realidad, es el monto mínimo que permite alcanzar una vida digna.⁵

En relación a las exportaciones, también se presenta un escenario con un importante grado de concentración. De hecho, en el año 2004, sólo 10 empresas explicaron el 45,6% del total exportado, de las cuales ocho pertenecen al sector minero y dos al sector industrial. Si se consideran las 25 principales empresas exportadoras, estas concentran más del 60% del total exportado.

Además, de las 6.639 empresas que exportan en Chile, sólo el 4,3% (282) captan retornos por sobre los US\$10 millones, pero concentran el 88,6% del valor total.⁶ En conclusión, las micro, pequeñas y medianas empresas pese a generar alrededor del 80% de las fuentes laborales en Chile, sólo participan residualmente de los beneficios del modelo exportador chileno.

Por último, es preciso destacar la importancia de las condiciones y particularidades de nuestro mercado del trabajo en la perpetuación de las desigualdades en los ingresos que se observan en nuestro país, en la medida que las bajas remuneraciones, la precariedad e inestabilidad de los empleos, las irregularidades detectadas en el pago de cotizaciones previsionales de los trabajadores y trabajadoras y las altas cifras de desempleo se convierten en las variables claves que imposibilitan la movilidad social.

⁵ Ver, Registro de Políticas Públicas N°7, Determinación del Nuevo Umbral de la Pobreza en Chile y Análisis de Coyuntura Social N°19, ¿Cuántos Pobres hay en Chile?, Publicaciones Terram.

⁶ Análisis de las Exportaciones Chilenas 2004, en www.prochile.cl

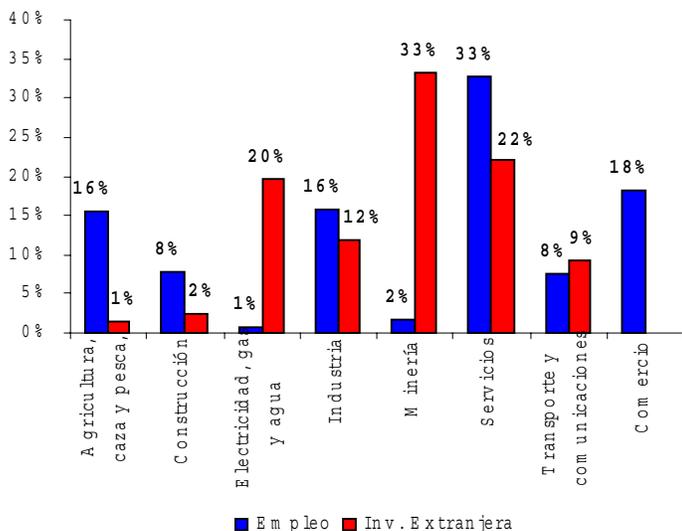
2) Caracterización de las condiciones laborales en Chile

Una de las grandes promesas asociadas al crecimiento económico, corresponde a la creación de nuevos empleos. Sin embargo, a pesar de que efectivamente en períodos de bonanza económica, se multiplican las oportunidades de trabajo y se reduce el porcentaje de desocupados, tan o más importante que esta relación pasa a ser la “calidad” de las nuevas fuentes laborales.

En primer lugar, el predominio del lenguaje económico en la política nacional (modernización sin modernidad), ha gatillado que se asuma como una verdad, el hecho de que la inversión extranjera sea una de las fuentes principales de creación de empleo en Chile. Sin embargo, las estadísticas muestran que esta aseveración más bien es una especie de mito y no forma parte de la evidencia empírica.

En particular, si consideramos la inversión extranjera total entre 1990 y 2004, podremos apreciar que más del 50% de ella se concentra en la Minería y en el sector de Electricidad, gas y agua, que sólo generan el 3% del empleo en Chile.

Gráfico I4 : Participación de los sectores Económicos en el Empleo y en la Inversión Extranjera Total (Promedio 1990-2004)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por el INE, y Comité de Inversión Extranjera

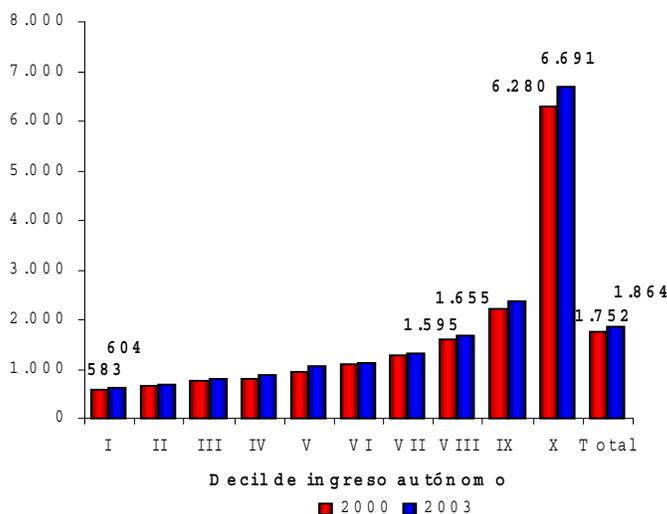
En segundo lugar, si revisamos el ingreso por hora de la ocupación principal, según decil de ingreso, podemos observar que la retribución es bastante baja en gran parte de la población.

Así, aquellos trabajadores pertenecientes al 10% más pobre, reciben un pago por hora apenas superior a \$600 y el 80% de los trabajadores no alcanzan a superar la barrera de los \$2 mil por hora y se encuentran por debajo del promedio nacional. Sólo en el último decil -el 10% más rico de la población-, se detecta un ingreso para la ocupación principal de magnitudes considerables, alcanzando a \$6.691 por hora.

Estas cifras, permite inferir que la fuente principal de la desigualdad en los ingresos proviene de la diferencia que existe en las remuneraciones que se paga a los trabajadores y trabajadoras.

En tercer lugar, es necesario destacar, que existe una

Gráfico I5 : Ingreso por hora de la ocupación principal, según decil de ingreso, 2000 y 2003 (\$ de Noviembre 2003)



Fuente: C A S E N 2003

tendencia mundial que estimula el crecimiento de formas “atípicas” de empleo, tales como el trabajo temporal, la subcontratación, los contratos por obra o faena y el teletrabajo entre otras.

En Chile este tipo de puestos de trabajo, asociados a la flexibilización que necesitan las empresas para adaptarse a los vaivenes de la demanda por sus productos en un mundo globalizado y que les permite minimizar sus costos de operación al transformar los costos fijos en variables, ha ido aparejado lamentablemente de mayor precariedad.

A pesar de que las últimas reformas laborales operativas desde finales del 2001, intentaron combinar mayor flexibilidad a través de la introducción de los contratos a tiempo parcial y el fortalecimiento de la polivalencia de funciones, entre otras medidas, con mayor poder de negociación de los trabajadores frente a los empresarios, en la práctica no se observan avances significativos en la simetría de fuerzas entre las partes, en virtud de los altos

niveles de desempleo observados durante los últimos años que colocan en desventaja a los miles de trabajadores chilenos que están dispuestos a laborar bajo cualquier condición y al escaso poder de fiscalización que presenta la Dirección del Trabajo, tendencia que favorece una de las prácticas culturales históricas del empresariado chileno: “la ley se acata, pero no se cumple”.

Según el Banco Mundial, el índice de rigidez en el empleo en Chile al estar más de 15 puntos por debajo del promedio de los países pertenecientes a la OECD, da cuenta de los altos grados de flexibilidad en el mercado laboral nacio-

Cuadro I.3: Situación del Mercado Laboral, 2004

Indicador	Chile	Promedio Regional	Promedio OECD
Índice de dificultad para contratar	17,0	44,4	26,2
Índice de Rigidez horaria	20,0	53,3	50,0
Índice de dificultad para Despedir	20,0	34,3	26,8
Índice de Rigidez del Empleo*	19,0	44,0	34,4
Costos de Despidos (salarios semanales)	51,0	70,9	40,4

Fuente: Banco Mundial

* Cada índice asigna valores del 0 al 100, con los valores más altos representando regulaciones más rígidas. El índice de Rigidez del empleo es un promedio de los tres primeros índices (dificultad para contratar, rigidez horaria y dificultad para despedir). Un valor más cercano a cero, indica mayor facilidad para contratar y despedir trabajadores y un esquema de horarios más flexible en el mercado del trabajo

nal.

De acuerdo a algunos indicadores de organismos internacionales y nacionales, se observa el siguiente escenario en el mercado laboral chileno (Ver Cuadro I.4)

Por ejemplo, según la Organización Internacional del Trabajo, OIT, sólo uno de cada tres chilenos tiene un **trabajo decente**, vale decir, con contrato escriturado, un salario digno y cotizaciones previsionales al día. Adicionalmente, en Chile se trabaja mucho y por ello sólo ocho de cada cien jefes de hogar son los privilegiados que acreditan un trabajo decente y una buena calidad de vida al mismo tiempo.

Por otro lado, se observa gran rotación en los puestos de trabajo y a pesar que de cada cuatro empleos en Chile, diez son de carácter informal, según la Encuesta Laboral (ENCLA) 2002, la economía chilena se ha ajustado en los períodos de crisis principalmente a través de un proceso de precarización al interior del propio sector formal, aumentándose el segmento de trabajadores y trabajadoras de menor calificación, con contratos a tiempo parcial, temporales o incluso sin contrato y con salarios más bajos.

De hecho, si se revisan los contratos creados entre octubre del 2002 y diciembre del 2003, de acuerdo a las estadísticas entregadas por la Unidad de Seguro de Cesantía de la Superintendencia de AFP, se podrá observar que prácticamente el 80% de ellos registran una renta imponible menor a los \$200 mil.

Cuadro I.4: Indicadores de Precariedad Laboral

- Sólo el 32,1% de los chilenos tiene un trabajo decente y un 8,4% de los jefes de hogar logra combinar condiciones decentes de trabajo con buena calidad de vida.
- Santiago es la ciudad en donde más horas se trabaja en el mundo.
- 83% de los chilenos trabaja en promedio 11 horas al día.
- El 93% de las personas contratadas en el último tiempo, no duraron más de un año en sus nuevos puestos de trabajo.
- Existen contratos por \$1 o por \$500 como sueldo base, de manera tal de llegar al mínimo a través de horas extraordinarias subremuneradas.
- El 38% de las empresas no da alimentación a sus empleados y el 16% de ellos no almuerza todos los días.
- 4 de cada 10 empleos son informales.
- La mayoría de las denuncias llevadas a la Justicia Laboral permanece más de 6 meses sin sentencia.
- Sólo el 13,3% de los trabajadores asalariados se declara afiliado a un sindicato.
- Existen más de 500.000 trabajadores subcontratados, para los cuales no hay una normativa clara.
- Existe una deuda por más de \$500 mil millones por cotizaciones previsionales declaradas pero no pagadas por parte de los empleadores.
- El 70% de los trabajadores con jornada parcial no cotizan en el sistema previsional.
- El 80% de los empleos se generan en la micro, pequeña y mediana empresa. Sus venas alcanzan sólo al 20% del total y su volumen exportado a menos del 4%.
- Sólo el 10% de la Fuerza de Trabajo ha recibido capacitación.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección del Trabajo, OIT y Mideplan

Cuadro I.5: Número de Contratos según Renta Imponible (Octubre 2002 a Diciembre 2003)

Tramos de Ingresos	Contratos Creados	%
Hasta \$ 100.000	873.792	36,5
de \$ 100.000 a \$ 200.000	1.028.787	42,9
de \$ 200.000 a \$ 300.000	253.248	10,6
de \$ 300.000 a \$ 400.000	100.136	4,2
de \$ 400.000 a \$ 500.000	47.928	2,0
más de \$ 500.000	92.527	3,9
Sin Información	729.610	
Total	3.126.028	100,0

Fuente: Superintendencia de AFP, Unidad de Seguro de Cesantía

Adicionalmente, es necesario recordar que el monto que se paga por concepto de salario mínimo en nuestro país, que alcanza a \$127.500 y que ha sido recientemente reajustado, está siendo fuertemente cuestionado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en cuanto no alcanzaría para vivir dignamente.⁷

Además, según la encuesta de caracterización socioeconómica, CASEN 2003, sólo el 75% de los empleos son permanentes, porcentaje que apenas sobrepasa el 50% en el quintil más pobre de la población y el 22,3% de los trabajadores asalariados declaran no tener un contrato de trabajo, llegando al 40% en el quintil más pobre.

Cuadro I.6: Estadísticas trabajadores asalariados por quintil de ingreso, 2003

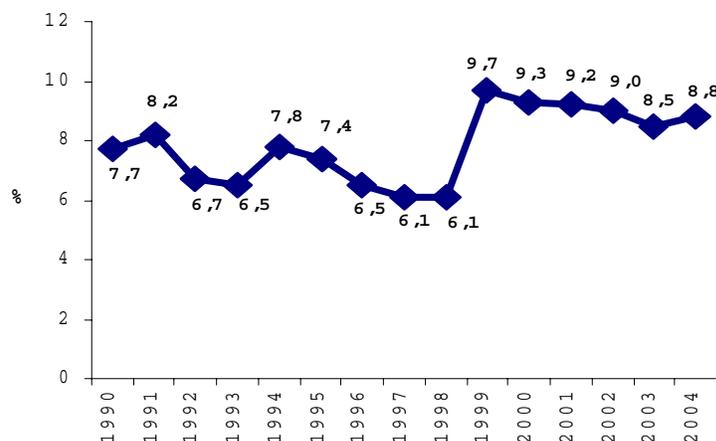
Quintil	% empleo permanente	% que no tienen contrato de trabajo
I	53,3	40,3
II	67,8	28,6
III	74,9	21,4
IV	82,8	16,3
V	89,3	11,3
Total	75,3	22,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por Mideplan

De acuerdo a la ENCLA 2002, y usando como fuente la información dada por los empresarios, el 20% de los contratos son por plazo fijo, obra o faena, honorarios u otra modalidad, cifra que llega casi al 25% en la gran empresa.

Cuando se les pregunta a las personas, a través de la encuesta CASEN 2003, el porcentaje de contratos indefinidos desciende aún más. De hecho, el 32,1%

Gráfico I.6 : Evolución de la Tasa de Desempleo 1990-2004 (serie desestacionalizada)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por el INE

acredita contratos por plazo fijo, obra o faena u otros, llegando al 53,1% en el mundo rural.

Este último factor cobra vital importancia en un escenario de altas tasas de desocupación, como las que se observan en Chile durante los últimos años, situadas entre el 8,5% y el 10% aproximadamente, cifras muy alejadas de las tasas del orden del 6,5% observadas durante la década del 90'.

Cuadro I.7: Razones para dejar el último trabajo por quintil de ingreso (en %)

¿Por qué razón dejó el último trabajo?	Total	I	II	III	IV	V
Término de faena o de la obra	29,6	42,1	32,3	27,1	20,7	13,5
Por despido	20,8	20,0	22,8	21,8	21,1	16,4
Por un mejor empleo	12,2	5,9	10,2	12,0	17,0	23,9
Cambio de giro o quiebra	4,5	4,2	4,6	4,3	4,2	6,0
Disminución de las ventas	1,6	1,5	1,6	1,4	1,7	1,8
Otras razones	31,3	26,3	28,5	33,4	35,3	38,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por Mideplan, CASEN 2003

Al revisar las razones por las cuales las personas abandonan sus trabajos, se puede apreciar que el 50% lo hace por término de la obra o faena o por despido. En el quintil de ingreso donde se encuentran los hogares más pobres sólo el término de obra o faena aporta el 42,1% de las causas.

Otro elemento importante y asociado a precariedad laboral, tiene que ver con el suministro de trabajadores, la subcontratación y el empleo temporal.

El fenómeno del **suministro de trabajadores**, corresponde a una forma contractual a través de la cual

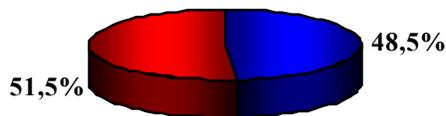
⁷ Revista Punto Final N°586, Artículo titulado, "El salario del miedo", Fundación Terram.

una empresa "A" contrata a otra empresa "B" para que ésta última le provea de trabajadores, quienes no asumen un vínculo contractual con la empresa "A".

Esta práctica no se encuentra normada y se presta para relaciones laborales encubiertas en donde el más perjudicado es el propio trabajador que en muchos casos queda en tierra de nadie. Según la encuesta ENCLA 2002, en Chile existirían aproximadamente 175.000 trabajadores suministrados dispersos en 32,7% de las empresas del país.

Otro fenómeno relacionado con los cambios ocurridos con el mundo del trabajo es el de la **subcontratación** a terceros o externalización de las empresas de partes de los procesos productivos, la actividad principal o servicios complementarios como el aseo, servicios legales, seguridad y alimentación. Estas formas de contratación tienden a estar asociadas con mayores niveles de desprotección e inestabilidad que permiten el abaratamiento de costos para las compañías.

Gráfico I.7: Empresas que subcontratan actividades a terceros



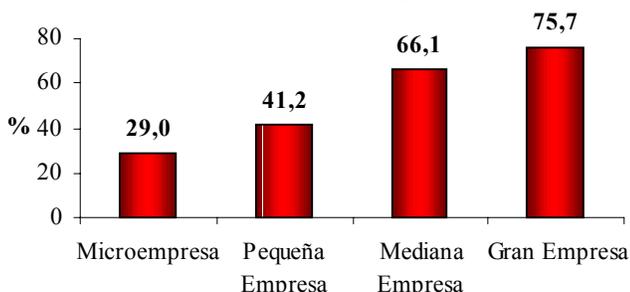
■ No Subcontrata ■ Sí Subcontrata

Fuente: Encuesta Empleadores, ENCLA 2002

Según la encuesta ENCLA 2002, más de la mitad de las compañías ha declarado subcontratar alguna actividad con terceras empresas, situación que iría en aumento en los próximos años.

Lo peculiar, es que son las grandes y medianas empresas las que más subcontratan, y en ellas precisamente se concentran los mayores volúmenes de productos exportados. A nivel regional en tanto, la Región Metropolitana presenta los índices más altos, seguida por la Octava y la Décima región en donde el 47,5% y el 43,1% de las empresas subcontratan actividades respectivamente.

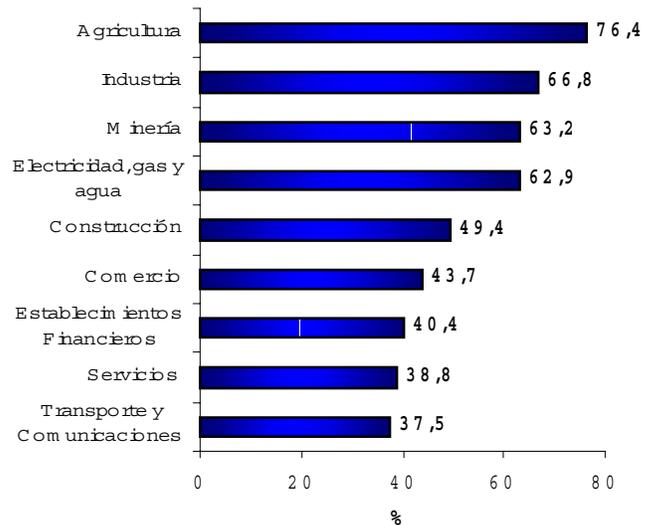
Gráfico I.8: Proporción de Empresas que subcontratan actividades según tamaño



Fuente: Encuesta Empleadores, ENCLA 2002

Por otro lado, según las distintas ramas de actividad económica, las empresas agrícolas son las que más subcontratan, seguidas de las que se vinculan con la industria, minería y las empresas de electricidad, gas y agua. En total, se estima que en Chile existirían más de 500 mil trabajadores subcontratados.

Gráfico I.9: Proporción de empresas que subcontratan actividades según rama



Fuente: Encuesta Empleadores, ENCLA 2002

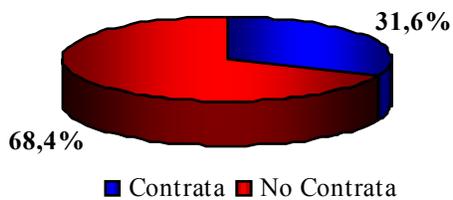
De acuerdo a algunos investigadores, "estos dos mecanismos – la subcontratación y el suministro de trabajadores – son los que se esconden detrás de la llamada «red de empresas» o empresa flexible. Para dimensionar el problema en su verdadera magnitud, podemos señalar que existen empresas en que operan 20 o más empresas distintas en su interior. Esto repercute negativamente en las condiciones de vida de todos los trabajadores y no tan sólo de aquellos contratados a través de estas falsas empresas"⁸.

Además de la subcontratación y el suministro de trabajadores, los trabajadores de temporada constituyen otra forma de empleo vinculada a los cambios estructurales en el mundo laboral y se asocia principalmente con la fruticultura. Su característica principal es que predominantemente posee presencia femenina y presenta problemas de higiene y seguridad e inconvenientes para organizarse sindicalmente.

Según la encuesta ENCLA, un 31,6% de las empresas contrata directamente trabajadores por temporada, alcanzándose los niveles más elevados en la agricultura y la construcción con un 65,5% y un 62,7% respectivamente.

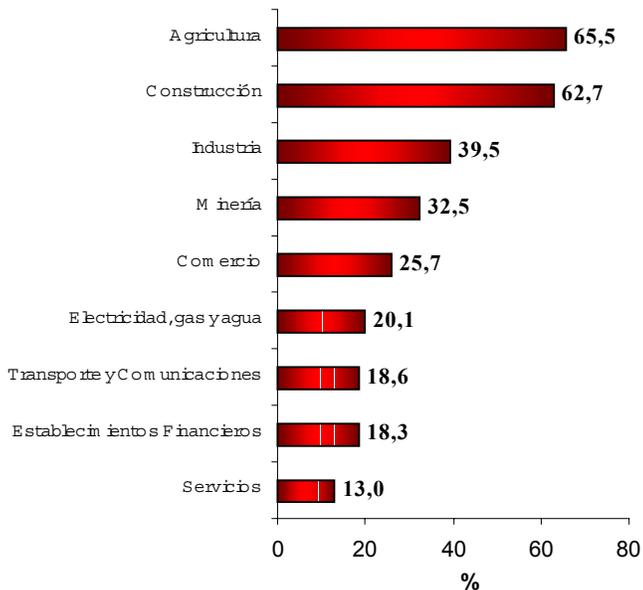
⁸ Margarita Peña en revista CHILEJUSTO, Año 1, N°14, julio 2004.

Gráfico L10: Proporción de empresas que contratan trabajadores temporales



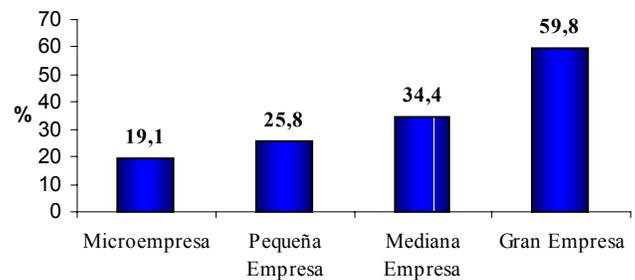
Fuente: Encuesta Empleadores, ENCLA 2002

Gráfico L11: Proporción de empresas que contratan trabajadores temporales según rama



Fuente: Encuesta Empleadores, ENCLA 2002

Gráfico L12: Proporción de empresas que contratan trabajadores temporales, según tamaño



Fuente: Encuesta Empleadores, ENCLA 2002

En las grandes empresas es donde se utiliza en mayor porcentaje el trabajo temporal, con casi el 60%.

Por último, es necesario destacar dos características adicionales del mundo laboral: **El empleo femenino y la sindicalización.**

Aunque todavía la tasa de participación de la mujer en el mercado laboral es baja en relación a los países desarrollados y otras economías de Latinoamérica, su presencia crece año a año y según la CASEN 2003 alcanza el 42%.

Esta tendencia es muy importante, en tanto muchas trabajadoras se insertan en actividades productivas que incluyen formas de empleos atípicas y con bastante desprotección.

Por otro lado, la sindicalización presenta cifras muy bajas. El temor que manifiestan los trabajadores para incorporarse a un sindicato ante la represalia de perder su trabajo y los crecientes grados de flexibilidad que colaboran con la atomización del trabajador y que bloquean la posibilidad real de asociarse con otros, ha gatillado que la tasa de sindicalización sobre la fuerza de trabajo ocupada sólo sea de 11,6%, equivalentes a algo más de

Cuadro L8: Número de Sindicatos Vigentes y Activos, Población Afiliada a Sind. Vigentes Activos, Fuerza de Trabajo y Tasas de Sindicalización, a nivel nacional, 1986-2004 (algunos años seleccionados)

Año	Número de Sindicatos Vigentes	Número de Sindicatos Vigentes Activos	Población afiliada a Sindicatos Vigentes Activos	Total Fuerza de Trabajo Ocupada	Tasa de Sindicalización (Pob./F.T. ocupada)	Población afiliada a Sindicatos Trabajadores Dependientes	Fuerza de Trabajo Asalariada	Tasa de Sindicalización (Pob. Dep./F.T. Asalariada)
1986	5.391	*	386.987	3.862.850	10,0	332.147	2.700.830	12,3
1990	8.861	*	606.812	4.525.530	13,4	515.825	3.112.680	16,6
1991	9.858	7.707	701.355	4.630.670	15,1	586.716	3.199.030	18,3
1992	10.756	8.323	724.065	4.877.430	14,8	602.435	3.367.330	17,9
1997	13.795	7.446	617.761	5.380.190	11,5	501.386	3.787.620	13,2
1998	14.276	7.439	611.535	5.432.350	11,3	489.957	3.758.590	13,0
1999	14.652	7.057	579.996	5.404.480	10,7	463.071	3.740.110	12,4
2003	16.987	8.967	669.507	5.675.130	11,8	519.687	3.872.630	13,4
2004	18.047	9.414	680.351	5.862.900	11,6	533.175	3.996.110	13,3

Fuente: Compendio de Series Estadísticas 1990-2004, Dirección Nacional del Trabajo

* No existe información para esos años

680 mil trabajadores. Esta tasa se eleva a 13,3% si sólo se considera a la fuerza de trabajo asalariada.

Luego de revisar estos indicadores, no es de extrañar que los trabajadores al finalizar su vida laboral cuenten con pensiones por jubilación muy bajas, en virtud de importantes períodos de lagunas previsionales vinculadas a la informalidad y precariedad de los empleos, y a la desocupación. De hecho, de acuerdo a las estadísticas del Instituto de Normalización Previsional, INP, casi el 80% de las pensiones que se entregan actualmente no sobrepasan la pensión mínima que asegura el Estado de \$82 mil.

Además, según la encuesta CASEN 2003, sólo el 62,7% de los trabajadores asalariados acredita estar cotizando en el sistema previsional y existe una deuda de más de \$500 mil millones por cotizaciones declaradas por los empleadores, pero no pagadas.

Cuadro I.9: Distribución de las pensiones entregadas según monto de dinero

Montos	Nº de Personas
Pensión Asistencial (\$37.849)	225.621
Pensión Mínima o menos (hasta \$82.238)	535.199
Entre \$82.239 y \$120.000	73.296
Entre \$120.000 y \$240.000	93.021
Entre \$240.000 y \$480.000	53.212
Más de \$480.000	24.622
Total	1.004.971

Fuente: INP

En resumen, existen profundas asimetrías entre el desempeño macroeconómico chileno y las condiciones laborales de los trabajadores, grandes diferencias entre las altas tasas de crecimiento del producto interno bruto y su distribución en la población y una tensión permanente entre modernización y modernidad.

Por ello, es conveniente escuchar frases como la de Ricardo Infante, representante de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, en un Seminario Nacional Tripartito para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en la industria de procesamiento de productos marinos y los cultivos acuícolas, llevado a cabo en mayo del 2000 en Puerto Varas:

*"Las economías están entrando a la globalización con velocidad de automóvil mientras que las relaciones laborales lo están haciendo en bicicleta. La producción de bienes, como por ejemplo la del salmón, tienen normas de calidad del producto, pero nadie ha hablado de normas de calidad del trabajo. Aumenta la competitividad no porque se introduzcan grandes cambios tecnológicos o grandes cambios de organización de la producción, sino simplemente porque se reducen los costos laborales. ¿Cómo se reduce el costo laboral?. Se reduce no aumentando los salarios y deteriorando, precarizando como decía anteriormente, las relaciones de trabajo"*⁹

A continuación se describen con mayor detalle la realidad de tres importantes actividades productivas chilenas que han experimentado un gran auge en los últimos años y que son un fiel reflejo del análisis esbozado en esta introducción: La Salmonicultura, la Agroexportación y los Call Center.

⁹ Cultivando el Mar, Cuaderno de Investigación N°13, Dirección del Trabajo.

II SALMONICULTURA

1) Organización industrial

El cultivo de salmónes y truchas es una actividad económica que se desarrolla principalmente durante los últimos 15 años en la Décima Región de Chile. La cadena productiva consta de un núcleo y dos actividades industriales centrales que corresponden a tres etapas fundamentales dentro del proceso productivo. Estas etapas centrales son:

i) **Pisciculturas y Hatchery:** corresponde al núcleo intensivo en tecnología.

ii) **Centros de cultivo,** engorda y cosecha: núcleo de la producción.

iii) **Plantas de proceso:** núcleo en que se genera el valor agregado del producto.

La cadena comienza con la producción de ovas y su posterior evolución a alevines y smolts. Una vez que los smolts de los centros de agua dulce adquieren un peso de entre 55 y 80 grs., son transportados en camiones estanco hasta las costas donde se ubican los centros de mar. Luego, por medio de barcazas con estanques propios, o bien, barcazas transbordadoras, los peces son llevados hasta los centros de cultivo. Ahí son depositados en balsas jaulas para comenzar su proceso de crecimiento y engorda.

El ciclo de agua salada de los peces dura entre 10 y 13 meses dependiendo de la especie. Luego viene la fase de cosecha. En los centros de cultivo participa un mayor porcentaje de mano de obra, con presencia especial de buzos.

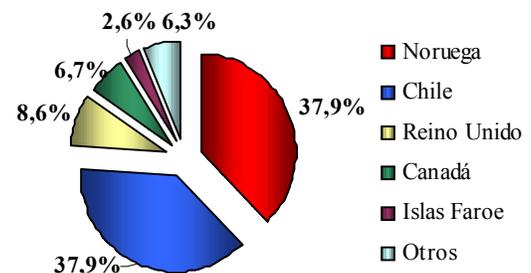
Finalmente los salmónes y truchas cosechados se transportan a las plantas de proceso en donde se convierten en un producto con mayor valor agregado de acuerdo a los requerimientos de los mercados de destino de los productos. Para ello, en las plantas se utilizan tecnologías de última generación y una gran contingente de mano de obra con la capacidad de asumir tareas que aún no pueden ser realizadas por máquinas.

La disponibilidad de mano de obra más barata en relación al resto de los países productores de salmón, hacen de Chile una industria competitiva en un escenario donde crecientemente se demandan más productos procesados.

La exposición a bajas temperaturas, los problemas posturales y el estrés son características propias del trabajo en las plantas de procesamiento.

La industria salmonera se ha transformado en un caso emblemático de éxito económico. En muy poco tiempo, Chile se convirtió en el primer productor a nivel mundial junto a Noruega, con una participación de mercado del 38% (en el año 1992 correspondía sólo a un 14%). Durante el año 2004, la industria generó US\$1.439 millones en exportaciones, transformándose en la principal actividad económica de la Décima Región, y al salmón, como el segundo producto más importante en nuestra canasta exportadora, siendo sólo superado por los envíos de cobre.

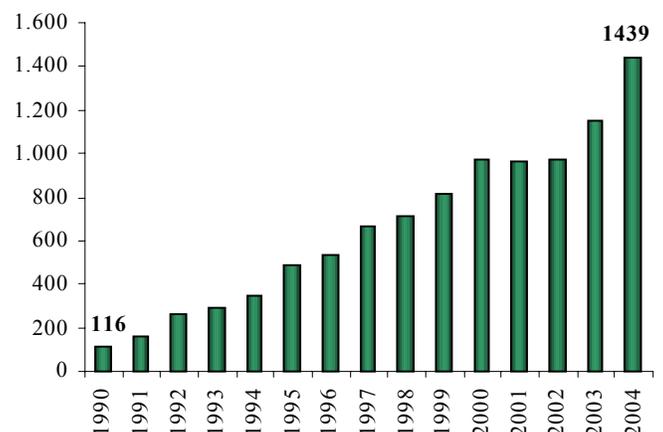
Gráfico II.1: Producción Mundial de Salmón por Países 2004



Fuente: Salm on Chile

Durante los últimos quince años este sector ha vivido un verdadero auge, presentando un aumento de 1.141% en los retornos por exportaciones. Más aún, las proyecciones apuntan a lograr envíos por sobre los US\$2 mil millones para 2010, una cifra conservadora si se considera que existen más de 400 mil hectáreas de borde costero que podrían ser concesionadas para la actividad salmonera sólo en la undécima región.

Gráfico II.2: Exportaciones Chilenas de Salmón y Trucha, 1990-2004 (en millones de dólares)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Salm on Chile y Dirección del Trabajo de la X Región

En el año 2004, el 87% de los retornos por volúmenes exportados en la salmonicultura provinieron de la Décima Región. Además, esta actividad durante los últimos 4 años representa entre el 70% y el 80% de sus exportaciones totales, lo que la transforma en una región monoexportadora y dependiente de las fluctuaciones de la demanda internacional.

Por otra parte, la importancia de este sector en las exportaciones chilenas ha crecido en forma notoria: Mientras en 1990 esta actividad explicaba sólo un 1,4% del total nacional, en los últimos años alcanza cerca del 5%, colaborando a su vez con el hecho de que la X Región haya duplicado su aporte por conceptos de exportaciones a nivel nacional, pasando de un escaso 3% a una participación del orden del 6%.

Cuadro II.1: Exportaciones de la Décima Región en el contexto nacional (1990-2004)

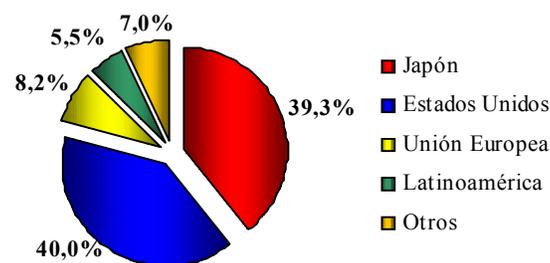
Año	Exportaciones Décima Región		Participación del salmón en las exportaciones nacionales
	Millones de US\$	Porcentaje del Total Nacional	
1990	254	3,0%	1,4%
1991	343	3,8%	1,8%
1992	444	4,5%	2,7%
1993	469	5,0%	3,1%
1994	526	4,6%	3,1%
1995	743	4,7%	3,1%
1996	762	5,0%	3,5%
1997	860	5,2%	4,0%
1998	914	6,2%	4,8%
1999	1.012	6,5%	5,2%
2000	1.146	6,3%	5,3%
2001	1.139	6,5%	5,5%
2002	1.174	6,7%	5,6%
2003	1.384	6,9%	5,7%
2004	1.805	5,8%	4,7%

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos entregados por Mideplan y SalmonChile

Los principales países de destino de las exportaciones de salmones y truchas cultivadas son Estados Unidos, con un 41%, seguido por Japón con el 39%. Más atrás se encuentra los países pertenecientes a la Unión Europea, con el 8%.

Respecto a las empresas del sector, existe una alta participación de capitales extranjeros, (principalmente holandeses y noruegos) con un 36% del total. El restante 64% está en manos de capitales chilenos.

Gráfico II.3: Destino de las Exportaciones de Salmónidos (2004)



Fuente: SalmonChile

Durante los últimos años, se aprecia una tendencia creciente de concentración de la propiedad y fusiones entre las empresas salmoneras. Así, mientras en el año 1993 la cantidad de empresas dedicadas al cultivo de salmónidos llegaron a ser alrededor de 100, se calcula que actualmente la cantidad de firmas un superaría las 50.¹⁰

Cuadro II.2: Ranking de principales empresas exportadoras de salmones y truchas en Chile, 2004

Empresa	Mill. de US\$	Part. (%)	Origen Patrimonial y Composición de Capital
1) Empresas Aqua Chile S.A.	189,6	13,2%	Chilena. Familias Puchi y Fisher
2) Marine Harvest Chile*	160,5	11,2%	Holding holandés Nutreco
3) Cía. Pesquera Camanchaca	99,6	6,9%	Chilena. Familias Cifuentes y Fernández
4) Salmones Multiexport Ltda.	95,1	6,6%	Chilena.Holding Multiexport S.A. Familias Borda, Del Pedregal, Gutierrez, Pino y Puchi.
5) Salmones Mainstream S.A.	88,5	6,2%	Multinacional Noruega. Grupo EWOS
6) Fjord Seafood Chile S.A.**	75,3	5,2%	Integrada con Cermaq Norwegian ASA
7) Cultivos Marinos Chiloé Ltda.	74,5	5,2%	Chilena. Propiedad de José López
8) Pesquera Los Fiordos Ltda.	65,9	4,6%	Chilena. Holding Agrosuper, propiedad de Gonzalo Vial
9) Salmones Antártica S.A.	64,2	4,5%	Japonesa. Compañía Nippon Suisan Kaisha.
10) Pesquera Eicosal Ltda.*	54,9	3,8%	Holding holandés Nutreco
Otras	471	32,7%	
TOTAL	1.439	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por SalmonChile y www.lexisnexi

* Ambas empresas se fusionaron a principios de este año

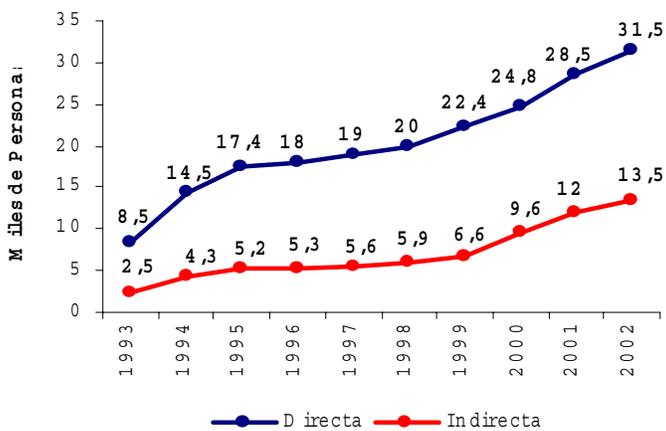
** Agrupa las exportaciones de Cultivadora de Salmones Linao y Salmones Tecmar

¹⁰ Transnacionalización de la Industria Salmonera (2003), Estrella Díaz. Publicaciones Oxfam.

Durante el 2004, sólo 10 empresas concentraron casi el 70% del total de retornos por exportaciones. Destacando las empresas nacionales Aqua Chile, Compañía Pesquera Camanchaca y Salmones Multiexport y las multinacionales Mainstream y Marine Harvest. Precisamente esta última empresa y Compañía Pesquera Camanchaca se encuentran entre las 25 empresas que captaron mayores retornos por exportaciones, lista que encabeza CODELCO.¹¹

Por otro lado, se observa que entre los años 1993 y 2002, la cantidad de empleos asociados a la industria, tanto directos como indirectos, creció un poco más de 4 veces, llegando a los 45 mil, de los cuales el 70% son directos.

G ráfico II.4 : C antidad de em pleos en la Industria Salm onera (1993 -2002)



Fuente :Salm onChile

Finalmente en términos de asociatividad, es preciso destacar que existe un alto nivel de organización por parte de los empresarios quienes se agrupan en su gran mayoría bajo la Asociación de la Industria del Salmón de Chile A.G, SalmonChile, la cual se creó en 1986, con el fin de representar y aunar los esfuerzos de los productores de salmón y trucha en diversos ámbitos, tales como el legal, técnico y de investigación y en el desarrollo y posicionamiento en los diferentes mercados, tanto internos como externos.

Los trabajadores en tanto, demuestran un menor poder de asociación y sólo durante los últimos dos años han podido crear más sindicatos y registran cinco federaciones distribuidas en Puerto Montt, Castro, Ancud y Quellón.

Según estadísticas de la Dirección del Trabajo de la Décima Región, actualmente se contabilizan 73 sindicatos salmóneros, repartidos en más de 15 comunas con más de 6.600 afiliados.

¹¹ La Corporación Nacional del Cobre de Chile, exportó en el 2004 US\$5.900 millones, cifra que representa casi el 20% de las exportaciones chilenas totales.

Cuadro II.3: Sindicatos del Sector Salmonero en la Décima Región, por Comunas (Febrero 2005)

Comunas	Número de Sindicatos	Socios	Socias	Total
Ancud	6	367	322	689
Calbuco	7	432	277	709
Castro	6	492	147	639
Chonchi	3	28	12	40
Dalcahue	3	292	137	429
Hualaihue	3	77	14	91
Osorno	1	208	0	208
Puerto Montt	29	1.645	1.216	2.861
Puerto Octay	2	111	3	114
Queilen	2	70	10	80
Quellón	7	269	75	344
Quemchi	3	178	213	391
Quinchao	1	34	0	34
Total	73	4.203	2.426	6.629

Fuente: Dirección del Trabajo, Décima Región

2) Condiciones laborales

A pesar del vertiginoso crecimiento de la salmonicultura, los importantes retornos por exportaciones y los más de 45 mil empleos generados, no se aprecia un impacto similar en la calidad de estos empleos y en los estándares ambientales involucrados en la cadena productiva.

En relación a este último punto, y de acuerdo a investigaciones científicas, existen al menos cuatro hitos que permiten cuestionar la sustentabilidad ambiental de esta actividad económica:

i)El **escape de salmones** de las balsas jaulas en la fase de cultivos, que genera consecuencias negativas en el ecosistema a través de hibridación de los peces, la competencia y depredación de las especies nativas y la transmisión de enfermedades.

ii)El uso de **verde de malaquita y antibióticos**. Productos de uso prohibido.

iii) La alimentación de los salmones cultivados, que requiere una **tasa de conversión de tres kilos por uno producido**, vale decir, se extrae una cantidad de recursos naturales que podría aprovecharse en la dieta alimentaria de la comunidad local para producir un tercio de un producto cultivado que tiene como destino los mercados de los países desarrollados.

iv)**Conflictos Territoriales** con actividades económicas como el turismo o la industria del aluminio, como ocurrió en el caso Alumysa.

En cuanto a las condiciones laborales propiamente tal, la industria salmonera se caracteriza por los bajos salarios, la alta presencia femenina, una alta tasa de accidentabilidad laboral y enfermedades profesionales, una presencia creciente de trabajadores subcontratados, prácticas antisindicales, escasa fiscalización e inestabilidad laboral.

2.1) Remuneraciones

Sin duda, uno de los temas más importantes y de mayor preocupación para un trabajador tiene que ver con el nivel de ingresos que recibe por su labor, independientemente de la actividad económica en que se desempeña.

Por un lado, el valor del salario acordado es trascendental en cuanto posibilita o impide satisfacer las necesidades básicas de un ser humano y las de su familia. Por otro lado, las formas de pago también resultan definitorias, en la medida que cuando el componente variable es muy importante en la remuneración final, fuerza directa o indirectamente a extender la jornada laboral o a trabajar en condiciones de estrés o de presión que confabulan con la salud de los trabajadores.

Adicionalmente, cuando la distribución funcional de los ingresos¹² en una industria es muy desigual, se produce una externalidad negativa, principalmente entre los trabajadores que ven con mucha impotencia, cómo sólo una ínfima parte de las millonarias utilidades llega a sus bolsillos, a pesar del importante aporte que en general ellos realizan para la consecución de procesos de crecimiento vertiginosos.

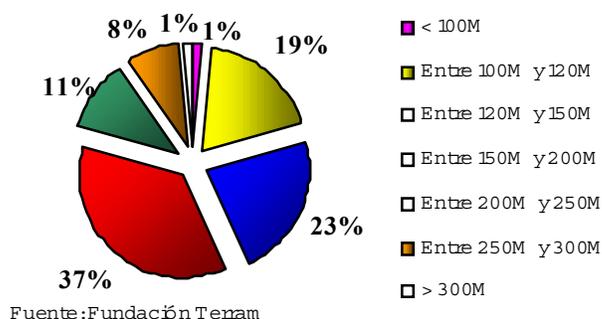
En este sentido, la situación de la industria salmonera chilena da cuenta de una enorme deuda en los tres aspectos mencionados.

En primer lugar, y de acuerdo a los resultados provenientes de una encuesta aplicada a 140 trabajadores de la salmonicultura en la Décima Región, tanto a nivel de centros de cultivo como a nivel de plantas de procesamiento y pertenecientes a más de 10 empresas de distinto tamaño y propiedad¹³, el salario promedio pagado en la industria no permite reproducir las condiciones mínimas de subsistencia que requiere cualquier ser humano.

¹² La distribución funcional de los ingresos tiene que ver con la repartición del producto entre los distintos factores productivos que aportan en su proceso de elaboración: retorno al capital, remuneración al trabajo y excedentes o utilidades.

¹³ Para mayores detalles, ver Cultivando Pobreza: Condiciones Laborales en la Salmonicultura, Registro de Problemas Públicos N°18, Abril 2005, Publicaciones Terram, en www.terram.cl

Gráfico II.5: Remuneraciones de los trabajadores de la Industria Salmonera



De hecho, el 80% de los encuestados reconoció que recibe un salario menor a \$200.000 y un 43% declaró que sus remuneraciones eran menores a \$150 mil.

Estos resultados están en sintonía con los valores entregados por la Dirección del Trabajo en su reciente estudio sobre remuneraciones en plantas salmoneras de la Décima Región, en donde se registra un ingreso promedio líquido mensual de \$187.825.

Hay que destacar que en este último estudio sólo se consideró la situación de las siete empresas nacionales y transnacionales más importantes en cuanto a volúmenes exportados. Es decir, sus conclusiones corresponden al límite superior de lo que ocurre en la industria en general. La empresa que mejor paga, promedió un salario líquido de \$216.889 y la que menos alcanzó los \$164.805.

Cuadro II.4: Descomposición de Remuneraciones de trabajadores de la Industria Salmonera

Conceptos	Promedio 7 Empresas
Número trabajadores involucrados	2.461
Total imponible %	100,0
Sueldo base	48,4
Bono producción	27,7
Horas extraordinarias	2,8
Gratificación	18,2
Otros (2)	2,9
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador/a en pesos (1)	231.882
Remuneración promedio mensual líquida por trabajador/a en pesos (1)	187.825

(1) Incluye sólo cuatro conceptos: sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias y gratificación

(2) Incluye bono asistencia, bono antigüedad, bono responsabilidad, bono noche, bono excelencia

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la Dirección del Trabajo

En segundo lugar, es importante destacar la modalidad de pago en la industria. Casi un 100% de los trabajadores encuestados declara recibir un salario que se estructura según cuatro componentes centrales: Sueldo base, gratificación, horas extraordinarias y bono de producción.

Especial mención se hace a los bonos de producción o de productividad, en cuanto se constituye como «la oportunidad» de elevar los escuálidos sueldos, con importantes costos para la salud de los trabajadores, quienes fuerzan su cuerpo para obtener los ingresos adicionales que definen mes a mes la posibilidad de subsistencia.

Si se trabajan las cifras entregadas por el estudio de la Dirección del Trabajo sobre remuneraciones en la industria, se puede concluir que sólo el 48,4% de las remuneraciones imponibles corresponden al sueldo base. En cambio, un 27,7% es la proporción que aporta el bono de producción. En conclusión, se registra un componente variable importante en la remuneración, lo cual implica inestabilidad para los trabajadores.

Esta inestabilidad se acentúa aún más si se considera que en la mayoría de las empresas se pierde la totalidad del bono si el trabajador se ausenta por 2 o más días durante el mes, situación que es muy recurrente en la industria en tanto, se observan tasas de ausentismo del 35,2%, llegando al 41,5% en las mujeres.

Según las palabras de un dirigente de una empresa salmonera ubicada en Calbuco, *"El bono de producción que tenemos es perverso, una, porque el trabajador siempre quiere ganar un poquito más, por lo tanto el trabajador siempre está produciendo cada día más y se sobreesfuerza más y sobre eso mismo vienen las enfermedades profesionales como las tendinitis"*.

En tercer y último lugar, es pertinente destacar la enorme desigualdad que se observa entre los ingresos captados por los dueños del capital y los salarios obtenidos por los trabajadores. Mientras los retornos por exportaciones han aumentado 1.141% en los últimos 15 años, no se aprecian reajustes importantes en los salarios. Esto ha provocado que los trabajadores de la salmicultura se concentren en los hogares más pobres del país y que sus remuneraciones ni siquiera alcancen el promedio del empleado u obrero representativo de la región que asciende a los \$191.148.

Según la ONG española Veterinarios Sin Fronteras, de cada 100 dólares exportados de salmón chileno, solo 4,5 se destinan a salarios para la mano de obra, 42 son beneficio empresarial, 27 costos de alimentación de los ejemplares

criados en cautiverio, 12,5 gastos de comercialización, siete a costos de cría y 3,5 dólares para amortización de las inversiones.

Por otra parte, las diferencias con los salarios pagados en Noruega, país que junto a Chile lideran la exportación mundial de salmónes y que posee empresas en nuestro país, son abismantes.

Ajustando por poder de paridad de compra, de tal manera de corregir el efecto de que en Noruega es más cara la vida, se puede observar que en el país europeo se registra un Producto Interno Bruto por persona 2,73 veces más alto que el chileno.

Adicionalmente, al tomar la remuneración promedio bruta del estudio de la Dirección del Trabajo (\$231.882), que como apuntábamos anteriormente es mayor al promedio general de la industria en cuanto sólo considera a las siete empresas más grandes y a los trabajadores que no anotan ninguna inasistencia en el mes, podemos afirmar que, ajustado por poder de paridad de compra, en Noruega los trabajadores de la Salmonicultura ganan casi 4 veces más que los trabajadores chilenos.

Cuadro II.5: Comparación de Remuneraciones de trabajadores de la Industria Salmonera (Chile v/s Noruega)

País	PIB per capita anual		PIB Mensual PPA en pesos chilenos (2002)	Sueldo bruto trabajadores salmicultura PPA en pesos chilenos (2002)
	US\$ (2002)	PPA en US\$ (2002)		
Chile	4.115	9.820	488.316	553.361
Noruega	41.974	36.600	1.819.996	2.068.425
Diferencia %	920%	273%	273%	374%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por el Informe Mundial sobre Desarrollo Humano y Statistics Norway

Por otro lado, en Noruega se observa que el bono de producción sólo representa el 3,3% del salario de los trabajadores¹⁴, a diferencia del caso chileno, que como apuntábamos anteriormente representa casi un tercio del salario.

Por último, es preciso destacar que este desigual reparto de las utilidades de la industria salmonera genera descontento y frustración entre los trabajadores, lo cual queda muy bien graficado en las siguientes palabras extraídas de uno de los dirigentes sindicales entrevistados:

¹⁴ Statistics Norway, en www.ssb.no

"Si se vieran los números, se vería muy claro cuánto ha aumentado la industria en exportaciones y producción y cuánto han aumentado los trabajadores en sus sueldos. Nuestros sueldos no han aumentado ni décimas versus la exportación que han hecho, porque ellos pueden pagar 10 ó 50 lucas¹⁵ más si quieren, pero esas 50 lucas más significan 1.000 toneladas más de exportaciones, entonces es la nada misma. Desde mi punto de vista, las remuneraciones han crecido cero, ha habido un retroceso, si hace 8 ó 10 años la industria pesaba la nada misma, ahora aumentaron su producción como 8 veces"

Hasta las autoridades de Gobierno reconocen la inequitativa distribución funcional del ingreso en la industria salmonera. De hecho, un funcionario de la Dirección del Trabajo de la Décima Región declara, "asimismo, a pesar de los avances logrados en materia de productividad, buena parte de la competitividad de las empresas se basa aún en estructuras laborales piramidales con una base sujeta a niveles salariales bastante bajos".¹⁶

2.2) Subcontratación

La subcontratación como modalidad de empleo, se ha transformado en uno de los problemas más complejos para los trabajadores de la industria salmonera. Es muy difícil contar con estadísticas precisas, sin embargo, según el Inspector del Trabajo de Castro, Víctor Hinostrero, alrededor del 60% de la mano de obra de la industria salmonera proviene de empresas subcontratistas.¹⁷

Asimismo, Adriana Moreno, Directora de la Dirección del Trabajo de la Décima Región, aseguró que algunas salmoneras cuentan con hasta 40 prestadoras de servicios, tanto de buceo, como de maquilación,¹⁸ entre otras. Estas empresas se desempeñan en las condiciones más precarias, sin amparo de las leyes y sin procedimientos de seguridad social.

Según los datos de la encuesta del estudio de la Fundación Terram, el 70% de los trabajadores subcontratados reciben ingresos menores a \$150 mil.

Respecto a los problemas que genera esta modalidad de trabajo, un dirigente de Calbuco afirma: "No hay ningún subcontratista dentro del sector salmonero que pague más que el sueldo base que lo que hoy está establecido por ley, que son \$120.000. Incluso hay algunos que pagan menos y quedan debiendo el día de pago en los cinco

primeros día del mes; les pagan una parte, la quincena otra parte y así. Tenemos reclamos de la gente todos los días por lo mismo, tenemos gente que le dan en cheques \$40.000 por el trabajo de un mes y exigiéndoles que trabajen 10 horas, 12 horas, cuando la cantidad de horas legales son 8".

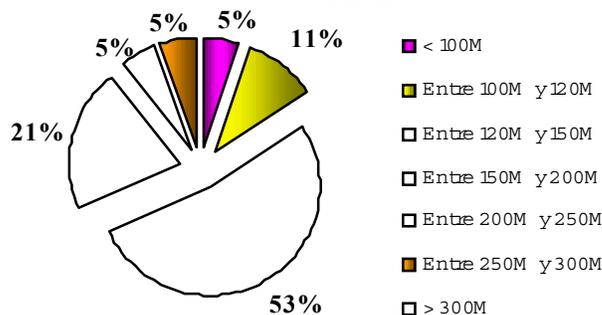
La subcontratación es un fenómeno que en la industria salmonera está en alza. Muchas empresas, obsesionadas con el control de los costos, han buscado alternativas para disminuirlos y una de las que les resulta más fácil es apretar el cinturón con sus recursos humanos. Por tal motivo, han comenzado a reemplazar a trabajadores permanentes por temporales que son proveídos por terceros. Así, se desligan de la responsabilidad que tienen con el trabajador y les resulta más barato, ya que no pagan por la seguridad social ni por otras franquicias.

La subcontratación favorece a los empresarios, pero condena a muchos trabajadores a soportar condiciones laborales precarias, trabajando más horas que sus pares, recibiendo menos retribución económica por desempeñar la misma función, careciendo de un contrato y de previsión social, con incertidumbre laboral y con impedimentos para sindicalizarse. Una tendencia que favorece un proceso de modernización sin modernidad.

2.3) Otras estadísticas laborales

De acuerdo a los resultados entregados por la encuesta aplicada por Fundación Terram, podemos apuntar problemas laborales adicionales en la industria salmonera, tales como:

Gráfico II.6: Remuneraciones de los trabajadores Subcontratados de la Industria Salmonera



Fuente: Fundación Terram

¹⁵ Lucas es sinónimo de mil pesos chilenos.

¹⁶ Ponencia de Manuel Muñoz en Seminario efectuado en Ancud, titulado: "Diálogos para el desarrollo con equidad en Chiloé", Febrero 2005.

¹⁷ Ecocéanos News, en www.ecocéanos.cl, 25 de Octubre de 2004.

¹⁸ Maquilación se refiere al proceso en que la producción de un bien se lleva a cabo fuera de las dependencias de la empresa titular.

i) Una fuerza de trabajo de baja calificación. Un 58% no ha podido completar la educación secundaria.

ii) Alta migración. El 37,8% de los trabajadores ha debido trasladarse de localidad para laborar en las empresas salmoneras.

iii) Alta rotación o inestabilidad laboral. El 55% trabajó antes en otra salmonera.

iv) Altas tasas de accidentabilidad. La salmonicultura es la actividad económica que presenta uno de los porcentajes más altos de accidentabilidad (13,9% en las plantas de procesamiento y 11,2% en los centros de cultivo). Según la encuesta, el 31% de los trabajadores/as ha sufrido accidentes o enfermedades profesionales durante el último año. La política de prevención de riesgos es mal evaluada y se necesita una mayor rotación en los puestos de trabajo.

v) Alta presencia de mujeres, sobre todo en las plantas de procesamiento y violación de sus derechos laborales. El no respeto del fuero maternal, la falta de salas cunas en las dependencias de las empresas, el no cumplimiento de los horarios de amamantamiento y la baja tendencia a trasladar a las mujeres embarazadas a puestos de trabajo más livianos, son las principales denuncias.

vi) Insuficiente fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo. Existe una capacidad de fiscalización para el sector de sólo el 12%, cifra que se condice con el hecho de que siete de cada diez encuestados considera que la fiscalización efectuada en su empresa es insuficiente.

vii) Prácticas Antisindicales. El 30% de los trabajadores/as reconoce haber sufrido prácticas antisindicales. La amenaza de despido y la extensión de los beneficios de la negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados, aparecen como algunas de las prácticas más nombradas.

viii) Se observa una gran heterogeneidad en el comportamiento de las distintas empresas. Sin embargo, el grupo de empresas chilenas ubicadas en Quellón, es un caso especial. En estos lugares se detectaron los mayores niveles de prácticas antisindicales y accidentabilidad y los más bajos estándares en las condiciones de higiene y seguridad, tenencia de seguros de vida e invalidez, cumplimiento de los derechos laborales, tiempos de descanso, fiscalización, rotación de puestos de trabajo, relaciones con los jefes y mandos medios, remuneraciones y en la política de prevención de riesgos.

Adicionalmente, los trabajadores de Quellón son quienes denuncian el mayor impacto negativo de la llegada de las salmoneras a la región.

Por último y en virtud de las innumerables deficiencias en el mundo del trabajo en la salmonicultura, a partir del año 2003 algunas empresas han implementado de manera voluntaria el "Programa de Autoverificación Empresarial".

Esta iniciativa generada por la Dirección del Trabajo de la Décima Región, busca incentivar y comprometer a las empresas de la zona, pertenecientes al sector salmonicultor, con el fin de promover el cumplimiento de la normativa laboral, de seguridad social y de higiene y seguridad vigentes.

Funciona sobre la base de talleres participativos, involucrando a empresarios y trabajadores representados por sus dirigentes sindicales y apoyados por funcionarios dependientes del organismo estatal y a través del impulso de auditorías y un nuevo modelo de inspección y vigilancia, sustentado en los principios de corresponsabilidad y confianza.

3) Impacto regional

Así como el país ha experimentado una disminución considerable de los niveles de pobreza estadística - pasando de un 38,6%, en 1990, a un 18,8% en 2003- lo mismo ha sucedido en la Décima Región, pasando desde 40,1% a 21,6%. Sin embargo, todas las regiones han registrado ostensibles bajas en los niveles de pobreza, por tanto las comparaciones relativas adquieren mayor trascendencia. Aquí se observa un dato negativo: Mientras en 1990 era la séptima región más pobre del país, en 2003 retrocede y se sitúa en el sexto lugar.

Adicionalmente, la región presenta niveles de pobreza urbana 5,3 puntos más altos que los niveles nacionales, con un 23,9%. Esto podría ser un indicador de que el boom de nuevos empleos que proporciona la industria salmonera, no está asociado a mayor calidad de los mismos.

En relación a la distribución de los ingresos, la situación de la Décima Región no es distinta de lo que ocurre a nivel nacional. Según la encuesta CASEN 2003, de los 283.223 hogares que se contabilizan en esta zona, casi el 30% se ubica en los dos primeros deciles que denotan mayor pobreza.

Cuadro II.6: Distribución de ingresos de la Décima Región por decil de ingreso autónomo (en \$ 2003)

Decil	Nº de hogares por decil	Personas por hogar según decil	Ingreso Autónomo Hogar	Ingreso per cápita hogar
I	43.736	4,31	62.767	14.563
II	37.772	4,42	135.893	30.745
III	34.002	4,20	184.986	44.044
IV	27.288	4,18	243.231	58.189
V	29.026	3,85	272.304	70.728
VI	24.974	3,66	338.589	92.511
VII	21.619	3,57	446.834	125.164
VIII	24.194	3,43	576.885	168.188
IX	22.903	3,19	786.158	246.445
X	17.709	2,83	1.967.081	695.082
X Región	283.223	3,76	401.178	106.696

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por Mideplan, Casen 2003

Además, en el 60,2% de los hogares se registra un ingreso per cápita menor o igual a \$85.867, pasando a ser la cuarta región con mayores niveles de desigualdad en Chile.

Por otro lado, se constata que el ingreso autónomo promedio por hogar y per cápita de la región están muy por debajo de los resultados nacionales. De hecho,

mientras los valores detectados en la zona llegan a \$401.178 y \$106.696 respectivamente, a nivel país se registran \$528.507 y \$140.560.

En cuanto a los indicadores educacionales, la Región de Los Lagos presenta una tasa de analfabetismo de 5,5%, bastante más alta que el 4% que se observa a nivel nacional. A nivel urbano, en 2003 la cifra es de 4,2%, lo que demuestra ínfimos avances en relación con 1990, donde alcanzaba el 4,5%, pasando a ser uno de las regiones con mayor índice de analfabetismo urbano.

Adicionalmente, la región presenta un promedio de escolaridad en la población mayor de 15 años de 8,9 años, una vez más entre los peores resultados a nivel regional. Hay que considerar que el promedio nacional es de 10,1 años.¹⁹

En resumen, la región presenta un panorama social preocupante, que denota lentos avances en comparación con los promedios nacionales en reducción de la pobreza, la desigualdad, en el mejoramiento de los estándares de educación y en las condiciones laborales, lo cual presiona al surgimiento de la siguiente pregunta:

¿Cuál es el aporte marginal de la Salmonicultura a la región?

¹⁹ Estadísticas Encuesta CASEN 1990 y 2003

III CALL CENTER

1) Organización industrial

Otra de las actividades económicas que presenta acelerados y sostenidos niveles de crecimiento durante los últimos cinco años y un potencial aún mayor para los próximos años, corresponde al fenómeno de los call center o centros de llamados.

Un call center, principalmente se basa en la utilización de plataformas telefónicas y equipos conexos para mantener negocios y fortalecer la relación entre una empresa y sus clientes. En términos generales, consiste en una serie de operadores –humanos o automáticos- que reciben o emiten llamados telefónicos, apoyados en un software que permite realizar seguimiento de esas comunicaciones cuyo objetivo central puede ser la venta, la atención de reclamos, la cobranza, entre otros.

El call center es un proceso que debe ser integrado al gran proceso de una empresa. *“Este proceso es diseñado por **personas** que conocen profundamente lo que quieren lograr, para ser usado por **personas** que tienen a su cargo equipos de **personas** que, utilizando el teléfono y las tecnologías asociadas a éste como medio, se relacionan y transan con **personas**”*²⁰.

Según la gerente general de la empresa Atento Chile, María Fernández de Córdoba, a diferencia de una persona que además de contestar llamadas, lleva la agenda del jefe y prepara café, los ejecutivos de un call center, sean estos externos o de la planta de la compañía, deben centrar su trabajo en la atención al cliente y dedicarse exclusivamente a esto. Sus competencias implican asesorar y atender cualquier inquietud de los usuarios, por tanto requieren de una capacitación especial.

La importancia de tener un call center aumenta si se considera que según fuentes entendidas, los clientes dejan de hacer negocios con las empresas debido a que un 3% se cambia de ciudad; un 5% modifica sus necesidades; un 9% se cambió a la competencia; un 14% no está satisfecho con los productos y servicios, y un 68% no está conforme con el servicio que recibe.²¹

En la medida que los mercados se sigan masificando, las compañías privilegiarán los mecanismos de atención al cliente a distancia, como una manera de bajar sus costos e incrementar su valor futuro.

Existen tres tipos de centros de llamados:

- i) **Inbound** o centros que reciben llamadas de clientes, para dar soporte técnico, contestar preguntas, tomar pedidos, cotizaciones, dar saldos, información general, atender reclamos, reservas aéreas u hoteleras. Se aconseja la incorporación de números 800 para facilitar y hacer más masiva la respuesta de clientes potenciales y aumentar la tolerancia de estos ante la espera telefónica.
- ii) **Outbound**. Se trata de un call center de salida principalmente orientado al Telemarketing, en donde se ofrecen distintos productos y servicios, se actualizan o enriquecen las bases de datos, se agendan visitas, se hace Televenta, se realizan encuestas de satisfacción de clientes, estudios de opinión y de mercado o se realiza la gestión de cobranza.
- iii) **Blending o Bidireccional**. Call center que cuenta con agentes telefónicos que hacen y reciben llamados indistintamente.

Las empresas pueden tener call center propio o pueden contratarlo a terceros, fenómeno conocido como “outsourcing”. Algunas empresas solicitan la externalización completa del servicio, tanto a nivel de plataforma tecnológica, espacio físico y recursos humanos y otras requieren apoyos puntuales.

Entre las ventajas que se enumeran para favorecer la externalización del servicio se destacan el ahorro de costos y el hecho de transformar gastos fijos en variables, la posibilidad de responder de manera flexible ante el aumento o disminución en el tráfico de llamadas, el aumento en la productividad y mayor eficiencia en la administración de recursos humanos y acceso a un servicio especializado con innovación tecnológica permanente.

Actualmente, el 40% de los servicios de call center de las empresas chilenas ya están externalizados y cerca de un 30% tiene potencial para ello.

En virtud de los altos niveles de subcontratación que se observa en la industria de los call center, sobre todo a nivel de personal, la cadena productiva o de operaciones se despliega en un escenario bastante complejo.

²⁰ Todo lo que siempre quiso saber de Call Center, Manuel de la Lastra, 2001, LOM Ediciones

²¹ Call News, Entel Call Center, N°2 Junio de 2002

Por ejemplo, la empresa "A" puede solicitar los servicios de outsourcing a una empresa "B", la cual a su vez puede llegar a un acuerdo contractual con la empresa "C" para que le suministre trabajadores, los cuales incluso podrían provenir originalmente de la empresa "D", la cual es probable que adopte una razón social distinta que la empresa "C", pero que corresponda a los mismos capitales.

En otras palabras, se presentan verdaderas cadenas de subcontratación, que rompen con la relación contractual clásica entre empresa y trabajador, generando desprotección e inestabilidad en los últimos.

En la mayoría de los call center existe una estructura organizacional de las operaciones de carácter piramidal. En la parte inferior de la pirámide se encuentran los **teleoperadores, agentes o ejecutivos telefónicos**, quienes son los intermediarios directos entre la empresa demandante de servicios y sus clientes. Luego vienen los **supervisores**, quienes deberían tener a sus cargo no más de 10 ejecutivos y cuya misión es la coordinación y evaluación permanente de su equipo de trabajo, a través de variables tales como la calidad de las llamadas, la rapidez para responder o la cantidad de tiempo que los ejecutivos permanecen sentados respondiendo al tráfico de llamados.

En general, existe un mayor número de teleoperadores que posiciones de trabajo, ya que si se considera que casi en el 100% de las empresas funciona un sistema de turnos 24x7 para poder dar atención al cliente todos los días y en cualquier momento, una misma posición puede ser ocupada por tres ejecutivos durante el mismo día.

En algunas empresas, los supervisores cuentan con canales de apoyo, llamados **team leader**, con el objetivo de conseguir estándares más altos en sus funciones. En caso de venta, también existen los **certificadores**, quienes deben corroborar que la negociación entre ejecutivo y cliente efectivamente se ha concretado y bajo que condiciones se ha pactado.

Continuando con la jerarquía, aparecen los **coordinadores o jefes**, quienes deben velar por el correcto desempeño de los supervisores y que fundamentalmente se identifican con una campaña específica para una empresa determinada de la cual son responsables.

Finalmente aparecen los niveles de gerencia, ya sea de negocios o de operaciones dependiendo de la especificidad de la empresa, bajo los cuales se coordinan todos los servicios que presta la compañía.

Si nos referimos a un call center propio, la estructura es mucho más simple, en cambio si nos enfrentamos a una empresa especialista en outsourcing, es probable que

detectemos la presencia de varios subgerentes, dependiendo de la cantidad de empresas a las cuales se les preste servicios.

A pesar de que la tecnología juega un rol muy importante en los centros de llamado, el costo de las personas (ejecutivos telefónicos, supervisores, analistas), representa entre un 60% y un 70% de los costos operacionales. Por lo mismo, es necesario recordar que el call center "es una actividad realizada por **personas**, controlada por **personas** que tengan capacidad de motivar y dirigir un grupo de **personas** y cuya misión es transar con otras **personas** al otro lado de la línea telefónica sirviéndose de la tecnología para mejorar su productividad y calidad de servicio"²².

En la actualidad, este sector emplea en el mundo cerca de 8 millones de trabajadores/as, distribuidos en 4,8 millones de posiciones, de las cuales Estados Unidos representa poco menos del 55%, equivalentes al 2% de su fuerza laboral, seguido por Reino Unido, Alemania y Francia. A nivel planetario, se facturan alrededor de US\$180 billones al año.²³

En América Latina y el Caribe, se registraron en el 2003 más de 330 mil trabajadores empleados en call center, cifra que espera ser más que duplicada en el 2008. México y Brasil concentran más del 85% de las fuentes laborales y Argentina espera contar con más de 50 mil trabajadores para el próximo año.

Mientras en Estados Unidos, la industria del call center se encuentra en período de madurez con más de 20 años de desarrollo y en Argentina y México se vive la etapa de crecimiento, en Chile los centros de llamado están en una fase naciente y actualmente facturan US\$250 millones (40% más que el 2003) y generan entre 14 y 15 mil puestos de trabajo. Sin embargo, en los próximos años se esperan tasas de crecimiento anuales del orden del 25%, más altas que cualquier país de Sudamérica. De hecho, para el 2008 se proyecta facturar US\$750 millones y generar más de 40 mil empleos.²⁴

Las tendencias mundiales de la industria, que también corresponde a la realidad que se vive en nuestro país se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

- i) Gran parte de las empresas comienzan a recurrir a la **externalización** o tercerización (outsourcing) del servicio para ser más competitivas y eficientes.

²² Ibid

²³ Invertir en Argentina, Call Centers. Agencia de Desarrollo de Inversiones. Secretaría de Industria, Comercio y PyME, Ministerio de Economía y Producción.

²⁴ Estimaciones de Pablo Quezada, presidente de la Asociación Chilena de Empresas de Call Center, en Revista Gerencia, Diciembre 2004

- ii) Progresiva **especialización** de los proveedores de servicios de call center.
- iii) La **deslocalización** (off-shoring) del servicio. Cada año son más las empresas - principalmente aquellas pertenecientes a los países desarrollados-, que trasladan sus centros de llamado a países de África, Asia y América Latina que cuenten con una buena infraestructura tecnológica, dado los menores costos laborales que enfrentan en relación a lo que ocurre en sus países de origen.

Por ejemplo, empresas estadounidenses trasladan sus centros a India y sus homólogas francesas los llevan a Marruecos y últimamente a Senegal o Madagascar, en la medida que en Marruecos la mano de obra ya no es tan barata en términos relativos.

- iv) **Gran avance en la tecnología**, lo cual ha gatillado un proceso en el cual los centros de llamados se convierten en centros de contacto (Contact Center) y estos a su vez se transforman en e-contact. La tendencia dominante, es que el ejecutivo, ya no sólo presta asistencia telefónica al cliente, sino que también haga uso del mail, fax, chat y navegación asistida a través de páginas web.

El Gobierno chileno a través de su Comité de Inversiones Extranjeras y la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) ha llevado a cabo una campaña para convertir a Chile en una país plataforma de inversiones para América Latina, con énfasis especial en áreas vinculadas a la tecnología y las comunicaciones.

Como parte de una tendencia más reciente, un creciente número de empresas multinacionales está optando por utilizar a Chile como plataforma para operar y/o exportar servicios y tecnologías a través de América Latina e, incluso, del mundo.

Por ejemplo, Unilever, BHP Billiton, Sodexo y Nestlé han elegido nuestro país para desplegar Centros de Servicios Compartidos. Por otro lado, Citigroup, Soluzion, Grupo SP y Unidad de Pensiones para América Latina de BBVA se han ubicado en el área de Desarrollo de Software y Delta Airlines, Air France y Hewlett-Packard han desarrollado sus Call Center.

Según la consultora A.T. Kearney, Chile se encuentra en la novena posición entre los mejores lugares para externalizar servicios en el mundo y es el segundo país más atractivo de Latinoamérica, después de Brasil. Además, nuestro país ofrece una importante infraestructura en materia tecnológica y en telecomunicaciones. Santiago se encuentra entre las ciudades del mundo más baratas para vivir y los costos por espacio para instalar una oficina son bajos en términos relativos.²⁵

Invest@chile, programa de inversión de alta tecnología vinculado a la CORFO, se encargó de diseñar el documento titulado, Chile: Call Centers. An Investor's Guide, en donde se destacan todas las bondades de la macroeconomía chilena, la estabilidad política e institucional y **los bajos costos laborales** más un creciente escenario de flexibilización como atractivos para atraer inversiones extranjeras.

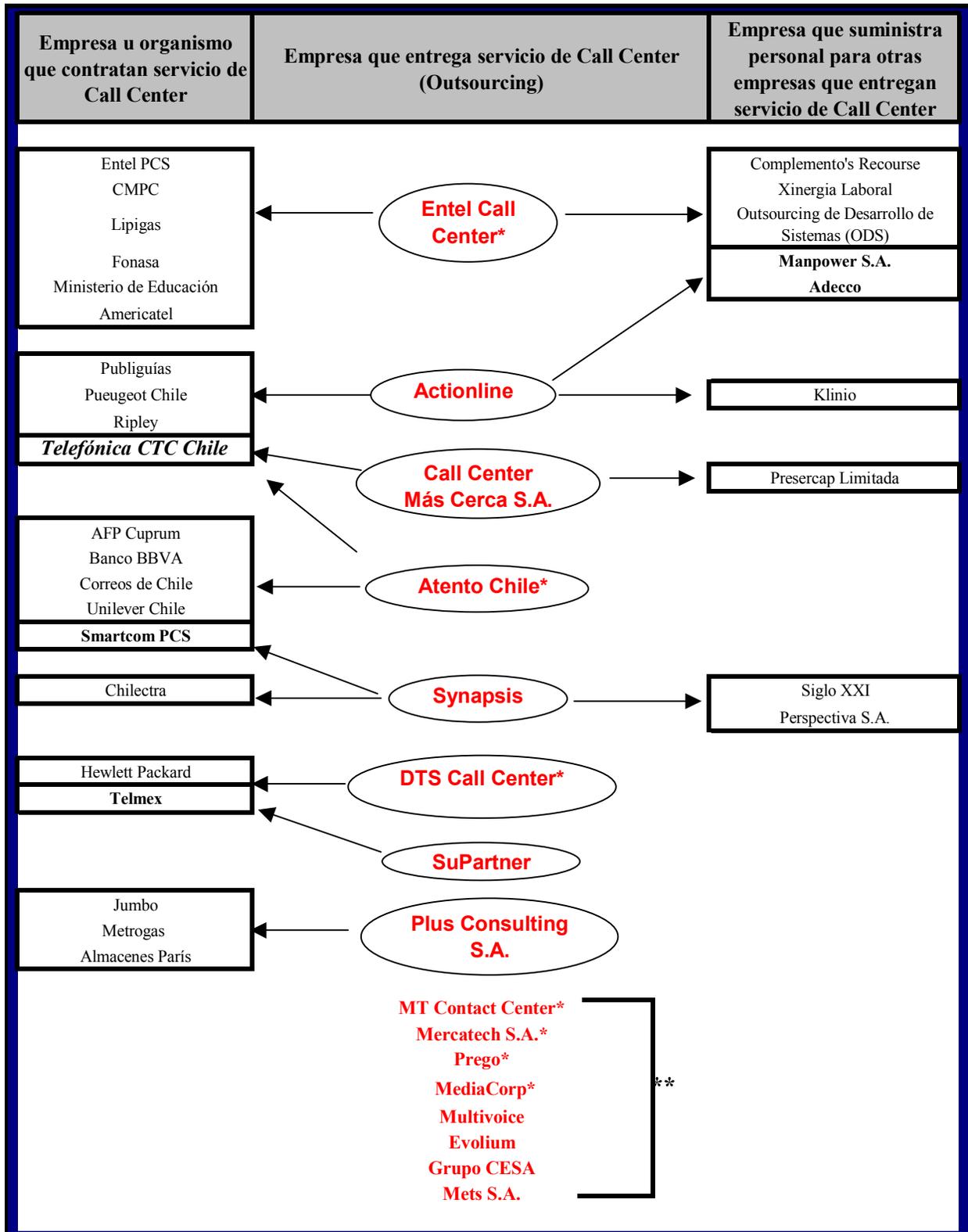
En un futuro cercano, nuestro país pretende seguir avanzando en el negocio de los call center a través de mercados externos como el de España y el de habla hispana en Estados Unidos, aprovechando sus ventajas comparativas vinculadas con mano de obra mucho más barata que en los países demandantes.

Si observamos el mapa de las empresas vinculadas a la actividad de los call center en Chile, se podrían distinguir tres niveles:

- i) Aquellas empresas u organismos que necesitan de un call center para atender las necesidades de sus clientes, vender productos, realizar encuestas, fidelizar a sus clientes, entre otros objetivos. Estas compañías a su vez se diferencian entre aquellas que implementan un call center internamente y otras que externalizan el servicio en distintos niveles.
- ii) Aquellas empresas que entregan servicios de call center (recursos humanos, tecnología, implementación de plataformas) a todas las organizaciones que desean externalizar este servicio.
- iii) Aquellas empresas que suministran personal u operan como subcontratistas de aquellas compañías que prestan servicios de call center a las empresas principales.

²⁵ www.foreigninvestment.cl

Cuadro III.1: Esquema simple sobre la relación entre las empresas vinculadas a la actividad de Call Center en Chile



Fuente: Elaboración Propia

*Empresas pertenecientes a la Asociación Chilena de Empresas de Call Center

**Para este grupo de empresas no se cuenta con mayor información en relación a las empresas que sirven y si cuentan o no con trabajadores subcontratados

En el Cuadro anterior, se pueden observar las múltiples y complejas relaciones que existen en Chile entre las distintas empresas de acuerdo a la posición que toman en la cadena de negocio. Aquí aparecen las empresas más importantes del rubro y sólo aquellas que se involucran en la externalización del servicio a través de los ejecutivos telefónicos principalmente.

Se trata de un cuadro preliminar y de carácter general que en absoluto agota la infinidad de relaciones que existe entre las empresas principales y la gran gama de contratistas que se observa en el mercado chileno. Además no se incluye a aquellas compañías tales como Sixbell, Virtual 21, Humano 2, Teknos, OTS Consulting, Belltech, Site Chile, eBusiness Distribution, entre otras, que prestan servicios exclusivamente vinculados con las tecnologías y las aplicaciones funcionales a los call center.

Entre las empresas más importantes en Chile encargadas de la externalización del personal de call center, se encuentra **Atento Chile**, perteneciente al Grupo Atento, filial de la española Telefónica. Con presencia en 12 países, Atento ofrece una variada gama de servicios, genera 75 mil puestos de trabajo a nivel mundial y más de 30 mil posiciones de atención, prestando servicios a más de 400 compañías. Es clave en la generación de primer empleo y se caracteriza por contar en su plantilla con casi un 70% de mujeres y una fuerza de trabajo que promedia 26 años de edad.

En Chile, actualmente tiene tres plataformas multicanal y se trabaja en la construcción de una cuarta, generando 4.588 empleos sólo en el segmento de teleoperadores y 2.292 puestos de atención.²⁶ Se posiciona como la empresa líder en el rubro de los call center con el 47% de la participación del mercado chileno, prestando servicios de teleoperadores tanto en entrada como en salida de llamadas a grandes y pequeñas empresas del país.

Durante el año 2004, aumentó sus ingresos en 23,4% y prestó servicios a empresas pertenecientes al sector bancario como Banco Santander Santiago, BBVA y Banco París, al sector telecomunicaciones, como Manquehue Net, Smartcom PCS, Telefónica CTC Chile y Telefónica Móvil, al sector salud como Integramédica y a otras de rubros tan heterogéneos tales como AFP Cuprum, Cencosud, Correos de Chile, Autopista Vespucio Norte Express y Unilever Chile.

Actualmente, Atento Chile contrata a todo su personal de manera directa, lo cual da cuenta de un cambio en 180 grados en su política de contratación en relación a los primeros años de operación, cuando recurría –al igual que la mayoría de las empresas que entregan servicios de call center- a la subcontratación o al suministro de trabajadores.

²⁴ De acuerdo a información reciente entregada por personal de recursos humanos de la compañía, para este año se espera contar con más de 6 mil teleoperadores.

Otra de las empresas de outsourcing más importantes en Chile es **Entel Call Center**, filial de Entel S.A., cuyo accionista mayoritario es el grupo italiano Telecom.

Posee un edificio único en América Latina con una superficie de 12 mil metros cuadrados y cuenta con 1.500 posiciones de trabajo con capacidad para 4 mil agentes telefónicos. Se estima que actualmente genera más de 2 mil empleos.

Sus principales clientes son Clínica Santa María, Embotelladora Andina, Lipigas, CMPC, Entel PCS, MegaSalud y algunos servicios públicos como la atención al cliente de Fonasa y la línea 600 del Ministerio de Educación.

Entre sus objetivos más importantes está el consolidarse como aliados estratégicos de las empresas para ayudarles a aumentar sus niveles de venta, conquistar nuevos mercados y fidelizar a sus clientes, transformando los costos fijos de estas en costos variables.²⁷

Aprovechando que la industria de Estados Unidos ha deslocalizado una cantidad importante de puestos de trabajo, Entel Call Center ha sido pionera y le presta una amplia gama de servicios a Americatel, una empresa que atiende al mercado de habla hispana en el país del norte de América.

Entel Call Center, utiliza principalmente trabajadores subcontratados para atender a los clientes de las múltiples empresas que han contratado sus servicios. La multinacional Adecco, Manpower, Recourse, Sinergia y ODS aparecen entre sus abastecedores de mano de obra más importantes.

Otra empresa que participa con gran dinamismo en el mercado chileno de call center es **Actionline**, compañía internacional perteneciente al grupo WPP, que se encuentra presente en Argentina, Brasil y Chile con más de 2.500 posiciones activas. En nuestro país cuenta con más de 700 teleoperadores para la atención de clientes, venta de productos y servicios, cobranzas e investigación de mercados de empresas tales como Telefónica, Peugeot Chile y Tiendas Ripley.

Según ejecutivos de esta compañía, entre 50% y el 30% de sus agentes telefónicos son subcontratados, porcentaje que hasta hace un año llegaba al 100%.

También se destaca **Synapsis Soluciones y Servicios IT** que actualmente está presente en cinco países de Sudamérica, con oficinas en Santiago, Buenos Aires, Río de Janeiro, Bogotá y Lima. En Chile presta servicios a

²⁷ Call News, Entel Call Center, N°1 Abril de 2002

empresa tales como Smartcom PCS (al igual que Atento Chile) y Chilectra.

Esta compañía es filial del grupo Endesa España a través del Holding Enersis y opera fundamentalmente a través de personal subcontratado a empresas tales como Siglo XXI y Perspectiva S.A. En total, incorpora tanto directa como indirectamente a más de 500 agentes telefónicos.

Desarrollo de Tecnologías y Sistemas (DTS), surge hace más de quince años como resultado del Joint Venture efectuado entre la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile, ENAER y ELTA Electronics Industries, empresa líder en Israel y el mundo en el campo de la electrónica y la tecnología. En 1999 nace DTS Call Center, área de negocio que actualmente cuenta con 220 posiciones de trabajo y 270 trabajadores/as.

Sus principales clientes son las compañías multinacionales Hewlett Packard (HP) y Telmex. Para HP entrega un servicio de Soporte Técnico a los usuarios de computadores, impresoras y cámaras fotográficas localizados en más de 32 países en Latinoamérica y el Caribe, atendiendo alrededor de 40 mil llamadas mensualmente.

En el caso de la mexicana Telmex, el servicio está orientado a la atención de reclamos e incidentes en los servicios de multicarrier e internet.

Otra importante compañía es **Prego Call Center**, empresa filial del grupo Angelini y más del 40% de su negocio está relacionado con servicios que entrega a firmas

latinoamericanas ubicadas en Estados Unidos, convirtiéndose en una de las compañías líderes en la exportación de servicios de call center.

Un caso especial es la empresa chilena **Mediacorp**, que se instala en Lota, en la octava región y con más de 400 empleados intenta ser parte importante del proceso de reconversión laboral que requiere la zona, debido a la pérdida de fuentes laborales por el cierre de las minas de carbón.

Las principales empresas de outsourcing en call center que operan en Chile sirven mayoritariamente a la industria vinculada a la banca y servicios financieros y al sector de telecomunicaciones. También abastecen, aunque en menor medida, el negocio de la salud y los rubros relacionados con alta tecnología y seguros. Hay empresas como Atento y Actionline que atienden a un vasto segmento de las actividades productivas, en cambio otras como SuPartner y DTS se concentran en unas pocas.

Lo mismo sucede en cuanto a la provisión de servicios. Algunas empresas entregan una gran y variada gama de ellos y otras se concentran en áreas específicas como lo es el soporte técnico

Es pertinente destacar la importancia e influencia de Telefónica CTC Chile dentro del negocio de los call center. Al menos tres empresas grandes y medianas, tales como Atento, Actionline y Call Center Más Cerca le prestan servicios en la atención de clientes en algunas de sus

Cuadro III.2: Principales empresas de Call Center según tipo de Industria a las cuales prestan servicios

Industrias atendidas	Entel Call Center	Atento	Prego	MT Contact Center	Synapsis	Mediacorp	SuPartner	Actionline	DTS
Banca y Servicios Financieros	*	*	*	*	*	*	*	*	
Telecomunicaciones	*	*		*	*	*	*	*	
Servicios de Salud	*	*	*		*	*		*	
Seguros	*	*			*	*		*	
Sector Público	*	*			*	*			
Retail	*				*			*	
Educación			*						
Productos de Consumo	*			*				*	
Gas, Electricidad y Agua					*	*			
Alta Tecnología			*	*					
Medios de Comunicación		*							*
Investigación de Mercado		*						*	

Fuente: The Chilean Call Center: The Industry's best kept secret, Piercetechn Corporation, August 2003

Cuadro III.3: Servicios prestados por las principales empresas de Call Center

Servicios Provistos	Entel Call Center	Atento	Prego	MT Contact Center	Synapsis	Mediacorp	SuPartner	Actionline	DTS
Atención al cliente	*	*	*		*	*	*		
Ventas (Inbound) y servicio al cliente	*	*		*	*	*	*	*	
Investigación de Mercado		*		*		*		*	
Retención de clientes (fidelización)		*						*	
Cobranza	*	*	*				*	*	
Concertar reuniones y calendarizar	*		*						
PBX	*		*						
Procesos para identificar y valorizar potenciales clientes			*	*		*			
Tier 1 Help Desk			*	*		*			*
Soporte Técnico	*				*		*		*
Provisión de Servicios					*	*			
Mensajería					*	*			
Televentas (Outbound)	*	*	*	*		*	*	*	
Asistencia al Directorio						*			

Fuente: The Chilean Call Center: The Industry's best kept secret, Piercetech Corporation, August 2003

diversas unidades de negocios, hecho que coloca a esta compañía en una posición estratégica ya sea en la fijación de precios para la mano de obra como en aspectos de vanguardia tecnológica.

Por último, en términos de asociatividad, las empresas se encuentran organizadas en la Asociación Chilena de Empresas de Call Center, ACEC, la cual nace en el año 2003 con el propósito de establecer normas éticas y de calidad y eficiencia de los servicios ofrecidos. Actualmente, cobija a siete de las compañías más importantes del país: Atento Chile, Entel Call Center, Prego, MT Contact Center, DTS, Mercatech y MediaCorp, quienes concentran el 80% de la industria.

A nivel de los trabajadores, la presencia de sindicatos es todavía incipiente. Atento registra cuatro sindicatos y Entel Call Center dos sindicatos interempresas que agrupan principalmente a los trabajadores subcontratados. Otros sindicatos de formación más reciente se encuentran asociados al Sindicato Interempresas Nacional de Telecomunicaciones, SINATE.

2) Condiciones laborales

A pesar del boom de los Call Center y del aumento progresivo en la cantidad de empleos que se espera para los próximos años, las condiciones laborales observadas en la industria son bastante precarias. Existe mucha presión y altos niveles de estrés y ausentismo, sueldos bajos y con un fuerte componente variable, alto porcentaje de

rotación, inestabilidad y agudización de relaciones laborales triangulares que involucra alta subcontratación en cadenas interminables de empresas y uso desmedido de distintas razones sociales para disminuir costos.

Según De la Lastra, uno de los aspectos más reiterados en los call center tiene que ver con la rotación de personal que en muchos casos es extremadamente alta. En algunas empresas existen tasas de rotación de 7% mensual sobre una población promedio de 500 ejecutivos telefónicos, lo que equivale a 35 a 40 cambios por mes, llegando a una rotación de personal completa al año.

Se cree que cuando el centro de llamadas cuenta con planes de entrenamiento y se preocupa de capacitar permanentemente a su personal, la rotación media detectada es de 19% por año. Cuando no hay mayor entrenamiento, la rotación media es de 41% por año y en algunos casos en los que estos call centers contratan los operadores a terceros, la rotación es aún mayor.²⁸

Otro aspecto, mencionado por los administradores de grandes call centers, corresponde al impacto de las tecnologías predictivas -que permiten verificar las características de cada llamada realizada o recibida por los operadores y acelerar la cantidad de llamadas o éxitos por unidad de tiempo- en el alto nivel de estrés y ausentismo que se registra entre los teleoperadores. Además, en muchas ocasiones se reconoce que en los centros existen

²⁸ Todo lo que siempre quiso saber de Call Center, Manuel de la Lastra, 2001, LOM Ediciones

ambientes planos, sin emoción y carentes de estrategias motivacionales, tan necesarias en jornadas largas, monótonas y en donde se requiere bastante lucidez para atender las preguntas y solicitudes de los clientes.

Para generar un buen clima laboral y mantener altos estándares de productividad, los teleoperadores necesitan ser reconocidos, valorados por su trabajo, tener metas claras, contar con un entrenamiento constante y ser apoyados fuertemente por la empresa, incluso aunque sean personal externo, entendiendo que es un trabajo duro, cansador, tedioso y en extremo difícil.²⁹

En base a diez entrevistas hechas a ejecutivos telefónicos, supervisores y mandos superiores de distintas empresas se pudo constatar que en la industria existen una serie de elementos que atentan en contra de la posibilidad de contar con empleo de carácter decente, de acuerdo a la definición entregada por la OIT.

El perfil medio de los trabajadores y trabajadoras en los call center principalmente apunta a un segmento con mayor presencia femenina, concentrado en el grupo etéreo joven y adulto joven. Son personas que en general, perciben esta fuente laboral como un empleo transitorio o “de paso” y que en muchas ocasiones combinan su jornada laboral con estudios superiores.

Este perfil calza perfectamente con los requerimientos de los empresarios vinculados a la industria, quienes solicitan mayor flexibilidad laboral para elevar la competitividad y continuar el proceso de crecimiento y mayor dominio del inglés para avanzar en el mercado internacional y aprovechar la tendencia mundial a la deslocalización de los servicios.

Las palabras de Pablo Quezada, presidente de la Asociación Chilena de Empresas de Call Center, así lo demuestran: *“En materia de recursos humanos, es fundamental que más personas hablen inglés y, en otro ámbito, es necesario avanzar con las autoridades en el tema legislativo para contar con una ley laboral más flexible, donde no nos cabe ninguna duda, que tanto la autoridad como las empresas del sector, encontraremos los esquemas más adecuados para ser realmente competitivos a nivel internacional”*.³⁰

Sin embargo, la flexibilidad ya es una realidad en esta actividad económica y ha ido de la mano con mayores niveles de precariedad, abundando los contratos por obra o faena, la remuneración variable y la desprotección entre los trabajadores y trabajadoras.

A continuación, se presentan algunas de las principales características del mapa laboral en los call center, de acuerdo a la información extraída de las entrevistas y algunas fuentes secundarias.

2.1) Remuneraciones

Las remuneraciones que consiguen los teleoperadores, corresponde a una de las variables más controversiales y complejas dentro del negocio de los call center en Chile y ha dado lugar a huelgas y denuncias por parte de los trabajadores.

En primer lugar, se reconoce una disminución progresiva de los sueldos en la medida que se consolida la actividad e ingresan una mayor cantidad de empresas a prestar servicios de call center. En Atento, por ejemplo se detecta que el valor por hora de trabajo ha caído en un 58,7% entre el año 2002 y el 2004 y se conoce de despidos masivos y una posterior recontratación de los mismos agentes por salarios más bajos.³¹

Adicionalmente, la aparición de un número cada vez mayor de empresas contratistas ha hecho disminuir artificialmente los sueldos. En algunas ocasiones las compañías matrices prefieren suscribir acuerdos con aquellas firmas que les ofrecen los servicios que necesitan o le suministran el personal al menor costo posible, fomentando una competencia desleal y la relajación de las normas, en virtud de un escenario de escasa capacidad de fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo.

En segundo lugar, se observa una tendencia a establecer un pago por hora trabajada bastante bajo que ubica al ejecutivo telefónico de call center entre los cinco deciles más pobres de la población. En general el valor hora-hombre se sitúa entre los \$800 y los \$1.300 e incluye bonos de incentivos que miden asistencia y calidad de la atención. El salario líquido mensual promedio en la industria se sitúa entre \$150.000 y \$200.000.

Aunque se observan salarios más altos en las empresas más grandes o más cercanas a la empresa principal en la cadena de subcontratación, a medida que pasan los años se vislumbra una tendencia a la homogenización de las remuneraciones.

Por ejemplo, Entel Call Center, completa su centro de llamados a base de personal subcontratado principalmente. De acuerdo a información oficial, existen tres niveles de pago por hora trabajada de acuerdo a la complejidad del servicio prestado por el agente telefónico y todos los

²⁹ Ibid

³⁰ Revista Gerencia, Diciembre de 2004

³¹ “Las Mujeres Hablan: Relaciones económicas Chile –Unión Europea y sus impactos en el empleo femenino”, Alianza por un Comercio Justo y Responsable, Marzo 2005, Informe Final.

Cuadro III.4: Remuneraciones para algunas empresas de Call Center seleccionadas

Nivel	Empresas						
	Entel Call Center	Call Center Más Cerca	Siglo XXI	Perspectiva	Presercap	ODS	Plus Consulting*
Nivel 1	\$ 1.000	\$ 843	\$ 1.050	\$893 más un bono de \$105	\$ 849	\$175 más un bono de incentivo de \$648	\$150.000 más un bono de \$30.000
Nivel 2	\$ 1.200	\$ 964	\$ 1.320				
Nivel 3	\$ 1.400	\$ 1.193	\$ 1.380				

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos entregados por los trabajadores/as de Call Center

*Esta empresa no presenta una remuneración que incorpore el pago por hora trabajada

trabajadores/as pertenecientes a las distintas empresas contratistas deben someterse a este esquema. Un ejecutivo que entrega información básica al cliente, se ubicará en el nivel 1 y aspirará a un salario por hora equivalente a \$1.000, independientemente que provenga de Adecco, Recourse, Manpower, Xinergia u ODS.

Entel Call Center, privilegia los contratos de carácter flexible o part-time, en donde se permite un mínimo de 8 horas trabajadas a la semana y un máximo de 30 horas. Los teleoperadores pueden realizar horas extras para elevar sus remuneraciones que en promedio alcanzan los \$85.000.

Sin embargo, al revisar un contrato de trabajo de la empresa Outsourcing de Desarrollo de Sistema, ODS, que presta servicios a Entel Call Center, se pudo descubrir que presentaba un valor-hora máximo de \$833, conformado por un salario base de \$175 y un bono de incentivo que tiene como monto límite los \$648, los cuales son prácticamente imposible de alcanzar, ya que requiere de un 100% de asistencia, un elevado porcentaje de contactos exitosos y un exigente control de calidad en la recepción de llamadas.

Por otro lado, existen empresas como Siglo XXI que presentan salarios más altos que el promedio de mercado, lo cual le permite a sus agentes obtener un ingreso mensual cercano a los \$220 mil.

No obstante, otra empresa, Perspectiva S.A., que al igual que Siglo XXI le presta servicios a Synapsis, y a través de ella a Smartcom, presenta un salario por hora trabajada más bajo y con la posibilidad de optar a un bono por desempeño, pero que en total ni siquiera alcanza para llegar a los \$1.000 por hora.

Otro caso paradigmático, resulta ser Call Center Más Cerca, firma que apenas cuenta con 30 trabajadores propios, pero que tiene un esquema salarial que le posibilita a sus trabajadores optar a salarios más altos que los que consiguen los agentes de Presercap, empresa que suministra de trabajadores a Más Cerca para atender los

servicios de Telefónica. Esto demuestra que las condiciones laborales de un trabajador subcontratado generalmente son más deficientes que las de un trabajador contratado directamente.

De hecho, según información de un dirigente sindical, en Presercap hay agentes que sólo llegan a \$65 mil mensuales y el salario promedio apenas es de \$140 mil.

Un elemento adicional de vital importancia corresponde a las horas extraordinarias que realizan los trabajadores/as de call center. En primer lugar, se han constituido en una herramienta natural para aumentar los escuálidos sueldos en la industria, repercutiendo en la calidad de vida de muchos agentes que extienden incluso su jornada laboral diaria más allá de las 10 horas permitidas por ley y en muchas ocasiones trabajando sábado y domingo.

En segundo lugar, en algunas empresas las horas extras se subremuneran. Así ocurre en Call Center Más Cerca, en donde se calculan a partir de un valor hora base de \$529, por tanto al reajustarse en un 50%, ni siquiera alcanzan a completar el valor de las hora en horario normal.

Los ejecutivos telefónicos entrevistados sostienen que antes (a finales de la década del 90') se podía ganar un salario mensual de \$300 mil y al no existir tantas empresas contratistas, existía un trato directo entre empresa principal y teleoperador. Ahora, debido a la extensa y compleja cadena de subcontratación existente, los salarios van disminuyendo su valor en la medida que cada firma perteneciente a la cadena debe asegurar su margen de utilidades.

Con respecto a este punto, el grueso de los entrevistados mencionó que, siempre se ha comentado que una empresa como Smartcom por ejemplo, paga alrededor de \$800 mil a Synapsis por cada agente que trabaja 180 horas mensuales y esta última paga a su vez cerca de \$500 mil a sus empresas contratistas como Siglo XXI y el teleoperador finalmente recibe sólo \$200 mil.

Además, dado que Smartcom paga por posición en el área de cambio de plan y por llamada recibida en el área de prepago para la atención de sus clientes de telefonía móvil, la empresa que inicia la cadena de subcontratación como es el caso de Synapsis ocupa a sus agentes subcontratados de Siglo XXI o Perspectiva en ambas funciones, recibiendo una doble retribución por el trabajo de una persona.

Por último es necesario destacar que existen distintos niveles de remuneraciones según la campaña en que participen los agentes telefónicos. Según información entregada por mandos superiores, mientras en una plataforma inbound o de entrada de Atento que atiende la campaña de Movistar, los operadores registran un salario promedio mensual de \$180 mil, en otra de Actionline de carácter outbound o de salida que realiza ventas por comisiones, los agentes pueden obtener un salario variable entre \$150 mil y \$600 mil, dependiendo del número de ventas concretadas.

2.2) Subcontratación

Sin duda la práctica de la subcontratación es connatural al negocio de los Call Center y en concreto lo que originalmente se planteó como una herramienta que permitía concentrarse en el giro propio de cada empresa al externalizar ciertos servicios tales como la atención a distancia al cliente, se ha transformado en una estrategia para minimizar costos deliberadamente y cuyo eslabón más dañado resulta ser el trabajador/a.

Las empresas principales o matrices como Telefónica, Smartcom, Metrogas, Banco Santander o CMPC no tienen un contacto directo con los agentes que atienden a sus clientes, promocionan sus productos, o realizan sus cobranzas y por la misma razón en muchos casos ni siquiera conocen la empresa final a la que pertenecen los teleoperadores. ¿Los administrativos de Telefónica sabrán que trabajadores de Presercap atienden las preguntas de sus clientes en las dependencias de Call Center Más Cerca?

Adicionalmente las empresas contratistas crean distintas razones sociales con el objeto de diseminar sus responsabilidades laborales. De hecho, los trabajadores han denunciado posible simulación de contrato, ya que realizan turnos para la empresa mandante, se trabaja en sus dependencias y son evaluados por supervisores de la misma, pero son contratados por otra empresa.

También se detectan fuertes impactos psicológicos en los trabajadores, en la medida que en un mismo lugar se segmenta la mano de obra y se configura un escenario con agentes tipo A y agentes tipo B, que cumplen la misma función en el mismo lugar pero obtienen remuneraciones y beneficios no monetarios distintos.

Las palabras de un supervisor entrevistado, grafican perfectamente esta situación: "Trabajar como subcontratado afecta la dignidad de uno como trabajador, porque a pesar de hacer la misma labor se tiene una remuneración distinta.

Sin ir más lejos, la gente que trabaja como supervisor en la empresa principal tiene un sueldo líquido de \$350 mil aproximadamente y yo gano \$250 mil, o sea \$100 mil menos y yo sé más que incluso la propia gente de la empresa que atendemos sus clientes. Llega por ejemplo el 18 o las Fiestas de fin de año y ellos se encierran en un salón y reparten regalos y cóctel y nosotros no participamos. Ellos tienen un profesor que les hace acondicionamiento físico a vista y presencia nuestra".

Según otra teleoperadora entrevistada, con más de 8 años de experiencia en la industria, "las empresas contratistas de Telefónica son malas empresas, por eso Telefónica las contrata, porque se desligan de toda responsabilidad con los trabajadores. Yo empecé a trabajar en 1997 y Telefónica tenía tremendos beneficios para sus trabajadores, cajas de mercadería, bonos de escolaridad, bono de vestuario, buena salud, pero ellos quisieron abaratar costos al contratar empresas externas como nosotros".

Sin duda que existe una responsabilidad tanto de las empresas contratistas como de aquellas que subcontratan servicios o personal de call center y no se preocupan de las condiciones laborales de los ejecutivos telefónicos, sino que todo lo contrario, optan por el servicio que sea más conveniente en cuanto a precio.

En este sentido, Telefónica nuevamente aparece como uno de los principales responsables de la merma en la calidad de los empleos detectada en los últimos años. Al respecto, otra entrevistada sostiene que: "Todos los call funcionan en base a la decisión que tome Telefónica, porque Atento Chile antes les pagaba muy bien a sus trabajadores; en nivel 3 la gente sacaba arriba de \$300 mil o \$400 mil, pero por orden de Telefónica se bajó el valor hora, ahí baja Atento y repercute en todos los call center más chicos como nosotros, es una cadena.

Adicionalmente, se observa que entre las empresas contratistas priman los contratos por obra o faena, que pueden ser finiquitados en cualquier momento por el empleador. Por ejemplo, los pocos trabajadores contratados directamente por Call Center Más Cerca tienen un contrato a plazo fijo, en cambio aquellos subcontratados a Presercap, acreditan esta modalidad de obra o faena, la cual limita a los trabajadores para solicitar préstamos comerciales por ejemplo.

Por último, se pudo detectar que las compañías aumentan los niveles de subcontratación -tanto a través de empresas externas como a través de la creación de otras razones sociales- cuando los agentes propios o los subcontratados a terceros constituyen sindicatos.

2.3) Otras estadísticas laborales

A continuación, se mencionan un conjunto de problemas laborales adicionales que se han transformado en una tendencia preocupante en el mundo del trabajo dentro de los call center y que requieren de manera urgente un mayor nivel de fiscalización por parte del Estado y mayores niveles de protección y transparencia, de tal forma que nuestra ventaja competitiva en el negocio a nivel internacional no esté anclada al incumplimiento de las leyes laborales por parte de las empresas o a la generación de un contingente de trabajadores estresados, enfermos y precarizados, que pueden presentar graves consecuencias en sus trayectorias laborales futuras.

i) Algunos contratistas **declaran las cotizaciones previsionales de los trabajadores pero no las pagan.**

Un ejemplo de ello, es lo que ocurre en la cadena de subcontratación de Call Center Más Cerca que presta servicios a Telefónica. Presercap, contratista de Más Cerca y parte de la misma sociedad, acumula más de 80 denuncias por no pago de imposiciones según datos entregados por la Dirección del Trabajo. A su vez Preserco, empresa que quebró y era ex contratista de Más Cerca, acumula 431 denuncias y por último el propio Call Center Más Cerca presenta 43 denuncias.

Más Cerca, Preserco y Presercap corresponde a tres razones sociales distintas que asume la misma unidad de negocio con el objeto de abaratar costos.

ii) Existen múltiples **prácticas antisindicales**. Sin ir más lejos, a fines del año pasado fueron despedidos trabajadores de Entel Call Center y una trabajadora de la contratista Adecco por participar de una asamblea del sindicato y manifestarse en contra de la proposición que les sugería firmar contratos con rentas variables y sueldos base de \$20 mil.

Además a los delegados sindicales en muchas empresas no los dejan realizar horas extras para aumentar sus sueldos y en algunas ocasiones los confinan a lugares alejados como medida de hostigamiento y para alejarlos de los demás trabajadores o de los potenciales sindicalizados.

En Presercap por ejemplo, se contabilizan 45 personas despedidas por anexarse a un sindicato, los cuales son reemplazados por otros trabajadores.

Sin embargo, pese a las dificultades, la presencia de un sindicato se transforma en una herramienta fundamental para mejorar las condiciones laborales en la industria.

Así lo demuestra la experiencia de la compañía Siglo XXI que presta servicios a Synapsis y a través de esta a Smartcom, ya que luego de la constitución de un sindicato se lograron importantes beneficios para los trabajadores y se pudo revertir la tendencia a la proliferación de contratos por obra o faena.

iii) Los agentes presentan con mucha frecuencia licencias médicas por **estrés**, ya que pasan muchas horas sentados realizando o recibiendo llamados con uno o dos segundos de espacio entre uno y otro. Hay poco tiempo para ir al baño y cada minuto en que se abandona la plataforma significa un descuento en el monto por bono a que puede optar el trabajador, lo cual ante un escenario de salarios bajos como el que se presenta en los call center, es trascendental.

También en las entrevistas se detectaron problemas por ruido ambiental y enfermedades como la tendinitis, ocasionada por el uso intensivo del computador.

Entre las demandas de los entrevistados, se encuentra la necesidad de contar con una ley especial para los call center, algo así como la que existe para los digitadores, de tal forma que se regulen los descansos y disminuya la tensión. También se denuncia la inexistencia (sobre todo entre las contratistas) de un Comité Paritario o la escasa influencia de éste.

iv) Por último, se detectaron **problemas con la planificación de los turnos**, ya que en algunas empresas se avisan sólo con uno o dos días de anticipación, aunque toque trabajar un domingo o en turnos nocturnos. También se registraron **incumplimientos en el respeto de los derechos laborales de la mujeres**, sobre todo en la posibilidad de contar con turnos más livianos cuando se está embarazada. Y finalmente un gran porcentaje de los entrevistados acusaron **maltratos verbales de parte de los mandos medios**.

3) Impacto en la comunidad

Según algunos autores, mientras durante el siglo pasado, las fábricas se convirtieron en un lugar de trabajo representativo para las personas que no contaban con alto nivel de calificación, a comienzos del siglo XXI muchos trabajadores poco o semi-calificados cuentan con un sustituto: los centros de recepción de llamadas telefónicas, lugar que para mucha gente, se ha convertido en un sitio en donde iniciar su vida laboral.

Sin embargo, tanto en la fábrica como en los centros de llamado o call center existen grandes similitudes: en los dos casos se somete a los trabajadores a sistemas muy estrictos y su rendimiento se compara constantemente con ciertos estándares, principalmente la velocidad. De hecho, para el profesor de gestión Steffanie L. Wilk de Wharton, el trabajo en un call center “es muy estresante”³².

Pero a diferencia de la mayoría de las fábricas, los centros de recepción de llamadas son fáciles de instaurar y de clausurar. “Si el exceso de mano de obra se reduce y los salarios empiezan a aumentar, el centro simplemente puede trasladarse a otro lugar”³³. Se trata de un negocio flexible con enormes posibilidades de minimizar costos a través de la movilidad tanto del capital como del trabajo.

Por esta razón, el impacto que puede generar en las comunidades en donde se instalan los call center es bastante difícil de cuantificar. Según Wilk, los trabajadores de los centros de llamada tienen menos probabilidad de perder sus dedos en máquinas giratorias, pero sin embargo el estrés causado al realizar acciones repetitivas es un gran riesgo. Además, existen pocas posibilidades de hacer una carrera laboral y ascender en la jerarquía ocupacional.

Lo que ocurre con los ejecutivos telefónicos de un call center, se podría enmarcar dentro de lo que algunos autores han definido como “marginalidad ocupacional”³⁴, concepto vinculado con la exclusión dentro del mercado del trabajo y asociado a empleos con bajos ingresos, inestables, con baja capacitación y con menor protección social.

La práctica generalizada de extensas cadenas de subcontratación, más las dificultades propias del tipo de trabajo, obliga a las autoridades a poner atención, en un corto plazo, al proceso de crecimiento de esta industria, en la medida que podrían estar multiplicándose la generación de trabajos precarios y riesgosos en relación a la salud de los trabajadores.

³² Diario Financiero, 28 de Septiembre de 2005

³³ Ibid

³⁴ Mujeres, Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo: Chile. Proyecto Género, Pobreza y Empleo, OIT, 2004

Por último, se puede destacar que según las estimaciones oficiales, más del 80% de los ejecutivos telefónicos que trabajan en los call center, se concentran en la Región Metropolitana. Sin embargo, tal como se mencionó en la sección “remuneraciones”, el salario líquido promedio en la industria se sitúa en el rango de \$150 mil a \$200 mil, por lo tanto, el agente de un call center presenta un salario muy inferior al promedio de la región.

Cuadro III.5: Ingreso de la ocupación principal e Ingreso Autónomo promedio de los hogares por quintil de ingreso autónomo. Región Metropolitana (en \$)

Quintil	Ocupación Principal	Ingreso Autónomo
I	122.153	147.370
II	237.631	280.183
III	340.523	407.886
IV	533.948	651.893
V	1.764.422	2.107.261
Total	599.771	718.961

Fuente: elaboración propia a partir de datos entregados por MIDEPLAN, Encuesta CASEN 2003

Específicamente, el salario promedio de un teleoperador en Chile, lo deja entre el 20% y el 40% de las familias más pobres (dos primeros quintiles) en la Región Metropolitana, en donde el ingreso de la ocupación principal en promedio es de \$600 mil. Sólo si, el agente telefónico pertenece a un hogar en que más de una persona trabaja, a lo sumo podría trepar al tercer quintil de ingreso.

IV AGROEXPORTACIÓN

1) Organización industrial

Entenderemos por agroexportación todos aquellos envíos al exterior de productos agrícolas y pecuarios tanto primarios como de carácter industrial.

Para comenzar se deben definir los conceptos básicos para comprender la estructura de este sector. Es importante categorizar los tipos de terrenos que se pueden encontrar en la unidad de explotación considerando su potencial, ya que no todos los terrenos generan un mismo Recurso. Puede ser que un terreno agrícola genere mayor rentabilidad con árboles frutales que con cultivos o ganado. Todo esto debe definirse o delimitarse dentro del Sector Agropecuario, debido a que existen terrenos con potencialidades forestales los que responden a otro tipo de análisis.

i) Terreno Frutícola: Es la superficie de las tierras agrícolas ocupadas con plantaciones de árboles frutales, viñedos, y todo tipo de arbustos frutales ya sean transitorios o permanentes. Dentro de los productos que aquí se pueden obtener están: Manzanas, Uvas, Peras, Kiwis, Ciruelas, Cerezas, Duraznos, Damascos, Arándanos, Paltas, Nectarines, Moras, Frambuesas, entre otros.

ii) Terreno Cultivable: Es la superficie de tierras agrícolas que pueden ser usadas para cultivos de hortalizas, legumbres, cereales, semillas, plantas forrajeras u otras plantas como las flores o especias, ya sean estos transitorios o permanentes. En esta categoría se pueden encontrar los siguientes productos: Ajos, Cebollas, Espárragos, Melones, Tomates, Orégano, Lentejas, Garbanzos, Fréjoles; Semillas de Maíz, Semillas de Hortalizas, Semillas Forrajeras, entre otros.

iii) Terreno Pecuario: Es la superficie de terrenos destinados a la crianza y explotación de especies animales como Bovinos, Porcinos, Ovinos, Equinos o Aviaries.

Además, se puede agregar que existe cierto consenso entre los exportadores de este Sector, en que un terreno que es utilizado para la ganadería pero tiene características y cualidades para ser trabajado como terreno frutícola terminará siendo frutícola. Lo mismo pasará con un terreno destinado para cultivos. Esto se explica principalmente por la rentabilidad de los terrenos y el costo de oportunidad de la actividad.

De acuerdo a estos criterios es posible distinguir tres Recursos principales dentro del Sector Agropecuario:

Recurso Frutícola, Recurso Cultivos y Recurso Pecuario. A pesar de que el Recurso frutícola ha liderado los retornos por exportaciones concentrando prácticamente tres cuartas parte del valor total a lo largo del período, el cambio más importante durante los últimos 20 años corresponde a la mayor presencia del Recurso pecuario.

Cada uno de los Recursos a su vez se puede dividir en “Estado Natural” o primario y “Productos Industriales”. Se define como primario, aquel estado del Recurso que mantiene las características propias del producto, no siendo posible observar un grado de elaboración complejo que lo haga diferente. Este es el caso de la fruta fresca y descascarillada en el Recurso Frutícola; los animales vivos y los productos naturales derivados de la actividad pecuaria y lanas en el Recurso Pecuario; y las hortalizas, legumbres, cereales, semillas y plantas en el Recurso Cultivos.

Los “Productos Industriales”, corresponden a aquellos productos que nacen de aplicar un proceso de transformación al producto en Estado Natural. De esta forma, se obtiene un producto único y con características muy diferentes a las iniciales. Aquí se encuentran la fruta congelada, en conserva, deshidratada, mermeladas, jugos y vinos en el Recurso Frutícola; preparaciones alimenticias, productos derivados de la molienda y néctares y jugos en el Recurso Cultivos; y carnes congeladas y subproductos y productos lácteos en el Recurso Pecuario.

En relación al proceso productivo, en la agroexportación existen distintos esquemas, dependiendo del producto en cuestión. Así por ejemplo, la producción de uva de mesa consta de múltiples etapas antes de llegar al packing o a la planta en donde se le entrega valor agregado al producto. Cada etapa necesita un contingente diferenciado de trabajadores.

Los otros frutales, tales como el manzano, el ciruelo, el kiwi o el peral, también presentan un proceso productivo específico, que comienza con la poda, y termina con el raleo y la cosecha en los predios y huertos, con distinto requerimiento de trabajadores según actividad y bastante empleo de carácter temporal. Posteriormente la fruta cosechada llega a los packing para ser embalada o a las plantas industriales para convertirse en conservas, jugos, deshidratados, entre otras.

En el siguiente cuadro, se puede apreciar con mayor profundidad, parte del proceso productivo (hasta la etapa de la cosecha principalmente) de algunos Recursos Frutícolas primarios e industriales como el vino y otros pertenecientes al Recurso Cultivos como las semillas de maíz y los tomates industriales.

Cuadro IV.1a: Descripción de parte del proceso productivo para algunos productos seleccionados

Producto	Labor	Descripción	Época del año	Requerimiento trabajadores en campo
<i>Uva de Mesa</i>	Poda	Renovar los brotes, sacando los que ya dieron fruta y dejando los nuevos brotes con la menor competencia posible entre brotes.	En estado de receso de las plantas (invierno)	Medio, 1-2 semanas. Requiere temporeros.
	Prevención de enfermedades y plagas	En aplicaciones químicas en contra de ataques de Botrytis, Oídio, Chanchito blanco, Arañitas, Thrips y pudriciones en los racimos.	Desde prefloración hasta postcosecha en el huerto (primavera-otoño)	Baja, por 4 meses.
	Raleo de racimos	Aplicaciones químicas para disminuir la carga de bayas en cada racimo.	Floración (primavera-verano)	Baja, por 1 mes.
	Aplicación de hormonas de crecimiento	Para hacer crecer las bayas y mejorar su apariencia.	Floración (primavera-verano)	Baja, por 2 semanas
	Acomodo de racimos antes de cosecha	Mejorar la apariencia de los racimos.	Precosecha (verano-otoño, según la zona)	Alta, por 1-2 semanas. Requiere temporeros
	Cosecha		Verano-otoño, según la zona	Alta, por 2 semanas o más. Requiere temporeros
<i>Otros Frutales (manzano, ciruelo, peral, frambuesa, kiwi, etc.)</i>	Poda	Renovar los brotes productivos.	En el período de receso (otoño-invierno)	Medio, 1-2 semanas. Requiere temporeros.
	Prevención de enfermedades y plagas	Depende del frutal y sus enfermedades típicas, pero generalmente se intensifican en primavera, dadas las condiciones de temperatura y humedad.	Desde prefloración hasta postcosecha en el huerto (primavera-otoño)	Baja
	Raleo de flores y frutos	El raleo se hace para disminuir la competencia entre flores y frutos, y así aumentar el tamaño y la calidad de estos. Se realiza sacando precisamente las flores y frutos que tienen menos posibilidades de llegar a cosecha.	En inicio de floración y en inicio de formación del fruto (primavera-verano)	Si se realiza químicamente, sus requerimientos son bajos. Si se realiza a mano, sus requerimientos son medios o altos, dependiendo de la rapidez que se necesite.
	Cosecha		Verano, en la mayoría de los frutales	Alta. Generalmente 1 mes
<i>Vino</i>	Poda	Renovar los brotes, sacando los que ya dieron fruta y dejando los nuevos brotes con la menor competencia posible entre brotes.	En estado de receso de las plantas (invierno)	Medio, 1-2 semanas. Requiere temporeros.
	Prevención de enfermedades y plagas	En aplicaciones químicas de prevención.	Desde el receso hasta el estado de pinta de las bayas (invierno-verano)	Baja
	Deshoje	Sacar hojas que sombreen demasiado los racimos y no permitan el libre paso de la luz.	En el período de maduración de las bayas (verano)	Baja a media, según rapidez que se necesite.
	Vendimia	Cosecha de racimos y proceso de vinificación. Mientras se van cosechando los racimos, estos van entrando parcializadamente en las bodegas para el proceso de vinificación. En las bodegas hay menos personal temporal, encargado de mantener la limpieza entre otras tareas. La revisión del estado de los vinos se realiza por personal de planta.	Entre los meses de Enero a Mayo, con su mayor actividad entre Febrero y Abril	Alta, con gran participación de temporeros en el período de recolección de racimos. En las bodegas también participa un personal importante, tanto de planta como temporal, pero el mayor número de empleos está en la cosecha.

Fuente: Elaboración propia

Cuadro IV.1b: Descripción de parte del proceso productivo para algunos productos seleccionados

Producto	Labor	Descripción	Época del año	Requerimiento trabajadores en campo
Semillas de maíz híbrido	Siembra desfasada en hileras macho y hembra	Sembrar las hileras macho y hembra en un desfase que permita la fecundación entre las variedades a cruzar.	Septiembre a Noviembre.	Se realiza con máquina y tiene un bajo requerimiento de temporeros. 1 semana.
	Eliminación de plantas fuera de tipo, de malezas, de otras variedades de maíz o de cualquier especie que pueda contaminar la cruz.	Consiste en eliminar del campo toda planta que no cumpla con los requisitos de la cruz que se busca, ya sean malezas, plantas con síntomas de enfermedad, plantas sobre o subdesarrolladas, plantas de otras variedades de maíz o de otras especies, etc.	Desde la siembra hasta la cosecha, en todo el período del cultivo. (Septiembre-Abril)	Media y continua, generalmente hay trabajadores planta, revisando continuamente y en ciertas fechas clave que el agrónomo estime, se requiere de temporeros.
	Despanoje	Cortar la panoja o flor masculina de las plantas hembra, para evitar autofecundaciones que contaminen la cruz con las plantas macho.	Antes que empieza el período de polinización, generalmente en el mes de Enero.	Alta, requiere de temporeros. 1-2 semanas intensivas.
	Cosecha	Generalmente es mecanizada y requiere de pocos trabajadores de apoyo.	Marzo a Abril.	Baja.
Tomate Industrial* (purés y jugos de tomate).	Siembra	Mecanizada	En primavera.	Baja a media según el grado de tecnología empleada por el agricultor.
	Labores de campo en general.	Al ser un cultivo industrial, se tiende a manejar con muchos productos químicos, por sobre labores manuales o mecánicas.	Primavera-verano	Baja.
	Cosecha	Se realiza parcialmente mecanizada, ya que requiere de trabajadores en las máquinas cosechadoras. En otros casos se realiza en forma manual.	Verano.	Media a Alta, si es cosecha mecanizada o manual respectivamente.

Fuente: Elaboración propia

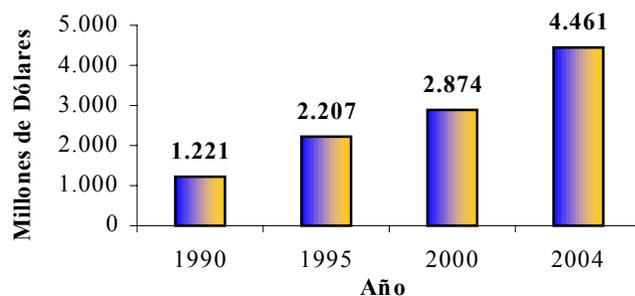
*Los demás productos industriales operan con trabajadores planta todo el año, y en los meses donde reciben el producto en estado natural para procesar, se contratan temporeras, generalmente femeninas. Este es el caso de las frutas y hortalizas congeladas, los jugos concentrados, la fruta deshidratada y la fruta descascarillada.

**Los productos industriales con ciclos más cortos de producción o menos estacionales, generalmente permanecen con un mayor número de trabajadores de planta. Mientras menos estacional es la materia prima, más trabajadores fijos existen en el rubro agropecuario. Este es el caso de la carne porcina, la carne avícola, los productos lácteos, etc.

Una vez definido qué entendemos por agroexportación y cuáles son las principales características de parte de los procesos productivos para llegar a los distintos mercados de destino, se puede decir que esta actividad comienza a desarrollarse en nuestro país a comienzos de la década del 80', consolidándose principalmente durante los últimos 15 años.

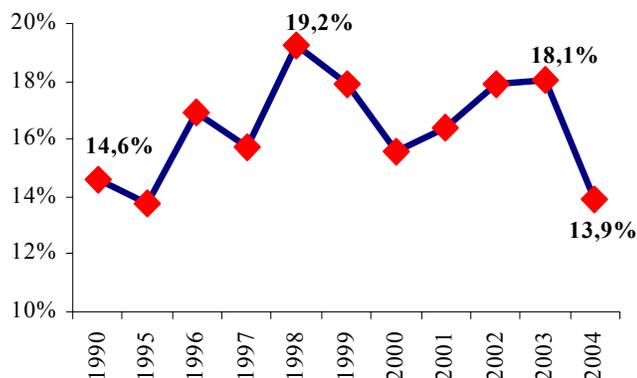
En este período los retornos por exportaciones crecen en un 265%, pasando de US\$1.221 millones en 1990 a US\$4.461 millones en 2004. El aporte de esta actividad a las exportaciones chilenas totales ha fluctuado entre 14% y 19% aproximadamente, alcanzando un peak en 1998.

Gráfico IV.1: Agroexportaciones Totales 1990-2004



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ODEPA

Gráfico IV.2: Agroexportación como porcentaje de las exportaciones totales, 1990-2004

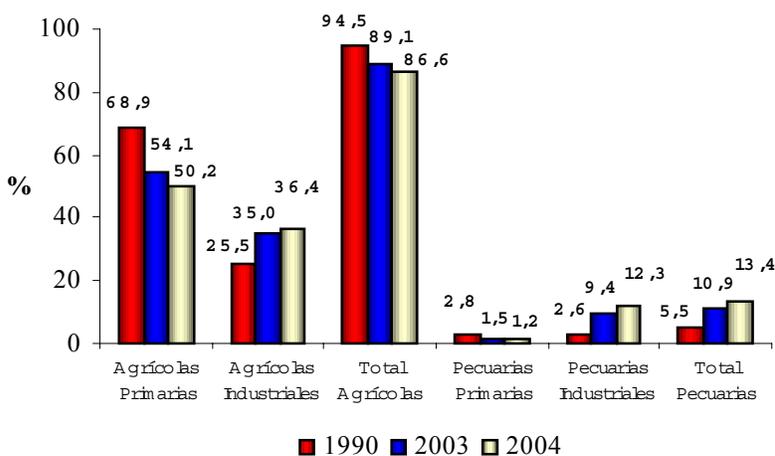


Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ODEPA y Banco Central.

Mientras en 1990, las exportaciones agrícolas (Recurso Frutícola y Cultivos) representaban el 94,5% del total, en el año 2004 aportan el 86,6%. El aporte del sector pecuario casi se triplica en los últimos 15 años, alcanzando un 13,4% del total exportado.

Al observar el comportamiento de las exportaciones de acuerdo a la distinción primaria/industrial, se puede concluir que la participación del segundo sector aumentó considerablemente desde un 28,1% en 1990 a un 48,7% en 2004, destacando el aporte de los envíos pecuarios industriales que prácticamente se quintuplican en el período.

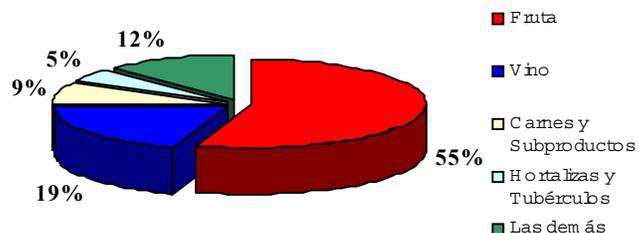
Gráfico IV.3: Agroexportación según categoría y año



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ODEPA

Dentro de la canasta agroexportadora, la fruta (fresca y procesada) aporta un 55% de los retornos totales y se constituye en el rubro más importante. Luego sigue el vino con un 19%, las carnes y subproductos con un 9% y hortalizas y tubérculos con un 5%. Si sólo se considera las exportaciones agrícolas, la participación de la fruta se eleva a un 64% y junto al vino aportan un 86% del total.

Gráfico IV.4: Participación de los principales rubros en la agroexportación total, 2004



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ODEPA

Sólo 12 productos explican el 67,5% del total exportado. El vino, en sus distintas modalidades, se ha convertido en el producto más importante de la canasta agroexportadora, representando un 19,1% del total de los envíos en dólares, lo cual representa un crecimiento considerable en relación a 1990 cuando sólo contribuía con el 4,1% del total.

Cuadro IV.3: Participación de los Principales Productos en la canasta agroexportadora, 1990 y 2004

Producto	Participación en las exportaciones totales (2004)	Participación en las exportaciones totales (1990)
Vinos	19,1%	4,1%
Uvas	18,9%	29,2%
Manzanas	8,9%	10,7%
Carne Porcina	5,3%	0,1%
Paltas	3,0%	1,8%
Kiwis	2,4%	2,3%
Carne Ave	2,1%	0,8%
Ciruelas	1,8%	3,2%
Arándanos	1,8%	0,0%
Jugos de Frutas	1,8%	1,9%
Peras	1,7%	3,8%
Maíz para siembra	1,7%	1,0%
Otros	32,5%	41,0%
Total	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ODEPA y ProChile

Cuadro IV.2: Descripción detallada de las exportaciones agropecuarias, 2004

<i>Agrícolas Primarias</i>	2.238.774		<i>Pecuarias Primarias</i>	52.768
1) Cereales	82.950		1) En su estado natural	25.271
Maíz para siembra	75.988		a) <i>Animales Vivos</i>	9.680
2) Leguminosas Secas	7.116		b) <i>Otros en su estado natural</i>	15.591
3) Oleaginosas	8.543		2) Curtidos	9.537
4) Frutas	1.984.850		3) Lanas y Fibras	5.725
Uvas	844.050		4) Los demás	12.235
Manzanas	397.616			
Paltas	135.567			
Kiwis	105.871			
Ciruelas	81.807			
Arándanos	79.336			
Peras	77.178			
5) Hortalizas y Tubérculos	96.140			
6) Flores, Plantas y raíces	38.746			
7) Forrajera	8.144			
8) Las demás	12.285			
<i>Agrícolas Industriales</i>	1.622.392		<i>Pecuarias Industriales</i>	547.062
1) Cereales	35.747		1) Lácteos	84.246
2) Hortalizas y Tubérculos	115.575		Quesos	29.952
Pulpa y Jugo de Tomate	51.000		Leche Condensada	29.183
3) Oleaginosas	8.147		2) Carnes y Subproductos	386.251
4) Frutas	486.598		Carne Porcina	234.599
a) <i>Congelados</i>	112.269		Carne Ave	93.603
Frambuesas	64.367		3) Lanas y Fibras	12.596
b) <i>Deshidratados</i>	153.949		4) Cueros y Pieles	19.996
Pasas	57.523		5) Otros Productos Pecuarios	43.973
Ciruelas secas	54.914			
c) <i>Conservas</i>	81.702			
Duraznos	53.359			
d) <i>Compotas</i>	50.974			
Duraznos	30.223			
e) <i>Jugos</i>	80.195			
Manzana	55.312			
f) <i>Extracción de aceites</i>	2.188			
g) <i>Otras Frutas</i>	5.322			
5) Vinos y Alcoholes	850.308			
Vino con denominación de origen	650.143			
Vino en recipiente de hasta 2 litros	63.218			
Los demás vinos	116.190			
6) Otros Productos Agrícolas	126.016			
Total Agrícolas	3.861.166		Total Pecuarias	599.830
Total Agroexportación			4.460.996	

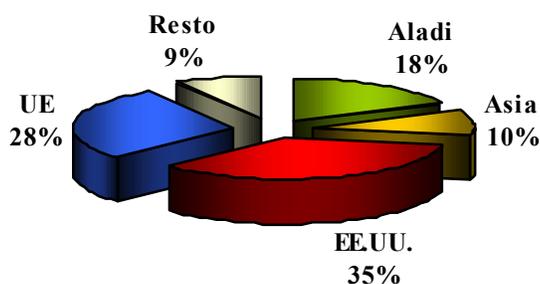
Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por Boletín Estadístico Comercio Exterior Silvoagropecuario N°38, ODEPA

La uva y las manzanas frescas le siguen en importancia al vino, con un 18,9% y un 8,9% de participación respectivamente, porcentajes algo inferior al panorama que se observaba en 1990, sobre todo en el caso de la uva.

También es importante destacar el aporte de la carne porcina, que en 15 años aumenta su participación en la canasta agroexportadora en 37 veces. La carne de ave, los arándanos y las paltas presentan igualmente en términos relativos aumentos de consideración.

Los principales mercados de destino de nuestras exportaciones agropecuarias son Estados Unidos y los países pertenecientes a la Unión Europea. Específicamente, en el caso de los envíos agrícolas, Estados Unidos concentra casi el 35% del total exportado en dólares y la Unión Europea algo más del 28%.

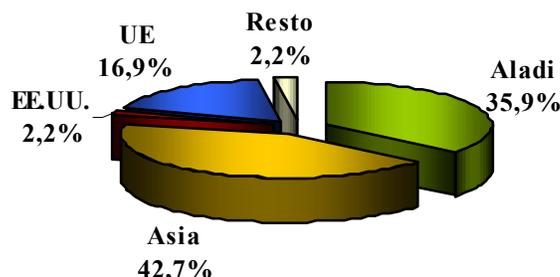
Gráfico IV.5: Exportaciones Agrícolas según lugar de destino, 2004



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por Indicadores de Comercio Exterior, Banco Central.

Para los envíos pecuarios sin embargo, se observa un escenario distinto. Los países asiáticos con un 42,7% y aquellos pertenecientes a la Asociación Latinoamericana de Integración, ALADI, con casi un 36% son los principales lugares de destino.

Gráfico IV.6: Exportaciones Pecuarias según lugar de destino, 2004



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por Indicadores de Comercio Exterior, Banco Central.

Por otro lado, es necesario considerar, que la agroexportación es una actividad que se presenta entre la tercera y la décima región de Chile, sin embargo, en el valle central (entre la quinta y la séptima región) se concentra el 83% de los envíos.

La Región Metropolitana capta el 29% de los envíos totales, equivalentes a US\$ 1.268 millones, seguida por la VI región con el 22,9% y la V y VII que reciben el 17,3% y 14,3% de las exportaciones totales respectivamente. La Región Metropolitana lidera los valores exportados en las categorías agrícolas e industriales, mientras la VI región lo hace en el segmento pecuario y primario.

Cuadro IV.4: Agroexportación por Región, 2004

Región	Total Agroexp.		Total Exp. Agrícolas		Total Exp. Pecuarias		Total Exp. Primarias		Total Exp. Industriales	
	(mill. de US\$)	%	(mill. de US\$)	%	(mill. de US\$)	%	(mill. de US\$)	%	(mill. de US\$)	%
RM	1.268	29,0%	1.091	28,9%	177	29,6%	395	18,0%	873	40,3%
VI	999	22,9%	765	20,3%	235	39,1%	575	26,1%	424	19,6%
V	758	17,3%	728	19,3%	30	5,0%	516	23,4%	243	11,2%
VII	624	14,3%	615	16,3%	9	1,5%	288	13,1%	336	15,5%
IV	225	5,1%	224	6,0%	0	0,1%	204	9,2%	21	1,0%
VIII	169	3,9%	128	3,4%	40	6,7%	40	1,8%	129	5,9%
III	115	2,6%	115	3,1%	0	0,0%	109	4,9%	6	0,3%
X	103	2,4%	56	1,5%	47	7,8%	32	1,5%	71	3,3%
IX	49	1,1%	37	1,0%	12	2,0%	26	1,2%	24	1,1%
Otras Regiones	60	1,4%	10	0,3%	49	8,2%	17	0,8%	43	2,0%
Total País*	4.370	100,0%	3.770	100,0%	600	100,0%	2.201	100,0%	2.169	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por Mideplan y ODEPA

*El valor de las exportaciones agropecuarias totales difiere levemente de la cifra oficial ocupada anteriormente, ya que se trata de valores preliminares no ajustados

A pesar de lo anterior, en términos relativos las zonas de mayor presencia agroexportadora corresponde a la VII y VI región.

En el primer caso, se puede apreciar que los envíos agropecuarios representan casi el 70% de las exportaciones totales de la séptima región, transformando a esta zona –al igual que la décima región con la salmonicultura- en una región monoexportadora y peligrosamente dependiente de las fluctuaciones de los mercados internacionales. Tendencia que durante los últimos años se ha ido acentuando, por cuanto en 1995, la agroexportación sólo aportaba un 45,5% de sus envíos totales.

Si se hace un análisis por categoría de exportación, se puede observar que la VII región es básicamente agrícola y levemente más industrial que primaria, destacando sus envíos de vinos y manzanas frescas, que concentran más del 50% de los retornos

En la VI región en tanto, un 40,9% de las exportaciones totales provienen del sector agropecuario, con mayor presencia de productos en estado natural o primarios y casi un 25% de aporte pecuario. Las uvas frescas, la carne de porcino, las manzanas frescas y el vino son los productos que entregan mayor aporte en dólares.

Cuadro IV.5: Agroexportación como porcentaje de las Exportaciones Totales por Región, según categoría de exportación, para 1995 y 2004

Región	Año	Categoría			Producto Principal	Año	Categoría			Producto Principal
	1995	Primaria	Industrial	Agrícola		2004	Primaria	Industrial	Agrícola	
VII	45,5%	46,6%	53,4%	99,3%	Manzanas Frescas (20,2%), Purés y jugos de tomate (13,3%), Frambuesas congeladas (6,7%)	69,7%	46,2%	53,8%	98,5%	Vinos (29%), Manzanas frescas (24%)
VI	32,3%	63,3%	36,7%	96,7%	Manzanas Frescas (22,4%), Uvas frescas (15,1%), Néctar y jugo de manzana (11%)	40,9%	57,6%	42,4%	76,5%	Uvas Frescas (17%), Carne Porcina (16%), Manzanas frescas (15%), Vinos (11,1%)
RM	27,8%	44,9%	55,1%	93,9%	Vinos (20%), Uvas frescas (11%)	33,5%	31,2%	68,8%	86,0%	Vinos (35%), Uvas frescas (9,5%)
V	17,0%	62,4%	37,6%	96,5%	Uvas Frescas (22,7%), Cebollas frescas o refrigeradas (6,3%), Duraznos en conserva (6,2%), Paltas (5,9%)	23,6%	68,0%	32,0%	96,1%	Uvas Frescas (30%), Paltas (12%), Vino (10%)
IV	28,8%	88,2%	11,8%	98,7%	Uvas Frescas (84%)	16,9%	90,4%	9,6%	99,8%	Uvas Frescas (72%)
IX	55,1%	15,7%	84,3%	36,4%	Leche en polvo (57,4%)	14,8%	52,5%	47,5%	75,5%	Manzanas Frescas (19%), Leche en polvo (17%), Arándanos (12%)
III	3,4%	96,1%	3,9%	100,0%	Uvas Frescas (95,5%)	7,7%	94,7%	5,3%	100,0%	Uvas Frescas (92%)
X	1,8%	17,3%	82,7%	87,7%	Frambuesas congeladas (20,1%)	5,7%	31,2%	68,8%	54,7%	Queso (27%)
VIII	4,0%	24,4%	75,6%	94,0%	*	4,8%	23,6%	76,4%	76,0%	Leche Condensada (17%), Arándanos (7,9%), Frambuesas y moras (5,3%)
Total País	13,9%	61,7%	38,3%	94,9%	Uvas frescas (23,2%), Manzanas frescas (10,2%)	13,9%	50,4%	49,6%	86,3%	Vinos (19,1%), Uvas (18,9%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por Mideplan y ODEPA

Adicionalmente es importante destacar que:

- Hace 10 años, la IX región lideraba el ranking de participación de la agroexportación en los envíos totales de cada región con un 55,1%, valor que hoy sólo representa el 14,8%.
- La VIII, la X y la Región Metropolitana son las zonas con mayor presencia de exportaciones de carácter industrial.
- La III y IV región exportan principalmente productos primarios.

En nuestro país, de acuerdo al VI Censo Nacional Agropecuario de 1997, se registrarían más de 300 mil explotaciones agrícolas en los rubros cultivos, hortalizas, frutales, forrajeras, plantaciones forestales, viñas, flores y semilleros. El 31% de ellas son de subsistencia, el 53% lo controlan pequeños empresarios y sólo el 8,1% está en manos de medianos y grandes empresarios³⁵.

Sin embargo, en términos de superficie, más del 70% de las hectáreas (ha) cultivadas destinadas a frutales, 75% de las forrajeras, 60% de las viñas y 47% de las hortalizas son propiedad de medianos y grandes empresarios.

Por ejemplo, en la VII región, el tamaño promedio de la superficie agrícola utilizada por explotación alcanza a 5,3 ha. en la categoría de subsistencia, 21,2 ha. para el pequeño empresario, 126 ha. para el mediano y 542,8 ha. para el gran empresario.

Para conocer específicamente cual ha sido la evolución del Sector Agropecuario y su influencia en el empleo agrícola, es necesario observar su comportamiento en cada uno de los Recursos que lo componen. Por lo tanto, no es posible estructurar una conclusión acabada del Sector sino se estudia el panorama detallado de cada Recurso y, fundamentalmente, de las principales exportaciones.

Cuadro IV.6: Distribución del Número de Explotaciones por Rubros y Tipo de Productor (%)

Rubros	Subsistencia	Pequeño Empresario	Mediano	Grande	Sin Clasificar	Total
Cultivos (1)	22,0	68,7	5,2	2,9	1,3	100,0
Hortalizas	29,2	60,7	5,7	2,3	2,1	100,0
Frutales	30,3	58,8	6,0	3,8	1,1	100,0
Forrajeras	13,0	67,9	10,8	7,9	0,4	100,0
Plantaciones Forestales	24,3	62,6	6,9	5,9	0,3	100,0
Viñas	20,5	68,7	5,6	4,7	0,4	100,0
Flores	15,6	69,0	9,6	3,0	2,8	100,0
Semilleros	2,3	43,8	20,8	32,3	0,9	100,0

Fuente: Elaborado por ODEPA a partir de información del VI Censo Nacional Agropecuario, INE 1997

(1) Incluye cultivos anuales, chacras y cultivos industriales

Cuadro IV.7: Distribución de la Superficie Cultivada por Rubros y Tipo de Productor (%)

Rubros	Subsistencia	Pequeño Empresario	Mediano	Grande	Sin Clasificar	Total
Cultivos (1)	3,5	42,9	16,6	36,8	0,3	100,0
Hortalizas	5,3	46,5	22,7	24,4	1,2	100,0
Frutales	3,4	25,9	20,6	49,9	0,2	100,0
Forrajeras	1,2	23,7	19,0	56,1	0,1	100,0
Plantaciones Forestales	1,9	14,3	11,2	72,6	0,1	100,0
Viñas	1,6	39,0	15,3	43,9	0,1	100,0
Flores	5,1	63,0	23,7	7,1	1,0	100,0
Semilleros	0,1	15,3	14,9	69,7	0,0	100,0

Fuente: Elaborado por ODEPA a partir de información del VI Censo Nacional Agropecuario, INE 1997

(1) Incluye cultivos anuales, chacras y cultivos industriales

³⁵ El 7,5% restante no se pudo clasificar o aparece como sin actividad

1.1) Recurso Frutícola

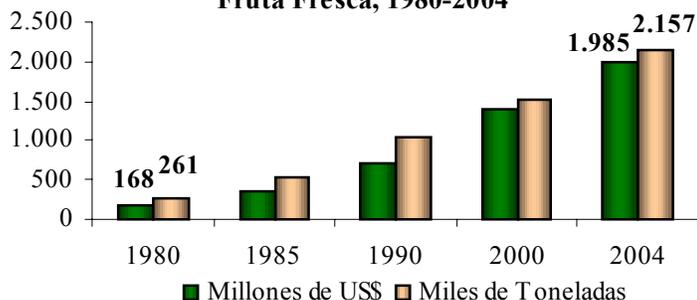
El gran crecimiento de las exportaciones agropecuarias se debe a la fruticultura y, en especial, a la exportación de fruta fresca. En los últimos años además, se ha disparado la exportación de vinos a niveles impensados. Ambos rubros han adquirido gran prestigio a nivel internacional y son elementos centrales en el gran auge de la agroexportación nacional.

Los envíos frutícolas sin considerar el vino, tienen como lugar de destino principalmente a Estados Unidos con un 44,7% y los países de la Unión Europea con un 23,3%.

i) Fruta Fresca

Esta categoría de producción resulta ser la más importante dentro de las agroexportaciones chilenas, generando un continuo crecimiento tanto en volumen como en valor FOB. De hecho, durante los últimos 25 años, los envíos de fruta fresca han experimentado un crecimiento de 1.082% en retornos por exportación y 726% en toneladas exportadas, alcanzando el año 2004 casi US\$2.000 millones.

Gráfico IV.7: Evolución de las Exportaciones de Fruta Fresca, 1980-2004



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por POC Chile y ODEPA

El 80,3% de las exportaciones totales de fruta corresponden a fruta fresca, fundamentalmente uva de mesa (42,5%) y manzanas (20%). Las paltas o aguacates, los kiwis, duraznos, ciruelas, arándanos y peras también aportan con un porcentaje importante.

Cuadro IV.8: Participación de las exportaciones frutícolas según categoría de exportación, 2004

Categoría	Participación
Fresca	80,3%
Deshidratada	6,2%
Congelada	4,5%
Conservas	3,3%
Jugos	3,2%
Compotas	2,1%
Las demás	0,3%
Total	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ODEPA

Cuadro IV.9: Participación de las exportaciones de fruta fresca según producto, 2004

Producto	Participación
Uvas	42,5%
Manzanas	20,0%
Paltas	6,8%
Kiwis	5,3%
Nectarines y melocotones (duraznos)	4,6%
Ciruelas	4,1%
Arándanos	4,0%
Peras	3,9%
Cerezas	1,9%
Frambuesas y Moras	1,3%
Limonos	1,2%
Las demás	4,4%
Total Frutas Frescas	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ODEPA

Las principales empresas exportadoras de fruta fresca son Dole Chile Ltda., Del Monte Fresh, Unifrutti Traders Ltda., David del Curto S.A., Sociedad Agrícola y Comercial Ltda., Exportadora Río Blanco Ltda., Copefrut S.A., Exportadora Chiquita-Enza Chile Ltda., Frutera San Fernando Ltda., Exportadora Subsole S.A., Sociedad Agro Comercial Verfrut Ltda., y Exportadora y Servicios Rucaray Ltda. En conjunto, estas 12 empresas exportan el 36,9% del total de frutas frescas.

Cuadro IV.10: Principales Empresas Exportadoras de Fruta Fresca, 2004

Empresa	Miles de US\$
Dole Chile S.A. (Líder en manzanas, uvas y ciruelas)	142.485
Del Monte Fresh (United Trading Company)	93.630
Exportadora Unifrutti Traders Ltda.	84.940
David del Curto S.A.	68.490
Sociedad Agrícola y Comercial Ltda. (Líder en Paltas)	54.381
Exportadora Río Blanco	51.556
Copefrut S.A. (Líder en Kiwi)	50.536
Exportadora Chiquita	49.412
Frutera San Fernando Ltda.	34.733
Exportadora Subsole S.A.	34.591
Sociedad Agro Comercial Verfrut Ltda.	34.188
Exportadora y Servicios Rucaray Ltda.	32.924

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por www.lexisnexis.cl

Dentro de estas, la más importante es **Dole Chile S.A.**, filial de la multinacional Dole Food Company, abarcando un 7,2% de las exportaciones el año 2004. El principal destino de sus envíos fue Estados Unidos. En el 2004, se ubicó entre las 30 empresas exportadoras de productos chilenos que mayores retornos consiguió, registrando US\$142,5 millones.

A nivel mundial, la firma exporta a más de 90 países y emplea a 33 mil personas tiempo completo. En América Latina, Dole se encuentra presente también en Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras y República Dominicana. En Chile, Dole inició operaciones en 1981 bajo el nombre de Standard Trading y desde entonces ha venido aumentando continuamente sus ventas hasta posicionarse como líder entre los exportadores chilenos de fruta, especialmente en los envíos de manzanas, uvas y ciruelas frescas

Con un 4,7% de participación en las exportaciones del 2004 se ubica la empresa multinacional **Del Monte Fresh Produce (Chile) S.A.** A nivel mundial, la compañía exporta a 50 países en el mundo y emplea a más de 25 mil personas. Las exportaciones chilenas de esta empresa van destinadas básicamente a Estados Unidos, país que concentra más del 60% de sus envíos³⁶. Más del 50% de sus exportaciones corresponde a uvas en sus distintas variedades.

En tercer lugar se ubica la empresa **Unifrutti Traders Ltda.**, perteneciente al grupo italiano De Nadai, con un 4,3% de participación y con envíos destinados principalmente a Arabia Saudita, Estados Unidos y México. Las principales variedades que producen en el país son manzanas y uvas de mesa, seguidas por peras, kiwis, clementinas, además de nectarines, duraznos, ciruelas, cerezas, caquis, granados y otros.

La empresa, que tiene en el país más de 4 mil hectáreas desde Copiapó hasta Linares, ha logrado introducir nuevas especies frutícolas gracias a su filial Univiveros.

En cuarto lugar está **David del Curto S.A.**, que es la más importante de las empresas exportadoras chilenas con un 3,5% de participación. Fundada en la década del 50', actualmente produce cerca del 40% de la fruta que exporta, gracias a las más de 5 mil hectáreas que posee desde Copiapó hasta Chillán, además de nueve plantas productoras y procesadoras de los distintos productos.

De norte a sur, en primer lugar aparece su Central Frutícola Copiapó. Esta Planta recibe frutas, tanto de productores independientes, así como de predios de su propiedad, todos localizados en diferentes puntos del Valle de Copiapó.

Tiene una capacidad de procesamiento de alrededor de 1,2 millones de cajas de uva de mesa, a lo largo de toda la temporada, la que se extiende entre comienzos de noviembre y mediados de marzo.

Para el procesamiento de toda esta fruta, se cuenta con 11 túneles de Prefrío que permiten enfriar rápidamente 30 mil cajas diarias, más 2 cámaras de Fumigación con capacidad para 6.500 cajas cada una y una cámara de Almacenaje Refrigerado de 64 mil cajas.³⁷

Posteriormente, se registra la Central Frutícola Coquimbo ubicada en la IV región y la Central Frutícola Kalinka a solo 40 kms. de Santiago en donde se procesan anualmente más de 700.000 cajas de uvas y 50.000 mallas de cebollas. La uva proviene de productores de la zona central (provincias del Maipo, Talagante y Melipilla principalmente), sin embargo la fruta comercial, resultante de los procesos de la fruta de exportación, proviene de productores de San Felipe a Chillán.

Además, la empresa Del Curto cuenta con la Central Frutícola Paine, en donde se procesan cerezas, damascos, nectarines, duraznos, ciruelas, peras, uvas y kiwis, y el Frigorífico Fátima- Paine, el cual cumple la función de acopiar gran parte de las peras y manzanas producidas y embaladas en las Centrales frutícolas de Requinoa (sexta región), Curicó y Retiro.(séptima región)

Las principales comunas que proveen de fruta a la planta de Curicó son: Rauco, Romeral, Teno, Molina, Sagrada Familia, Talca, San Clemente, Río Claro, Penciahue, Maule, Renaico y Curicó. La planta de Retiro en tanto, procesa anualmente más de 650.000 cajas de manzanas, provenientes de productores de las comunas de: Linares, Yervas Buenas, Colbún, Longaví, Parral, Retiro, San Javier, Villa Alegre y Cauquenes.

Después aparece la compañía **Sociedad Agrícola y Comercial Limitada**, líder absoluto en la exportación de paltas; **Exportadora Río Blanco**, empresa chilena fundada en 1981 con presencia desde la III a la VI región y una de las principales exportadoras de uvas, con 60% de producción propia³⁸ y **Exportadora Chiquita Chile Limitada**, filial de la norteamericana Chiquita Brands International, con presencia desde la III a la VII región y con ocho plantas de procesamiento.

Por último, se destaca la Cooperativa Agrícola y Frutícola de Curicó Ltda, **Copefrut S.A.**, fundada en 1955, líder en la exportación de kiwis y con alta participación en los envíos de manzanas, cerezas y ciruelas. Posee cuatro plantas, una ubicada en Buin y las tres restantes en la VII región (Teno, Curicó y Linares) y registra el 2,5% de las

³⁶ Consulta en línea en www.prochile.cl

³⁷ En www.daviddelcurto.com

³⁸ En www.rioblanco.cl

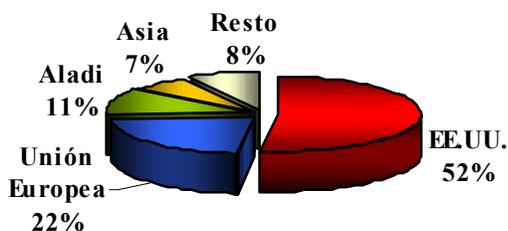
exportaciones chilenas de fruta fresca.

Las empresas grandes combinan la tenencia de huertos propios con la compra de fruta a otras empresas productoras, que en muchas ocasiones venden su producción de manera exclusiva a estas empresas agroexportadoras.

Existen empresas involucradas en toda la cadena de producción (huerto, invernadero o predio-packing o planta procesadora-exportación) y otras que sólo participan de alguna de las etapas.

Actualmente las exportaciones chilenas de fruta fresca van destinadas en su mayoría a Estados Unidos (52%) y a la

Gráfico IV.8: Exportaciones de Fruta Fresca según lugar de destino, 2004



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por Banco Central

Unión Europea (22%).

La producción y exportación de frutales se caracteriza por ser dominada fundamentalmente por grandes empresas. Según el VI Censo Nacional Agropecuario, se registran alrededor de 112 mil explotaciones frutales, de las cuales el 90% son de subsistencia o pequeña empresarial, sin embargo, de las 237 mil ha. registradas para superficie cultivada (193 mil en producción y 44 mil en formación), casi el 70% está en manos de medianos y grandes empresarios.

Por otro lado, según el último Catastro Frutícola para la VI región, llevado a cabo durante el 2003, en la actualidad, el sector frutícola nacional cuenta con aproximadamente 220 mil hectáreas de plantaciones comerciales destinadas básicamente a la exportación. Estas, principalmente se ubican entre la tercera y la décima región del país, mostrando una notable expansión de la tradicional área frutícola, que antes comprendía sólo la zona central.³⁹

La VI región concentra el 30% de la superficie frutícola catastrada para las especies mayores como la vid de mesa, manzano, ciruelo, palto o kiwi, seguida por la Región Metropolitana, la V y VII región, con 22,1%, 19% y 16,4%

³⁹ Catastro Frutícola VI Región, Principales Resultados, 2003

respectivamente.

Para las especies menores tales como, el mandarina, la tuna, la frambuesa y el arándano, el ranking lo encabeza la VII región con un 29,5% de la superficie frutícola total, seguida por la IV y la RM con 13,9% y 13,1% respectivamente.

i.1) Uva de Mesa

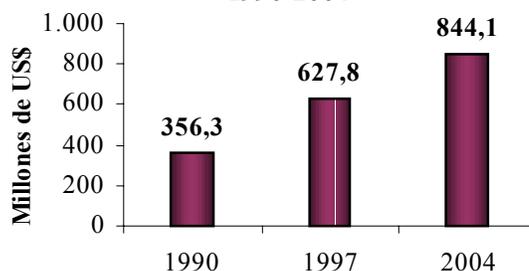
Este producto representa el 42,5% de las exportaciones totales de fruta fresca. La producción es relativamente homogénea entre la III y la VI regiones, exportando cada región en distintas fechas según la precocidad de sus variedades. Cabe mencionar, que en las regiones III y IV este producto tiene un gran impacto a nivel de exportaciones locales, ocupando el primer lugar en importancia.

La uva de mesa también ocupa el primer lugar en la V y VI regiones y el segundo lugar en la Región Metropolitana, pero el impacto real es menor debido a que estas regiones disponen de una mayor diversidad de productos para exportar.

Durante los últimos 15 años se observa un importante crecimiento en los retornos por exportaciones de uvas. Así, mientras en 1990 se registraban US\$356 millones, en el 2004 se anotaron un poco menos de US\$850 millones.

El principal mercado de destino es Estados Unidos,

Gráfico IV.9: Exportaciones de Uvas, 1990-2004



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ODEPA

abarcando un 63,2% de los retornos. Luego siguen los Países Bajos con un 7,5%, el Reino Unido con 7,1% y México con 3,5%. A nivel mundial, durante el 2003 Chile se ubicó como el cuarto productor de uva de mesa, después de China, Turquía e Italia.

En cuanto a las exportaciones, según datos del año 2003 Italia es el principal país exportador con un volumen de

⁴⁰ Durante el 2004 se exportaron 693 mil toneladas.

**Cuadro IV.11: Producción Mundial de Uva de Mesa
(miles de toneladas)**

País	Año		
	2001	2002	2003
China	3.600	3.800	4.000
Turquía	1.650	1.750	1.700
Italia	1.628	1.580	1.600
Chile	955	1.002	1.010
EE.UU.	784	850	810
Sudáfrica	346	350	370
España	351	342	332
Grecia	328	310	314
Japón	225	235	236
México	188	200	190

Fuente: USDA, 2003

665 mil toneladas, le sigue según importancia Chile (620 mil toneladas)⁴⁰ y Estados Unidos (310.000 toneladas). La ventaja que Chile presenta es que es el principal productor y exportador del hemisferio sur. Esto ha significado que en Estados Unidos, Chile sea prácticamente el único abastecedor del hemisferio sur, abarcando un 80% de sus importaciones de Uva de Mesa.⁴¹

Siete empresas exportan el 43,6% de las uvas chilenas,

**Cuadro IV.12: Exportaciones de uvas según empresa
(participación por retornos en dólares), 2004**

Empresa	Participación
Dole Chile S.A.	10,8%
Del Monte Fresh	8,7%
Exportadora Río Blanco	7,6%
Exportadora Unifrutti Traders Ltda.	4,6%
Exportadora Chiquita	4,2%
David del Curto S.A.	3,9%
Exportadora Subsole S.A.	3,8%
Resto Empresas	56,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ProChile y www.lexisnexis.cl

encabezadas por Dole Chile con un 10,8% de participación de mercado.

Los principales requerimientos de mano de obra de esta actividad, se basan en distintas labores fundamentales para la producción de uva de mesa. Desde que empieza la floración, comienzan las labores más importantes en un huerto. Primero comienza el proceso de acomodo de racimos, desde el estado de flor hasta la baya formada. En todo el proceso de formación de las bayas, el huerto

⁴¹ Pontificia Universidad Católica de Chile. Facultad de Agronomía e Ingeniería Forestal. Diciembre 2003. Proyección futura para la fruticultura chilena: perspectivas para la producción de cerezas, paltas, uva de mesa y cítricos.

necesita de varias aplicaciones químicas, tanto de hormonas de crecimiento como de fungicidas.

Por último, el proceso que requiere más mano de obra es la cosecha, en donde es necesario mantener la integridad y la calidad de los racimos a exportar. En los packings también se necesita mano de obra, porque comienza el proceso de embalaje para la exportación de este producto que necesita estar en excelentes condiciones, ya que viajará por barco hacia el mercado de destino.

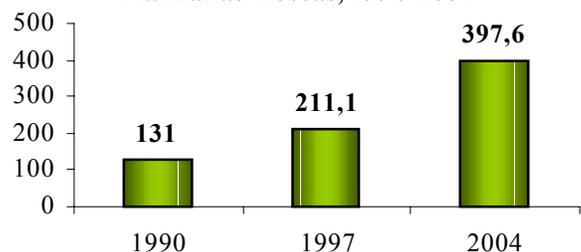
i.2) Manzanas frescas

Las manzanas representan el 20% de las exportaciones de fruta fresca chilena y su producción se concentra principalmente en la VI y VII regiones, con un 43% y 40% de participación respectivamente, debido a las características climáticas favorables para esta especie que se observa en estas zonas.

En la VI región ocupa el tercer lugar en importancia, pero muy de cerca con las exportaciones de uva de mesa y de carne porcina. En la VII región la exportación de manzanas frescas se encuentra en segundo lugar después del vino. En la IX región es el producto más relevante dentro de la canasta agroexportadora, sin embargo sólo representa un 2,2% de los envíos nacionales.

Durante los últimos 15 años los envíos de manzanas

**Gráfico IV.10: Exportaciones de
Manzanas frescas, 1990-2004**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ODEPA

aumentaron de US\$131 millones a US\$398 millones, vale decir, se triplicaron.

El principal mercado de destino de las manzanas chilenas es Estados Unidos con un 17,2% de participación, seguido por los Países Bajos con 10,2%, Arabia Saudita con 8,9% y México con 7,4%.

Según cifras del Centro de Pomáceas de la Universidad de Talca, Chile ocupa el décimo tercer lugar a nivel de productores mundiales con 1 millón de toneladas, ranking que encabeza China con más de 18 millones de toneladas. Además, es el principal exportador del hemisferio sur, con

Cuadro IV.13: Producción Mundial de Manzanas

País	Producción (toneladas)	Superficie (hectáreas)
China	18.400.000	3.700.000
Estados Unidos	4.800.000	170.000
Turquía	2.100.000	121.000
Italia	2.000.000	70.000
Rusia	2.000.000	---
Polonia	1.950.000	---
Iran	1.950.000	150.000
Francia	1.800.000	70.000
Ucrania	1.740.000	---
Alemania	1.400.000	45.000
Argentina	1.400.000	60.000
India	1.200.000	210.000
Chile	1.000.000 (13^o)	40.000 (17^o)

Fuente: Centro de Pomáceas de la Universidad de Talca.

aproximadamente 740 mil toneladas registradas en el año 2004.

Cinco empresas concentran el 44,4% de las exportaciones,

Cuadro IV.14: Exportaciones de manzanas según empresa (participación por retornos en dólares), 2004

Empresa	Participación
Dole Chile S.A.	14,3%
Exportadora Unifrutti Traders Ltda.	10,9%
Copefrut S.A.	8,0%
David del Curto S.A.	6,2%
Frutera San Fernando Limitada	5,0%
Resto Empresas	55,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ProChile y www.lexisnexis.cl

lideradas por Dole Chile con un 14,3% de participación de mercado.

El comportamiento de la utilización de mano de obra es similar al resto de los frutales. En el caso de las manzanas, se necesita mano de obra para podas, raleos de flores y frutos, aplicación de químicos y labores de cosecha. Los raleos son importantes para lograr un calibre y un volumen adecuados para exportar, pero también existen productos químicos que reemplazan la labor manual.

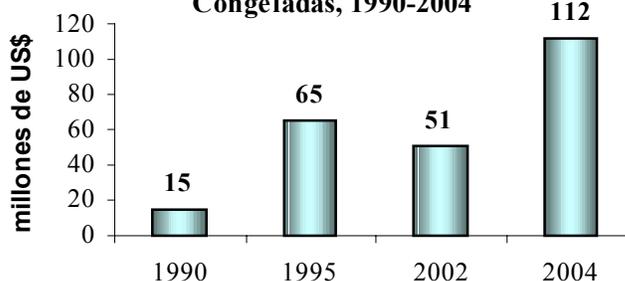
La aplicación de insecticidas que aseguren la ausencia total de la polilla de la manzana, se transforma hoy en día en una labor fundamental para acceder a los mercados internacionales; esta labor es casi continua en todo el ciclo del cultivo y conlleva una alta manipulación de elementos tóxicos por parte de los trabajadores. Por último la cosecha de manzanas se realiza de forma manual y es la labor en la que se requiere mayor mano de obra. El proceso termina en los packings, en donde se revisa, se acondiciona y se

embala la fruta.

ii) Fruta Congelada

Es un rubro pequeño en comparación al de fruta fresca, registrando una participación de 4,5% sobre las exportaciones totales de frutas. Sin embargo, presenta un importante aumento de los volúmenes y retornos por exportación a partir del año 2002, con la incorporación de productos como arándanos, damascos, uvas, kiwis, manzanas, duraznos y zarzaparrillas congeladas. La exportación de fruta congelada es liderada con creces por frambuesas, seguida por frutillas y, en menor medida, moras.

Gráfico IV.11: Exportaciones de Frutas Congeladas, 1990-2004



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ODEPA

por fruta congelada exportada.

ii.1) Frambuesas congeladas

Chile se encuentra en tercer lugar de importancia en volúmenes exportados de frambuesa congelada con un 15% de participación mundial, después de Polonia (24%) y Serbia (22%).⁴² La región del Maule es la principal productora y exportadora de frambuesas congeladas. Además esta región concentra el 35% de la capacidad almacenadora de plantas congeladoras del país.⁴³

Los envíos han aumentado considerablemente en los últimos 15 años, pasando de US\$7 millones en 1990 a más de US\$64 en el año 2004.

Las principales empresas exportadoras son **Frutícola Olmue S.A.** con un 13,1% de participación en el año 2004, **Comercial Frutícola S.A.** con un 9,6% y **Exportadora Frucol Ltda.** con un 7,5%. Nuestro principal país comprador es Estados Unidos con un 29,3%. Luego vienen

⁴² Pontificia Universidad Católica de Chile. Facultad de Agronomía e Ingeniería Forestal. 2003. Análisis de mercado y rentabilidad de la frambuesa (*Rubus idaeus*). Tesis Ing. Agr. Ruiz Tagle, Eugenio.

⁴³ Gobierno de Chile. SEREMI de Agricultura, Región del Maule, 2003. Agricultura del Maule: una oferta para el mercado global.

Cuadro IV.15: Exportaciones de frambuesas congeladas según empresa (participación por retornos en US\$), 2004

Empresa	Participación
Frutícola Olmué S.A.	13,1%
Comercial Frutícola S.A.	9,6%
Exportadora Frucol Ltda.	7,5%
Sociedad Agrícola Forestal y Ganadera Framberry Ltda.	6,8%
C y C Group Ltda.	6,6%
Arlavan S.A.	6,3%
Uren Chile S.A.	5,6%
Resto Empresas	44,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ProChile y www.lexisnexis.cl

Francia y Alemania con un 13,3% y 11,5% respectivamente.

La disponibilidad de mano de obra, es un factor que se plantea como restrictivo para la expansión de esta especie, en virtud de los altos requerimientos del cultivo, particularmente en la época de cosecha. Debido a la gran incidencia de este ítem dentro del costo total, el cultivo de frambuesa se ha convertido en una opción interesante para la pequeña agricultura en regiones con aptitudes, aportando ya cerca del 50% de la producción nacional, según cifras citadas por la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, ODEPA.⁴⁴

iii) Fruta Deshidratada

La mayoría de la agroindustria deshidratadora de frutas nace como necesidad de contar con alternativas de procesamiento de los descartes de exportación de fruta fresca. Como excepción se puede mencionar el caso de las ciruelas, donde la materia prima no proviene de descartes sino de la producción exclusiva para ese fin.

Representa el 6,2% de las exportaciones totales de fruta, con retornos por casi US\$154 millones. Los productos de mayor importancia son las ciruelas deshidratadas y las pasas morenas, con una participación en conjunto del 73% de los envíos.

iii.1) Pasas Morenas

En este caso, la disponibilidad de materia prima se ve favorecida por la existencia de una de las industrias de uva de mesa más grandes del mundo, cuyos descartes son usados para la elaboración de deshidratados, vinos y jugos. Por lo mismo las regiones de mayor producción son las mismas que para la uva de mesa. Actualmente un 75%

⁴⁴ Fundación Chile. Área Agroindustrial 2001. Diagnóstico nacional del sector berries y taller de planificación estratégica del sector.

⁴⁵ Serie Reformas Económicas N°46, 1999. La inversión en el sector agroindustrial chileno. Silva Torrealba, Francisca.

de la producción de pasas es secada al sol y el resto es secado en túneles.⁴⁵

Si bien el mercado de pasas es enorme, en el mundo nuestra participación es pequeña: cercana al 3%. Los principales productores son Estados Unidos, Turquía, Irán y Grecia. Bastante más abajo está Chile como principal exportador del hemisferio sur.⁴⁶ Los principales destinos de las exportaciones nacionales son México y Estados Unidos, con una participación de mercado de 16,3% y 13,9% respectivamente. La principal empresa exportadora es **Productos Silvestres Ltda.** con un 17,4% de participación, seguida por **Frutexsa S.A.** con 13,4%.

iii.2) Ciruelas Deshidratadas

Un proceso de crecimiento permanente muestran las exportaciones de ciruelas secas o deshidratadas, por el aumento de las plantaciones de ciruelos europeos a mediados de la década de los noventa. El principal exportador a nivel mundial es Estados Unidos, con un 41,6% de participación en los volúmenes transados. Chile ocupa el segundo lugar con un 18%, seguido de Argentina y Francia con un 14,8% y 10,2% respectivamente.⁴⁷ Los principales mercados de destino el 2004 fueron: México con un 20% de participación, Rusia con un 13% y Alemania con un 12,1%.

La región metropolitana, con una participación del 70%, es la principal región exportadora, seguida de la VI con un 21%. La empresa líder es **Prunesco S.A.** con un 37,1% de participación en las exportaciones, seguida por **Frutexsa S.A.** con un 16,4%.

iv) Néctares y jugos

Este rubro representa el 3,2% de las exportaciones totales de fruta, equivalentes a US\$80,2 millones y es fundamentalmente liderado por la exportación de jugo de manzana. Si bien se aprecia una gran irregularidad en volúmenes y sobretodo en retornos, el rubro tiende a aumentar con mayor claridad desde el año 2002 hasta el 2004.

iv.1) Jugo de Manzana

El jugo de manzana se destina casi por completo al mercado externo. El principal comprador de Chile es Estados Unidos con un 90,6% de participación. A nivel mundial, el principal productor de jugo de manzana es China,

⁴⁶ Revista Tattersall. Edición 191. Europa del este, el nuevo destino de las pasas chilenas.

⁴⁷ ODEPA, 2004. Mercado de ciruelas frescas y deshidratadas. Consulta en línea.

⁴⁸ Dirección Nacional de Alimentos. Jugo concentrado de manzana: análisis de cadena alimentaria. Ing. Agr. Bruzone, Alfredo. Argentina. En: http://www.alimentosargentinos.gov.ar/0-3/bebidas/Jugo_manzana_04/Jugo_manzana.htm

con un 44% de participación, seguido muy detrás por Polonia (18%) y Estados Unidos (8%).⁴⁸

La industria de jugos de manzanas se provee de materia prima a partir de los descartes de exportación de frutas frescas, por lo que su desarrollo ha estado absolutamente condicionado al crecimiento de éstas. Debido a esto, las regiones más importantes en la producción de jugo de manzana son las mismas que para manzanas frescas.

Las plantas procesadoras de manzanas trabajan generalmente de marzo a septiembre de acuerdo a la disponibilidad de materia prima. En este período se procesan entre 280.000 y 330.000 ton de manzanas.⁴⁹ La principal empresa exportadora es **Patagonia Chile S.A.**, con una participación de mercado de 58%. Le siguen **Jugos Concentrados S.A.** y **Agroindustria Nacional S.A.** con un 13,4% y 11,7% respectivamente.

v) Vinos y Alcoholes

Como se mencionó anteriormente, dentro de la canasta agroexportadora, la exportación de vinos y alcoholes, se constituye como el segundo rubro más importante después de la fruta (fresca y procesada) con una participación del 19%.

Entre las categorías más destacadas se encuentra la exportación de vinos con **denominación de origen**, que entrega el 76,5% de los retornos totales. Con menos volumen y mucho menos retornos le siguen los vinos **sin denominación de origen** (13,7%) y finalmente aparecen **los demás vinos con capacidad inferior o igual a 2 litros** (7,4%).

El rubro vitivinícola presenta un gran poder de crecimiento con una curva ascendente tanto en volumen como en retornos que no ha disminuido en los últimos 15 años y que ostenta excelentes proyecciones futuras. De hecho,

entre 1990 y 2004 los retornos por exportaciones crecieron 1.700%.

La exportación de vinos se concentra desde la IV hasta la VIII regiones, siendo la región metropolitana la de mayor importancia con un 51% de las exportaciones totales. Los envíos de vinos con denominación de origen es la principal actividad agroexportadora de esta región.

La región del Maule se ubica en el segundo lugar con un 20,2% de participación en las exportaciones de vinos con denominación de origen y 34,5% en el caso de los vinos sin denominación de origen. El vino, también es el principal producto de exportación agropecuaria en la región, experimentando un gran crecimiento en los últimos 5 años.

La V y la VI región en tanto, exportan cantidades similares de vino, actividad que se consolida como la tercera y cuarta en importancia regional respectivamente.

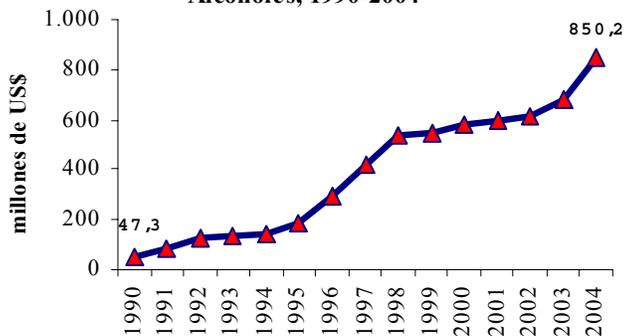
Chile es el noveno productor de vino en el mundo -con una participación de mercado equivalente al 2,6% del total-, después de Italia, que concentra el 22,5% de la producción mundial, Francia (18,6%), España (15,6%), Estados Unidos (7,6%), Australia (5,4%), Argentina (5,2%), Alemania (3,1%) y Portugal (2,9%).

La lista de los mayores exportadores de vinos del mundo es liderada por Francia, con 19,5% del total, seguido por Italia (15,4%), España (15,3%), Australia (7,3%), Chile (5,4%), Estados Unidos (4,5%), Alemania (3,5%), Sudáfrica (3,4%), Portugal (3,3%) y Argentina (2,6%).

De esta lista, de los diez mayores exportadores de vinos del mundo, Chile es el país con el mayor porcentaje de su producción destinada al exterior (59%), seguido por Australia (47%), Francia (34%), Sudáfrica (33%), Portugal (31%), Alemania (30%), España (26%), Italia (24%), Estados Unidos (16%) y Argentina (13%).⁵⁰

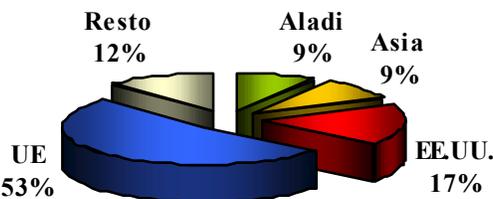
Las exportaciones chilenas de vino tienen como lugar de destino principalmente a los países de la Unión Europea, los cuales captan el 51,9% de nuestros envíos, destacando

Gráfico IV.12: Exportaciones de Vinos y Alcoholes, 1990-2004



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ODEPA

Gráfico IV.13: Exportaciones de Vino según lugar de destino, 2004



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por Banco Central

⁴⁹ ODEPA, 2004. Agroindustria Hortofrutícola. Consulta en línea.

⁵⁰ www.todovinos.cl. Reportajes: Consumo y producción mundial de vinos seguirán creciendo, Julio 2005

la participación del Reino Unido. Estados Unidos por su parte recibe el 17,2% de nuestras exportaciones.

Dentro de los vinos con denominación de origen, son las cepas tintas las que dominan las exportaciones nacionales y, dentro de estas, sobresalen Cabernet Sauvignon y Merlot.

En relación a las empresas exportadoras, la **Viña Concha y Toro**, cuyo principal accionista es el grupo Guisastill-Larraín, lidera absolutamente las ventas de vino. Durante el 2004, exportó cerca de US\$192 millones a través de la empresa matriz y sus filiales Viña Cono Sur, Viña Almaviva y Trivento Bodegas y Viñedos, concentrando el 29% de los envíos totales de la industria nacional. Además es la segunda empresa exportadora de vinos en Argentina.

Mucho más atrás, en segundo lugar se encuentra la **Viña San Pedro**, perteneciente al grupo Luksic a través de CCU, y en tercer lugar la **Viña Santa Rita** del empresario Ricardo

Cuadro IV.16: Principales Empresas Exportadoras de Vino, 2004

Empresa	Miles de US\$
Viña Concha y Toro	146.985
Viña San Pedro	66.452
Sociedad Anónima Viña Santa Rita	46.135
Viña Cono Sur Limitada	32.716
Viña Errázuriz	21.637
Vinos de Chile S.A. Vinex	21.248
Viña Undurraga	20.669
Viña Santa Carolina	19.621
Viña Tarapacá Ex Zavala	17.893
Viña Valdivieso	17.621
Comercializadora Discover Wine	16.838
Viña Carmen	16.703
Bodegas y Viñedos Santa Emiliana	15.076
Viña Los Vascos	14.791

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ProChile y www.lexisnexis.cl

Claro, también propietario de **Viña Carmen**.

En el caso de la cepa Cabernet Sauvignon, que representa aproximadamente el 36% de las exportaciones de vinos con denominación de origen, la Viña Concha y Toro S.A. tuvo una participación del 19%, seguida por Viña San Pedro S.A. con 8,9% y por Viña Santa Rita con 8,3%. Para la cepa Merlot, que representa el 18% de los vinos con denominación de origen exportados, el panorama es similar: Viña Concha y Toro abarca un 18,8% del mercado, Viña Santa Rita un 7,3% y Viña San Pedro un 5,9%

El proceso productivo del vino en general es muy tecnificado y sus mayores requerimientos de mano de obra ocurren en las vendimias. Es en esta época (Verano-Otoño) de cosecha y procesamiento del vino en donde las empresas

vitivinícolas generan mayores empleos.

Básicamente el trabajo radica en cosechar los racimos en forma manual con el objetivo de minimizar las pérdidas de mosto de uva. Este trabajo se realiza de día o de noche, según el enólogo y la viña. Hay empresas que cosechan de forma mecanizada, pero esto genera pérdidas en los racimos, obteniéndose un vino de menor calidad. Una vez que los racimos llegan a la planta procesadora, se despallan y se prensan, para obtener el mosto de uva que va a la fermentación.

En las bodegas también hay trabajadores preocupados de las máquinas, del estado de la fermentación de los mostos y de las diversas labores que conducen a obtener un vino de la calidad que cada viña en particular busca producir. Mientras mayor es la calidad del vino, mejores tienden a ser las condiciones laborales. Sin embargo el proceso de vendimia es tan arduo e intenso, que muchas veces las condiciones laborales tienden a ser paupérrimas y con horas de trabajo excesivas.

1.2) Recurso Cultivos

La principal categoría de exportación de este rubro es la producción de semillas (hortalizas, flores, cereales y cultivos en general) y en particular la producción de semillas de maíz híbrido. Los otros rubros de este recurso, como las hortalizas, los cereales, las legumbres y en general los productos en estado natural, se destinan en su mayoría al mercado interno. La agroindustria hortícola presenta un importante desarrollo en las exportaciones, debido fundamentalmente a la exportación de purés y jugos de tomate.

i) Producción de Semillas⁵¹

En nuestro país, el negocio de producción de semillas se ha desarrollado a través del perfeccionamiento de tecnologías específicas, la existencia de mano de obra calificada, productores y profesionales idóneos, la generación de una infraestructura productiva y de un procesamiento cada vez más adecuado, una mayor capacidad de gestión y de contactos internacionales.

De tal forma, las exportaciones chilenas de semillas que a inicios de los noventa eran de US\$35 millones, se incrementaron constantemente hasta superar los US\$100 millones en 1997, para mantenerse en niveles superiores a dicha cifra durante los últimos años. En esta etapa, nuevos actores con menores costos de producción y calidad

⁵¹ Esta sección cuenta con los comentarios especializados del Ingeniero Agrónomo de la Universidad de Chile, Claus Handwerck

aceptable, están participando de esta industria incrementando la competencia y las exigencias para Chile en el abastecimiento internacional, por lo que los esfuerzos locales se están concentrando en mejorar la eficiencia productiva, de modo de reducir costo, ofrecer menores precios y fortalecer la posición alcanzada por el país en los mercados externos.

Los principales exportadores mundiales son la Unión Europea en su conjunto, Estados Unidos, Chile y Canadá, con una participación de 55%, 22%, 5% y 3,5% respectivamente. Los mercados más importantes en cuanto al consumo total de semillas son Estados Unidos, Unión Europea, China y Japón. También Brasil, Argentina e India son importantes consumidores de semilla.

Las empresas multinacionales (Pioneer Hi-Breed, Monsanto, Syngenta, Seminis, entre otras) generalmente desarrollan nuevas variedades en sus laboratorios locales y luego multiplican estas semillas tanto en sus propios centros, como en sus empresas subsidiarias, o en compañías con las que establecen contratos anuales o de largo plazo localizadas en otros países, tanto del Hemisferio Norte como del Hemisferio Sur. Esto les permite aprovechar la disponibilidad de tierra y la diferencia estacional, para llegar más rápido al mercado con sus variedades mejoradas. Además, estas subsidiarias no sólo exportan su producción a otros mercados, sino que también son las encargadas del abastecimiento local.

Aquellas regiones del mundo que sean más competitivas en términos de costos de producción y de calidad de semilla serán las seleccionadas. Esto significa que la producción de semillas puede ser desplazada en un plazo relativamente breve desde una región a otra de acuerdo a los requerimientos o intereses de estas empresas.

Las principales especies involucradas en la comercialización de semillas a nivel mundial son: hortalizas, maíz, forrajeras, papas, remolacha, y otros cultivos. El creciente aumento de la superficie mundial de semilleros, se ha explicado en parte por el incremento en la exportación de semillas de hortalizas, lo cual tiene una relación directa con el aumento del poder adquisitivo de algunos países y la tendencia en el consumo hacia productos más sanos.

En Chile el sector comercializador está compuesto por empresas tanto nacionales como transnacionales que multiplican semilla de distintas especies, con lo cual la mayoría de las grandes compañías de semillas del mundo están presentes en nuestro país, produciendo por medio de contratos con agricultores.

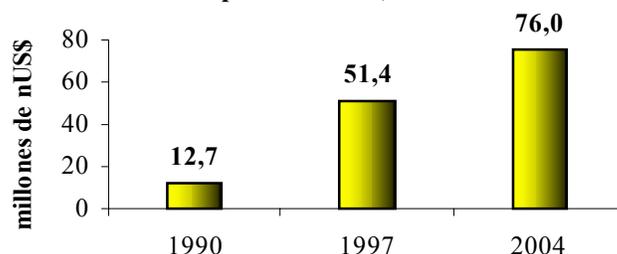
Cuando la producción de semillas por servicio de contra estación comenzó en Chile, existía un gran número de empresas que se dedicaban a producir semillas para

terceros a pedido de clientes extranjeros. Sin embargo, a medida que nuestro país fue creciendo en la producción de semillas, las empresas internacionales se fueron instalando en Chile, con lo cual disminuyó fuertemente la presencia de las pequeñas empresas. Asimismo, las crecientes fusiones en el mundo de compañías productoras, afectaron negativamente la participación de las empresas nacionales en el sector, ya que vieron disminuidos considerablemente sus contratos con clientes externos.⁵²

i.1) Semillas de Maíz Híbrido

Uno de los principales rubros de esta categoría es la exportación de semillas de maíz. Esta actividad ha tenido un gran crecimiento en los últimos años, aumentando en seis veces sus retornos por exportaciones entre 1990 y 2004 debido a las ventajas comparativas de nuestro país y a la capacidad tecnológica de las empresas existentes.

Gráfico IV.14: Exportaciones de Semillas de Maíz para siembra, 1990-2004



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ODEPA

Aunque se exporta todo el año, se nota una clara estacionalidad en los meses de Marzo y Abril. La principal empresa exportadora en Chile es por lejos la transnacional Semillas **Pionner Chile Ltda.** con un 31,6% de participación. En segundo lugar está la empresa nacional **ANASAC** con un 13,3% y en tercer lugar **Semameris Ltda.** con un 11,3%.

La producción de semillas de maíz se concentra principalmente en la Región Metropolitana con aproximadamente un 62% de los retornos, ocupando el quinto lugar de las exportaciones de la región. Luego se ubica la VI región con un 37% de participación en los envíos totales. El principal país de destino es Estados Unidos con un 62,6% de participación en los retornos. En segundo lugar se ubica Francia, con un 23%.

El proceso es básicamente tecnificado. Las semillas

⁵² Fundación Chile. Departamento de Agroindustria. Diagnóstico nacional del sector semillero, Julio de 2002.

provenientes desde el extranjero, se siembran con máquina. El control de malezas se realiza sólo con productos permitidos y en algunas ocasiones en forma manual.

En dónde se requiere mayor mano de obra es en la época de polinización, donde las labores de despanaje son fundamentales para prevenir autopolinización y cruza indeseables entre las variedades existentes en el campo.

Con el tiempo han salido al mercado variedades androestériles, que impiden la autopolinización y, por ende, eliminan la labor de despanaje de las plantas. Esto disminuye los requerimientos de mano de obra, ya que la cosecha es mecanizada y el secado de las semillas se realiza con grandes máquinas.⁵³

ii) Purés y jugos de Tomate

La exportación industrial de purés y jugos de tomate asoma como la más importante del sector industrial a nivel de cultivos. Si bien, a partir de 1999 -año en que se registraron exportaciones por casi US\$100 millones- este producto tuvo una importante caída en los precios internacionales, debido fundamentalmente al aumento del stock internacional de pasta de tomate,⁵⁴ las dos últimas temporadas han venido mostrando una leve estabilidad en los precios, registrándose retornos por US\$51 millones para el 2004.

Las exportaciones son lideradas por la VII región, con un 53% de participación. Le sigue la región metropolitana y la VI con participaciones de un 27% y 12% respectivamente.

A nivel mundial Chile es uno de los principales exportadores de pasta concentrada de tomate. El producto principal es el "puré y jugo de tomate con valor Brix igual o superior a 30, pero inferior a 32". Los principales mercados para este producto el año 2004 fueron: Venezuela con un 33% de participación, Costa Rica con un 14,8%, Colombia con un 11,3%, y Japón con un 7,4%. La principal empresa exportadora es sin duda **Empresas Carozzi S.A.** abarcando un 47,4% del mercado. En segundo lugar se ubica **Córpore Aconcagua S.A.** con un 23,1%, seguida por **Iansafrut S.A.** y **Aconcagua Foods S.A.** con 12,8% y 11,7% respectivamente.

Actualmente la disminución de la superficie y producción de tomate industrial, se ha debido sobre todo a factores externos, que han provocado caídas de precios en el mercado internacional. Específicamente, las altas producciones de Estados Unidos y Brasil, con sus excesos de stocks, y la entrada al mercado de la República Popular China, que está produciendo a costos muy bajos. Por estas causas, la industria nacional ha tenido que esforzarse en

mejorar la tecnología de producción en el cultivo y procesamiento, de manera de incrementar la eficiencia, disminuir los costos y poder competir con los bajos precios del mercado internacional.

Hoy en día la cosecha del tomate industrial en nuestro país se hace básicamente en forma manual, lo que implica una serie de costos extras en mano de obra, a pesar de que con toda la tecnificación empleada en este cultivo, la cosecha mecánica se ha simplificado. Existen además manejos previos a la cosecha, basados en cortes de riego anticipado, aplicación de desecante foliar y preparación del terreno para la cosecha. Sin embargo, aún es necesario corregir muchos aspectos de la poscosecha del tomate, como la duración del período entre la cosecha y procesamiento en planta, tiempo en que se producen bastantes pérdidas de frutos por exceso de manipulación y exposición al sol.⁵⁵

Cabe mencionar que el tomate industrial es una planta rastrera, por lo tanto la tarea de cosechar manualmente se basa en estar mucho tiempo agachado recolectando los tomates. Esto genera a medida que pasan las horas, que el cosechador pierda eficiencia. Todas estas razones podrían incidir a futuro en menores empleos en este rubro y en el reemplazo absoluto de la cosecha manual por la cosecha mecanizada.

1.3) Recurso Pecuario

Este recurso, a pesar de tener una importancia menor, en términos relativos, dentro de los envíos sectoriales, ha mostrado un fuerte crecimiento durante el período 1990-2004, pasando del 5,5% al 13,4% de los retornos nacionales por agroexportación. El principal rubro de exportación es la carne, destacando la variedad porcina, con un 58,2% de participación en relación a las otras carnes (avícola, bovina, ovina).

i) Carne Porcina

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, FAO, Chile se encuentra entre los diez principales países exportadores de carne de cerdo.

La región metropolitana y la VI región son las únicas que exportan carne porcina con una participación de 55% y 45% respectivamente. Sin embargo el impacto regional de este producto es mayor en la VI región, donde ocupa el segundo lugar en importancia.

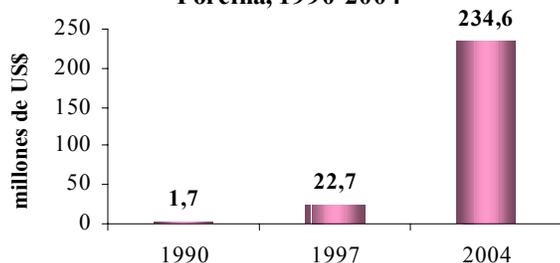
La tasa de crecimiento total en retornos (US\$ FOB) desde

⁵³ Comentarios del Ingeniero Agrónomo de la Universidad de Chile, Claus Handwerck

⁵⁴ Serie Reformas Económicas N°46, 1999. La inversión en el sector agroindustrial chileno. Silva Torrealba, Francisca.

⁵⁵ Revista Tattersall, Edición 190. Producción moderna de tomate para procesamiento.

Gráfico IV.15: Exportaciones de Carne Porcina, 1990-2004



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ODEPA

1990 hasta el 2004 es impactante: 14.182%, cifra que difícilmente puede ser igualada por otro rubro pecuario y agrícola.

El destino de nuestras exportaciones de carne porcina es variado, siendo los países de destino más importantes Japón, con un 65,1%, Corea del Sur, con un 22% y México, con un 5,2%. El principal producto es “las demás carnes de porcino congeladas”, que representa el 43,2% de toda la carne porcina exportada.

La principal empresa exportadora el año 2002 fue Super Cerdo, filial de Distribuidora Super Ltda., que el año 2002 exportó US\$78 millones con una gran diversidad de productos, lo que significó un 74% de las exportaciones nacionales. Sin embargo, en el año 2004, la empresa líder en exportaciones fue **Nippon Meat Packers Inc. (Chile) y Cía. Ltda.** con un 44,2% de participación para los envíos totales y 81,2% para “las demás carnes de porcino congeladas”.

En segundo lugar se ubicó **Distribuidora Super Ltda.** con un 19% y en tercer lugar **Frigoríficos O'Higgins Matadero Indus S.A.** con un 14,6%.

Por otro lado, se destaca la empresa **Agrícola Ariztía Limitada**, que principalmente se concentra en las exportaciones de carne avícola y exporta más de US\$43 millones.

En relación a los niveles de asociatividad en la industria, en primer lugar, se puede destacar la presencia de la **Sociedad Nacional de Agricultura (SNA)**, entidad gremial presidida por Luis Schmidt y que cuenta entre sus asociados a diversas organizaciones tales como: La Federación de Productores de Fruta, Fedefruta, la Asociación de Viñas de Chile A.G., la Asociación de Productores de Cerdos de Chile, la Asociación de Empresas Agrícolas de Productos de Exportación y la Asociación de Productores Avícolas, entre otras.

Fedefruta, nace en 1985 y su objetivo es la unificación de

los productores en la búsqueda de criterios compartidos, para salvaguardar sus intereses a través de la representación y defensa de sus legítimos derechos ante la industria frutícola nacional e internacional y ante las autoridades de gobierno. En la actualidad agrupa a más de 1.000 productores y 22 asociaciones a lo largo de todo el país, lo que le permite participar activamente en las distintas políticas que determinan el rumbo del sector.⁵⁶

Wines of Chile, es una entidad promocional que representa a noventa viñas chilenas con oficinas en Santiago, Londres y Nueva York. Comprende los miembros de dos asociaciones bien establecidas: Viñas de Chile y Chilevid y recibe apoyo de Pro Chile. Wines of Chile fue fundada en Julio del año 2002, con el propósito de aunar esfuerzos para posicionar la imagen del vino chileno en el mundo, a través de actividades estratégicas de marketing y promoción.

Siendo una de las organizaciones más antiguas del país, Viñas de Chile está conformada por 55 viñas asociadas –pequeñas, medianas y grandes- las que corresponden al 90% del mercado de vino chileno.⁵⁷

La Asociación de Exportadores de Chile A.G., ASOEX, es la entidad gremial de carácter privado que representa a los exportadores de frutas y hortalizas frescas de Chile. Su presidente es Ronald Bown.

Fundada en 1935, tiene por misión facilitar las exportaciones de los productos que Chile ofrece al mundo, fomentar, promover y defender el comercio de las exportaciones hortofrutícolas, la apertura de nuevos mercados e incentivar el perfeccionamiento profesional de sus asociados. Asimismo, cumple la labor de difundir información de carácter técnico y comercial y entregar apoyo a la investigación para el desarrollo del sector. De la misma forma, ASOEX es la entidad a cargo de la administración de los convenios fitosanitarios internacionales.⁵⁸

Está conformada por más de 90 empresas, destacando la presencia de Dole Chile, Unifrutti Traders, Del Monte Fresh, David del Curto y la mayoría de las empresas más importantes.

Por último, se destaca **Chilealimentos**, una asociación gremial de empresarios, sin fines de lucro, fundada el 14 Enero de 1943, que reúne a las siguientes actividades productivas: Frutas y Hortalizas Procesadas, Conservas, Deshidratados, Congelados, Jugos, Galletas, confites y

⁵⁶ www.fedefruta.cl

⁵⁷ www.vinasdechile.cl

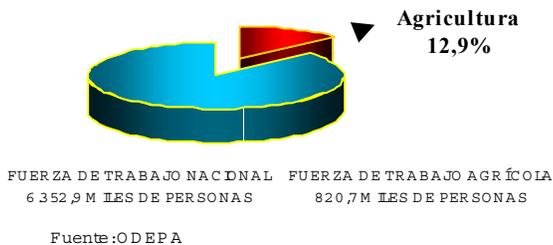
⁵⁸ www.asoex.cl

chocolates, Conservas de productos del mar y Aceite de oliva.

2) Condiciones laborales

La fuerza de trabajo vinculada a la agricultura en el período de más alta ocupación (trimestre noviembre-enero) alcanzó a 820.700 personas en el presente año, lo que equivale a 12,9% de la fuerza de trabajo nacional.⁵⁹

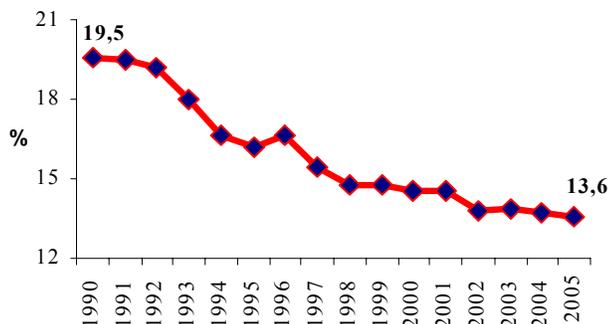
Gráfico IV.16: Participación de la Fuerza de Trabajo Agrícola sobre el total nacional Trimestre Noviembre-Enero 2005



Dentro de la fuerza de trabajo, los ocupados en actividades agrícolas durante el mismo trimestre, fueron 796 mil, lo que equivale a un 13,6% de los ocupados a nivel nacional.⁶⁰

Según la encuesta CASEN 2000, la cifra total de trabajadores/as **asalariados/as** agrícolas es de 536.136, dentro de los cuales el 17% son mujeres y tres cuartas partes de ellas laboran como trabajadoras temporales en la agroindustria.⁶¹

Gráfico IV.17: Fuerza de Trab. Ocupada en la Agricultura como % de la Fuerza de Trab. Ocupada Nac., Trim. Móvil Nov-Ene 1990-2005



⁵⁹ La fuerza de trabajo corresponde a todas aquellas personas mayores de 15 años que están empleados o buscan trabajo activamente.

⁶⁰ Se definen como actividades agrícolas aquellas labores vinculadas con la silvicultura, caza y agricultura.

⁶¹ Contratistas e intermediación laboral en la agricultura de exportación. P. Caro y C. de la Cruz, Febrero 2005.

Es necesario destacar que la participación del empleo agrícola en el total nacional, presenta una tendencia descendente en los últimos 15 años, ya que en 1990 era cercana al 20%.

En términos absolutos, entre 1990 y el año 2002, se perdieron 116 mil puestos de trabajo en actividades agrícolas y sólo recién en los últimos tres años se han recuperado algunas posiciones.

Sin embargo, en la tercera y cuarta región, se ve un crecimiento continuado del número de ocupados y de la fuerza de trabajo agrícola, tanto en el período de alta ocupación como en el de baja ocupación, sobre todo desde el año 2002. Sin duda, esto se debe al aumento de la producción y exportación de uva de mesa, principal actividad agrícola en la región.

En relación a la productividad de la mano de obra, en los últimos 9 años el empleo vinculado a actividades agrícolas presenta un aumento del 51,3%, mientras que la productividad del empleo para todas las actividades

Cuadro IV.17: Índice de Productividad de la Mano de Obra: PIB sobre N° de personas ocupadas, Índice 1996 = 100

Región	Agricultura, Pesca y Caza				Total Regional			
	1996	2002	2003*	2004*	1996	2002	2003*	2004*
III	100,0	76,2			100,0	101,0		
IV	100,0	124,2			100,0	126,0		
V	100,0	118,5			100,0	113,7		
VI	100,0	139,9			100,0	120,8		
VII	100,0	148,7			100,0	127,1		
VIII	100,0	118,1			100,0	112,8		
IX	100,0	121,5			100,0	108,1		
X	100,0	203,8			100,0	134,2		
RM	100,0	145,8			100,0	110,3		
País	100,0	142,8	139,2	151,3	100,0	115,5	116,7	119,9

Fuente: ODEPA con datos entregados por el Banco Central

*Para el 2003 y 2004, sólo se cuenta con datos a nivel nacional

Cuadro IV.18: Coeficiente EMPLEO/PIB: N° de ocupados (trimestre oct-dic) por cada mil millones de pesos generados (PIB de cada año en \$ de 1996)

Región	Agricultura, Pesca y Caza				Total Regional			
	1996	2002	2003*	2004*	1996	2002	2003*	2004*
III	333,9	437,9			163,3	161,6		
IV	810,0	652,0			322,8	256,2		
V	404,3	341,2			192,0	169,0		
VI	399,4	285,5			219,1	181,4		
VII	681,6	458,5			316,9	249,4		
VIII	402,0	340,4			225,3	199,6		
IX	779,2	641,3			346,6	320,7		
X	433,5	212,8			295,0	219,8		
RM	465,1	319,0			161,0	146,0		
País	478,4	335,0	343,7	316,3	169,6	146,9	145,3	141,5

Fuente: ODEPA con datos entregados por el Banco Central

*Para el 2003 y 2004, sólo se cuenta con datos a nivel nacional

productivas en conjunto sólo ha aumentado en un 20%. En otras palabras, en la agricultura cada persona ocupada entrega cada año un mayor aporte al PIB sectorial y por sobre lo que ocurre en la economía nacional. La X, VII, RM y VI son las regiones que ostentan los valores más altos.

Visto de otra manera, mientras en 1996, se necesitaban 478 trabajadores agrícolas para generar mil millones de PIB, en el año 2004, sólo se necesitaron 316, con diferencias según la realidad de cada región.⁶²

En los cuadros siguientes, se presenta un panorama completo del empleo agrícola a nivel regional para los años 1990 y 2005, tomando como referencia el trimestre móvil noviembre-enero. Se consideró solamente desde la III hasta la X región, ya que las regiones extremas de Chile tienen un peso marginal tanto en el empleo agrícola como en la agroexportación. A partir de esta información se puede establecer los siguientes puntos:

- La VII, X y la VIII región, son los lugares que aportan el mayor número de trabajadores

Cuadro IV.19a: Situación de la Fuerza de Trabajo y población Ocupada en la Agricultura según Región. Trimestre móvil Noviembre-Enero (1990)

Región	Fuerza de Trabajo Regional (FTR)	FTR / FT País	Fuerza de Trabajo Agrícola Regional (FTAR)	FTAR / FTA País	FTAR / FTR	Ocupados Regional (OR)	Ocupados Agrícolas Regional (OAR)	OR / OAR
III	74.800	1,6%	13.600	1,5%	18,2%	70.600	13.300	18,8%
IV	154.900	3,3%	54.700	6,2%	35,3%	146.800	53.800	36,6%
V	480.600	10,2%	86.500	9,7%	18,0%	453.200	83.800	18,5%
VI	235.100	5,0%	112.800	12,7%	48,0%	223.900	109.900	49,1%
VII	300.700	6,4%	124.800	14,0%	41,5%	281.400	122.000	43,4%
VIII	602.000	12,8%	140.400	15,8%	23,3%	567.200	137.200	24,2%
IX	241.300	5,1%	98.000	11,0%	40,6%	234.900	97.400	41,5%
X	308.700	6,6%	123.200	13,9%	39,9%	304.100	122.900	40,4%
RM	1.949.800	41,5%	98.700	11,1%	5,1%	1.849.200	96.700	5,2%
País	4.703.500	100,0%	889.100	100,0%	18,9%	4.467.200	872.900	19,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ODEPA

Cuadro IV.19b: Situación de la Fuerza de Trabajo y población Ocupada en la Agricultura según Región. Trimestre móvil Noviembre-Enero (2005)

Región	Fuerza de Trabajo Regional (FTR)	FTR / FT País	Fuerza de Trabajo Agrícola Regional (FTAR)	FTAR / FTA País	FTAR / FTR	Ocupados Regional (OR)	Ocupados Agrícolas Regional (OAR)	OR / OAR
III	117.439	1,8%	22.075	2,7%	18,8%	107.019	20.939	19,6%
IV	224.440	3,5%	62.522	7,6%	27,9%	210.980	61.704	29,2%
V	616.469	9,7%	74.275	9,0%	12,0%	557.749	71.518	12,8%
VI	314.310	4,9%	103.247	12,6%	32,8%	297.770	98.420	33,1%
VII	371.600	5,8%	121.069	14,8%	32,6%	348.800	117.810	33,8%
VIII	743.810	11,7%	107.925	13,2%	14,5%	677.580	104.280	15,4%
IX	323.450	5,1%	89.679	10,9%	27,7%	307.970	86.930	28,2%
X	420.110	6,6%	111.644	13,6%	26,6%	398.840	109.720	27,5%
RM	2.760.880	43,5%	98.080	12,0%	3,6%	2.541.230	94.780	3,7%
País	6.352.860	100,0%	820.720	100,0%	12,9%	5.873.710	795.980	13,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por ODEPA

⁶² A pesar de que las actividades agrícolas necesitan más trabajadores que otras actividades productivas para generar mil millones de PIB, su productividad ha aumentado a tasas más altas en los últimos años que el promedio nacional.

agrícolas a nivel nacional. En 1990, el primer lugar correspondía a la VIII región.

- Sin embargo, la VII y VI región son las que presentan el mayor porcentaje de trabajadores vinculados a la agricultura en relación al empleo regional total. En la Región del Maule por ejemplo, el 32,6% de la fuerza de trabajo y el 33,8% de los ocupados es agrícola.
- A medida que transcurren los años, el porcentaje de empleo agrícola desciende en casi todas las regiones. En la VI región, por ejemplo, mientras en 1990 el 49,1% de los ocupados estaban vinculados a actividades agrícolas, en 2005 sólo corresponde al 33,1%.
- A pesar de la importante participación en los retornos por exportaciones agropecuarias que ostenta la Región Metropolitana y que además aporta el 12% de la fuerza de trabajo agrícola nacional, el empleo agrícola sólo equivale a 3,7% del empleo regional total.
- Si bien las regiones VIII, IX y X presentan un alto grado de participación agrícola en la fuerza de trabajo regional y nacional, sus producciones agropecuarias son destinadas en su mayoría al consumo interno y ninguno de sus productos forma parte de las principales exportaciones nacionales.

La estacionalidad en los empleos es una característica típica de la agricultura y por lo mismo las empresas agroexportadoras necesitan contratar mano de obra temporal en aquellos períodos peak de cosecha, embalaje y procesamiento. Generalmente, estos períodos coinciden con la temporada de primavera-verano (septiembre a marzo), época de cosecha de muchos cultivos, en especial de frutales, rubro al cual accede la mayor parte de los trabajadores temporales.

Si bien, el trabajo por temporada no sólo se observa en las actividades agrícolas, en nuestro país se ha utilizado el término "temporero", para designar a aquellas personas que trabajan principalmente en labores vinculadas con la agroexportación.

El trabajo temporal transcurre en un tiempo determinado, en oposición al trabajo por tiempo indefinido y tomando en consideración la legislación laboral en Chile puede adoptar dos figuras: el contrato a plazo fijo y el contrato por faena, obra o servicio.

Dentro de las reformas realizadas al Código del Trabajo durante 1993, se incorporó la definición de trabajadores agrícolas de temporada en el artículo 93. Aquí se les reconoce como "todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales, derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otros afines".

Como se mencionó en la sección que describe la organización industrial en la agroexportación, los "temporeros" se vinculan a las distintas actividades de carácter cíclico, tales como la poda, el amarre, el raleo, limpieza, cosecha y polinización en los huertos, predios e invernaderos y selección, limpieza y embalaje en los packings y plantas de procesamiento.

De acuerdo a estimaciones de la Dirección del Trabajo, en la agricultura chilena existirían entre 250 mil y 500 mil trabajadores de temporada.⁶³ Lo amplio del rango da cuenta de la ausencia de una cuantificación precisa de la mano de obra agrícola temporal en nuestro país, lo cual representa un problema de magnitud si se quieren generar políticas públicas vinculadas a este contingente de trabajadores.

Durante el año 2004 por ejemplo, en el trimestre mayo-julio se registró el porcentaje más bajo de ocupación (668.600 empleos), 110 mil empleos menos que el trimestre noviembre-enero. Resulta curioso que en los meses de mayor actividad, el empleo agrícola sólo aumente en menos de la mitad de la cantidad existente estimada de empleos temporales (tomando como referencia su límite inferior: 250 mil). Quizás podría inferirse que durante el resto del año, las empresas siguen ocupando muchos temporeros para distintos procesos productivos.

El trabajo temporal, registra una fuerte presencia femenina. Según algunos estudios, las temporeras constituyen más de la mitad de los trabajadores estacionales del agro y son la tercera categoría ocupacional más numerosa, después de las trabajadoras en el empleo doméstico remunerado y las asalariadas del sector comercio.⁶⁴

Además, se reconoce un importante subregistro en la cantidad de temporeros notificados. Un ejemplo de ello, lo demuestran los resultados de una encuesta suplementarias a la encuesta de empleo, los cuales identificaron que más de 850 mil mujeres catalogadas

⁶³www.dt.gob.cl

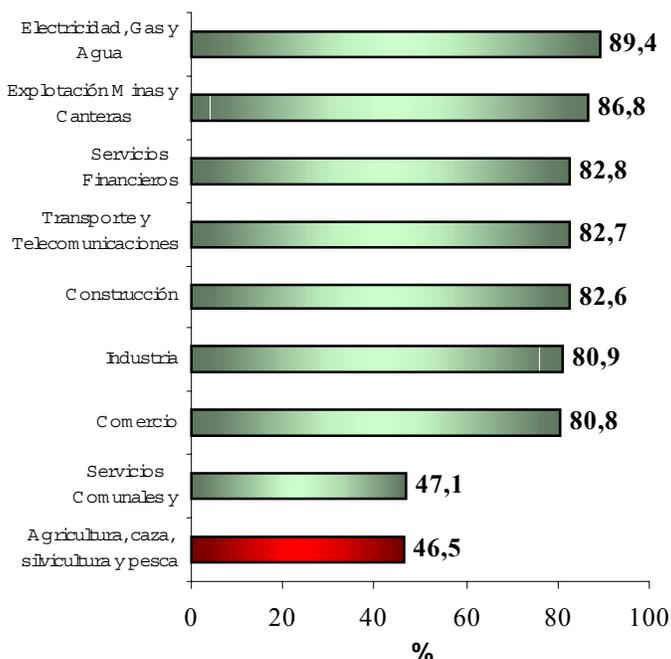
⁶⁴Temas Laborales N°15, Dirección del Trabajo. Verónica Riquelme

⁶⁵ Ibid

como inactivas trabajaron en algún período del año anterior y más del 20% lo hizo en actividades agrícolas.⁶⁵

Por último, tal como se apuntó en el capítulo introductorio de esta investigación, según la encuesta ENCLA 2002, un 31,6% de las empresas contrata directamente trabajadores por temporada, alcanzándose los niveles más elevados en la agricultura con un 65,5%. En las grandes empresas es donde se utiliza en mayor porcentaje el trabajo temporal, con casi el 60%.

Gráfico IV.18: Asalariados con empleo permanente en 2003 por rama de actividad



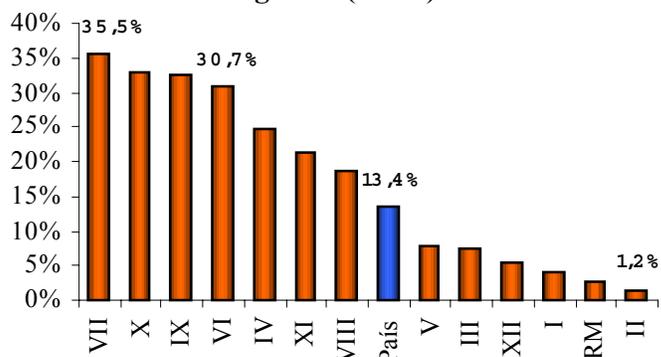
Fuente: M DEPLAN, Encuesta CASEN 2003

De la misma manera, según la encuesta CASEN 2003, en la agricultura, silvicultura, caza y pesca, menos del 50% de los trabajadores/as asalariados/as tienen empleo permanente, ubicándose como la rama de actividad que menor porcentaje presenta en este ítem a nivel nacional.

2.1) Remuneraciones

Sin duda, uno de los elementos más característicos del empleo agrícola son las bajas remuneraciones que se observan. Algunos investigadores atribuyen este hecho, a que gran parte de los trabajadores/as vinculados a este sector viven en zonas rurales, sin embargo, gran parte de los empleos relacionados con la agroindustria que muestran mayor presencia urbana también se ubican en los tramos de menores ingresos a nivel nacional.

Gráfico IV.19: Población Rural por regiones (en %)



Fuente: CASEN 2003, M deplan

En primer lugar, existe una fuerte correlación positiva entre las regiones que presentan mayor empleo agrícola y retornos por exportaciones agropecuarias (como porcentaje del empleo y las exportaciones regionales totales) y los índices de ruralidad.

De esta manera, la VII región, la cual precisamente es la zona agroexportadora por excelencia, presenta el porcentaje de población rural más alta del país, con un 35,5%, más de 20 puntos por sobre el promedio nacional.

Cuadro IV.20: % ocupados e ingreso promedio de la ocupación principal por zona según rama de actividad económica 2003

Rama de Actividad Económica	Urbana		Rural		Total	
	% ocupados	Ingreso Promedio (\$)	% ocupados	Ingreso Promedio (\$)	% ocupados	Ingreso Promedio (\$)
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	6,2	226.155	65,1	140.501	13,3	177.962
Servicios Comunes y Sociales	30,3	280.258	11,1	184.154	28,0	275.679
Comercio	21,5	291.787	8,2	222.759	19,9	288.377
Industria	14,4	307.455	6,1	180.246	13,4	300.659
Construcción	9,1	320.277	4,3	226.546	8,5	314.646
Transporte y Telecomunicaciones	8,3	343.571	2,9	275.640	7,7	340.504
Servicios Financieros	7,7	568.719	1,0	458.509	6,9	566.760
Explotación Minas y Canteras	1,6	496.945	0,8	227.972	1,5	479.740
Electricidad, Gas y Agua	0,6	353.127	0,4	302.861	0,6	348.722
TOTAL	100,0	319.349	100,0	168.847	100,0	302.427

Fuente: CASEN 2003, M deplan

Además, el 65,1% de los ocupados en las zonas rurales se concentra en la agricultura, silvicultura, caza y pesca, actividad que efectivamente presenta los salarios más bajos a nivel nacional. Según los resultados de la encuesta CASEN 2003, el ingreso promedio de la ocupación principal alcanza a \$177.962, en cambio el promedio nacional sobrepasa los \$300 mil.

En las zonas rurales, el ingreso promedio de los empleos agrícolas apenas llega a los \$140 mil, 38% más bajo que los ingresos en el área urbana, en donde se detecta un 6,2% de ocupados en actividades agrícolas.

Cuadro IV.21: Remuneraciones por sector económico (Mayo 2005)

Sector Económico	\$
Agricultura	189.107
Silvicultura	215.552
Construcción	263.716
Comercio	327.324
Transporte	338.875
Pesca	352.528
Industria	360.994
Servicios	375.494
Electricidad	445.221
Financieras	516.959
Minería	601.093
País	350.500

Fuente: ACHS

Hay que destacar, que las remuneraciones para el sector agropecuario, incluso podrían ser más bajas, ya que como no se encuentran desagregadas, incorporan la influencia del sector silvícola, que presenta salarios un poco más altos. De hecho, según las estadísticas de las empresas vinculadas a la Asociación Chilena de Seguridad, ACHS, las remuneraciones promedio en mayo del 2005, fueron de \$189.107 para la agricultura y \$215.552 para la silvicultura.

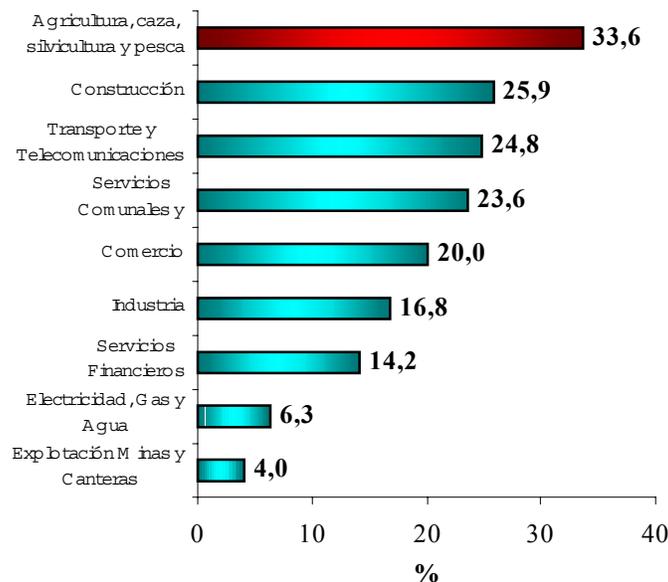
Por otro lado, se pudo agregar que los trabajadores de temporada, reciben salarios aún más bajos. Según la encuesta CASEN 2000, el ingreso promedio de los ocupados agrícolas no permanentes es \$107.472 para los hombres y \$81.599 para las mujeres y en conjunto, el 71,8% pertenece al 40% de los hogares más pobres de Chile.

Un cuestionario aplicado a 104 trabajadores/as de temporada de la Provincia de Curicó, entre marzo del 2003 y mayo del 2004, detectó que el salario promedio bruto de quienes se desempeñan en la fruticultura y la vitivinicultura llega a \$127 mil aproximadamente y para quienes trabajan en la horticultura alcanza a \$176 mil.⁶⁶

⁶⁶ Contratistas e intermediación laboral en la agricultura de exportación. P. Caro y C. de la Cruz, Febrero 2005.

Debido a los bajos sueldos, muchos trabajadores intentan evitar el descuento del 20% de sus remuneraciones por concepto de leyes sociales (jubilación, salud y un porcentaje menor del seguro de cesantía), para obtener un salario líquido más alto. Para cumplir tal objetivo, sacrifican la firma de un contrato o simplemente no cotizan en ningún sistema provisional.

Gráfico IV.20: Asalariados sin contrato de trabajo por rama de actividad 2003 (en %)



Fuente: MIDEPLAN, Encuesta CASEN 2003

Los datos de la encuesta CASEN 2003, confirman los comentarios de algunos trabajadores entrevistados en la presente investigación. La agricultura y actividades afines, presentan el porcentaje de asalariados sin contrato de trabajo más alto a nivel nacional. Específicamente, uno de cada tres asalariados agrícolas no tiene contrato de trabajo.

Además, el 62,5% de los trabajadores entrevistados en la provincia de Curicó, sentenció que en la última temporada no tuvo contrato escrito y del porcentaje restante, al 81,5% le dieron copia de su contrato y el 77,1% dijo que se cumplió con lo acordado.

Según la encuesta CASEN 2000, el 68% de los ocupados agrícolas no permanentes no cotiza en ningún sistema provisional y el 45,3% de los ocupados permanentes se encuentra en igual situación.

Esto, sumado a que los trabajadores de temporada trabajan en promedio 4 meses al año, implica que bajo el escenario más favorable, deberían tener una vida laboral de 60 años para obtener la pensión mínima que asegura el Estado. Por ello, se dice que los temporeros a futuro se constituirán en una "tercera edad indigente".

Según un dirigente sindical, de la provincia de Melipilla, perteneciente a la Región Metropolitana, "se pagan \$2.500 a \$3.000 diarios trabajando 12 a 14 horas por día".

Adicionalmente, se puede destacar que en la agricultura y especialmente entre los temporeros y en los predios, abundan los contratos por plazo fijo o por obra, faena o servicio. Así, el 47,1% de los trabajadores que laboran en predios -de acuerdo a los resultados del estudio para Curicó-, reciben un pago a trato, en función de la cantidad de trabajo realizado o unidades producidas, en donde se privilegia la rapidez como mecanismo para obtener un mayor salario, y sólo un 9,4% recibe un pago mensual.

En los packings en cambio, el 42,1% de los entrevistados, declaran recibir un pago por día trabajado, en donde se privilegia la calidad por sobre la cantidad de trabajo y el 36,8% un pago mensual, lo que implica mayor formalidad en el empleo y estabilidad en el salario.

2.2) Subcontratación

Otro de los aspectos laborales muy comunes dentro de la agroexportación y relacionado con la creciente precariedad de los empleos es el fenómeno de la subcontratación. Como se apuntó en la introducción de este estudio, en la agricultura se observa el porcentaje más alto de empresas que subcontratan alguna actividad, llegando al 76,4%.

Es muy importante diferenciar la subcontratación de la producción de bienes y/o de la prestación de servicios, que tiene que ver con la relación comercial establecida entre dos empresas, donde una encarga a la otra la producción de etapas, partes o de partidas completas de bienes y servicios, de la subcontratación del trabajo, que puede ser a través de agencias privadas de colocación o suministro de trabajadores.

En la agricultura se ha consolidado el rol del intermediario agrícola, el cual presenta dos figuras centrales: i) el contratista, que ejerce la función de empleador de los trabajadores, especialmente temporales, que se desempeñan en predios y packings de distintas empresas; ii) el "enganchador", quien sólo recluta trabajadores para ser traspasados a otro empleador.

El estudio de los trabajadores temporales en la Provincia de Curicó, nuevamente nos entrega interesantes resultados. De los 104 cuestionarios aplicados, 71 correspondieron a trabajadores subcontratados y 33 eran contratados directamente por las empresas vinculadas a la agroexportación, 53 mujeres y 51 hombres, el 58% trabajaba en la fruticultura, 19% en viñas y el resto en la horticultura y en otras actividades.

El objetivo central del estudio, fue demostrar la sobreprecarización de las condiciones de trabajo de trabajadores/as temporales de la agroexportación bajo dependencia de contratistas de mano de obra. Se entrevistaron trabajadores pertenecientes a seis empresas de la región, entre las cuales destacan Unifrutti, David del Curto y Copefrut.

Se pudo constatar que el sistema de contratista se usa más en los predios que en los packings. Por ejemplo, el 92% de las mujeres subcontratadas trabajaba en los predios y sólo el 54,2% de las contratadas directamente por las empresas agroexportadoras se encontraban en la misma situación.

Las diferencias entre un trabajador subcontratado y otro sin contratista son evidentes, lo cual confirma la tesis de que esta forma atípica de empleo, crea dos categorías de trabajadores, uno tipo "A" y otro tipo "B", que desempeñan la misma actividad, en la misma empresa, pero que gozan de distintas condiciones laborales.

Un trabajador de temporada subcontratado trabaja menos días al año, va rotando por distintas empresas temporada tras temporada y debe trasladarse a otras comunas para desempeñar su trabajo en comparación al trabajador sin contratista. Por ejemplo, mientras el 90,9% de los trabajadores contratados directamente por la empresa trabaja en la misma comuna donde vive, sólo el 49,3% de los subcontratados se encuentra en igual condición.

Además, se detecta que al 49,3% de los trabajadores subcontratados se les paga a trato, al 38% al día y sólo un 7% mes a mes, en cambio el 39,4% de los sin contratistas reciben un salario al día y un 30,3% mensualmente, lo que está relacionado con mayor formalidad.

Mientras el 73,3% de los trabajadores contratados directamente por la empresa tiene conocimiento del pago de sus cotizaciones provisionales en la última relación laboral, sólo el 50% de los subcontratados, tiene esta información.

Por último, se registra un contacto con pesticidas tres veces más altos en el caso de los trabajadores subcontratados y el 67,7% de ellos ha tenido que llevar elementos de protección propios -a pesar de que la ley establece que es responsabilidad del empleador proveerlos antes de que comience la faena- para no poner en riesgo su salud en las distintas labores que desempeña, en comparación al 32,3% en el caso de los trabajadores sin contratista.

Para explorar en la realidad de los contratistas, el estudio de Caro y de la Cruz, logró aplicar seis entrevistas, de un total de 23 inscritos en el registro oficial de la Inspección del Trabajo, en la Provincia de Curicó.

Se pudo verificar, que el perfil corresponde a hombres principalmente, que antes eran asalariados agrícolas, con relación de parentesco entre ellos en muchos casos, formados como contratistas por las mismas empresas con las que trabajan, que primero son enganchadores, que poseen vehículos y celular y una personalidad vinculada con cierto "don de mando" y liderazgo, además de ostentar amplias relaciones sociales en su entorno, bajo temor al riesgo y amplio conocimiento de las faenas.

Existen grandes y pequeños contratistas, y llegan a desempeñarse como tales, principalmente por motivos económicos. Se sostiene que ganan entre 20% y 30% del salario diario de cada trabajador. Además, reclaman que operan bajo una lógica perversa, en la medida que la posibilidad que tienen de obtener un menor o mayor margen de ganancia estaría dado por su capacidad para deducir de los montos destinados al pago de salarios su propia retribución.

Según uno de los contratistas entrevistados, "las mismas empresas promueven que los contratistas trabajen ilegal, pues piden presupuestos por trabajo realizado a varios contratistas y hacen trato con el que ofrezca el presupuesto más barato".⁶⁷

Cuadro IV.22: Funcionalidad del sistema de contratistas para los actores involucrados

EMPRESA	
Beneficios	Costos
1) Sistema útil para las necesidades fluctuantes y urgentes del ciclo agrícola. Reúne a una gran cantidad de trabajadores, de manera rápida para un trabajo de corta duración.	1) Faenas realizadas con menos calidad.
2) Útil para faenas extensivas	2) Mala imagen corporativa por la utilización de este tipo de contratación (especialmente las más grandes).
3) Disminución de trámites administrativos.	3) Poca fidelización del personal y compromiso con la empresa.
4) Disminución de costos por impulsar un mercado de contratistas que compiten por disminuir precios de la mano de obra.	4) Disminuye la posibilidad de capacitar al personal, puesto que éste rota.
5) Disminuye la conflictividad laboral.	5) Poco control sobre la calificación de los trabajadores a lo largo de la faena.
CONTRATISTA	
Beneficios	Costos
1) Encuentran una vía para multiplicar ingresos: pasa de ganar un salario de obrero a uno de contratista.	1) Pérdidas de confianza dentro de la comunidad a partir de la apreciación de que el contratista se ha enriquecido a costa de sus amigos y vecinos.
2) Gana económicamente por medio de "ahorros" a partir del incumplimiento o cumplimiento parcial de la ley, y por medio del anonimato que entrega la rotación de faenas y no encontrarse registrado en la Inspección.	
3) Gana status dentro de la comunidad: al tener más dinero sirve de garante económico de algunos trabajadores/as fuera de la temporada.	
TRABAJADOR/A	
Beneficios	Costos
1) Valoración informalidad: "con el contratista todo es conversable", es decir, se puede omitir el cumplimiento de formalidades emanadas de una relación laboral, en mutuo acuerdo con los contratistas, obteniendo así un mayor sueldo líquido.	1) Sobreprecarización de condiciones sanitarias y ambientales, insuficientes elementos de protección y seguridad, menor incorporación al seguro social de protección frente a accidentes del trabajo.
2) Puede acceder a mayor cantidad de fuentes de empleo (sin embargo, no se traducen en más días de trabajo y mayor estabilidad).	2) Disminución del sueldo real al interponerse un eslabón más entre trabajador/a y empresa.
3) El contratista facilita el traslado permitiéndole mayor movilidad diaria (en teoría, se debería obtener lo mismo con la empresa).	3) Poca claridad acerca de a quién debe exigirse el cumplimiento de las responsabilidades del empleador.
	4) Pierde estabilidad laboral entre temporadas.
	5) Disminuyen la posibilidad de capacitación.
	6) Debido a la alta rotación de lugares de trabajo y compañeros/as de trabajo, disminuye la capacidad de asociación y aumentan los impedimentos a la sindicalización.

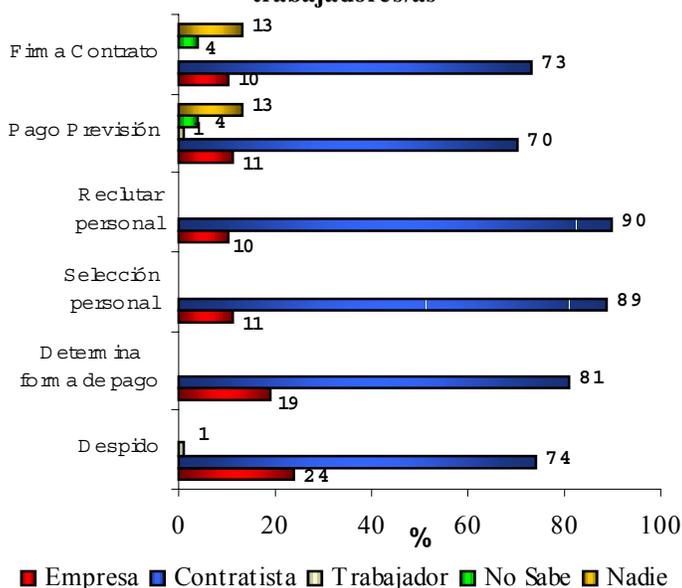
Fuente: Contratistas e intermediación laboral en la agricultura de exportación. P. Caro y C. De la Cruz, 2005

⁶⁷ Ibid, pág 83

En general el sistema se utiliza en las faenas de poda, raleo, amarre y cosecha en huertos y predios y en menor grado en parking y en la agroindustria. Las empresas bajan sus costos, disminuyen sus gastos fijos, aumentan su rentabilidad y eliminan la responsabilidad legal con los trabajadores, disminuyen su relación con la Inspección del Trabajo –a pesar de que tienen una responsabilidad subsidiaria, en caso de que el contratista no cumpla con sus obligaciones- y reducen indirectamente el porcentaje de trabajadores sindicalizados.

En el cuadro anterior, se resumen las diversas funciones que el sistema de contratistas presta tanto para las empresas, los trabajadores como para los propios contratistas, estableciendo los beneficios y los costos que se deducen de tal relación de carácter triangular.

Gráfico IV.21a: Funciones en la relación laboral triangular desde la perspectiva de los trabajadores/as

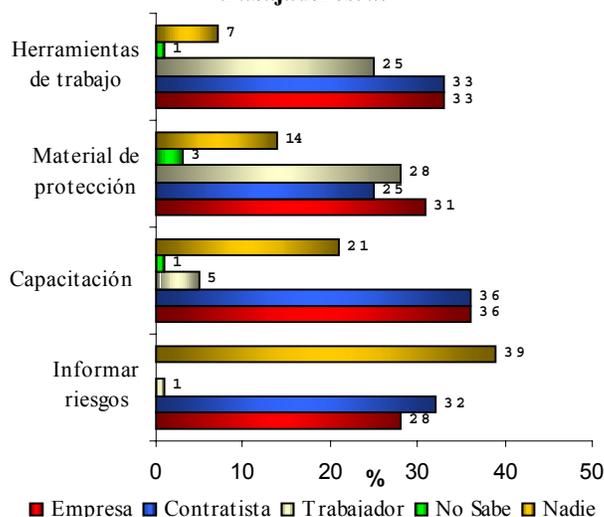


Fuente: Contratistas e intermediación laboral en la agricultura de exportación. P. Caro y C. De la Cruz, 2005

Adicionalmente, los más de 100 trabajadores/as entrevistados, sostiene que los contratistas se encargan principalmente de firmar el contrato, pagar la previsión (aunque el 13% declara que nadie lo hace), reclutar y seleccionar personal, determinar las formas de pago y del proceso de despido. Todos aspectos administrativos y legales, correspondientes a una relación laboral formal, justamente aquellos aspectos que la empresa agroexportadora quiere evitar.

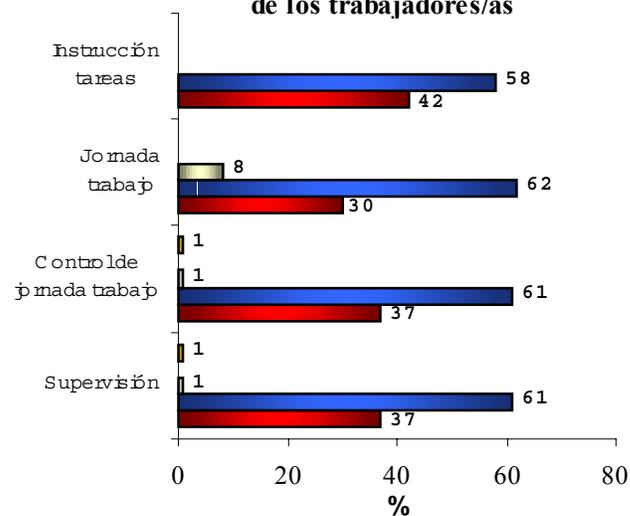
Un segundo grupo de funciones, aparece sin una vinculación específica ni con la empresa principal ni con el contratista y tiene que ver con la provisión de herramientas de trabajo, materiales de protección, capacitación e información sobre riesgos. En algunos

Gráfico IV.21b: Funciones en la relación laboral triangular desde la perspectiva de los trabajadores/as



Fuente: Contratistas e intermediación laboral en la agricultura de exportación. P. Caro y C. De la Cruz, 2005

Gráfico IV.21c: Funciones en la relación laboral triangular desde la perspectiva de los trabajadores/as



Fuente: Contratistas e intermediación laboral en la agricultura de exportación. P. Caro y C. De la Cruz, 2005

casos es el propio trabajador quien asume estas tareas o simplemente nadie lo hace.

Por último, los trabajadores/as reconocen un tercer grupo, en el cual se aprecia que las obligaciones quedan repartidas entre los contratistas y las empresas mandantes y tienen que ver con la realización de las labores agrícolas para las cuales fueron contratados/as.

Cuadro IV.23: Vacíos, debilidades y fisuras del sistema para cada uno de los actores involucrados.

ESTADO
1) Marco legal: Legislación escueta, por lo que se ve un vacío legal acerca de las responsabilidades, ámbitos de aplicación, formas de contratos, procedimientos. Además, la ley laboral impide la negociación colectiva de los trabajadores temporales.
2) Inspección del trabajo: i) Información contenida en los registros es escueta y poco confiable; ii) No se aplican sanciones claras frente al no registro; iii) ¿Sistema insuficiente de fiscalización para el agro?: falta personal, recursos económicos, agravado por la lejanía de las faenas; iv) El sistema sólo permite fiscalizar a los registrados, pero no a los que no lo están. v) Poca capacidad de control sobre el contratista durante la temporada y como consecuencia del cambio de faena.
EMPRESA
1) Negativa evaluación de los ejecutivos: Falta calidad en el trabajo, fidelidad y capacitación de trabajadores/as
2) Reconocen la precariedad (menores de edad, baja protección, inseguridad en el traslado).
3) El procedimiento para cumplir con la responsabilidad subsidiaria es poco específico, por ejemplo, establece el derecho a pedir garantías al contratista pero no el deber.
CONTRATISTA
1) "Mala Fama" (deudas salariales y previsionales). No se relacionan entre sí -descalificación mutua.
2) Mayor informalidad, débil cumplimiento de la legislación.
3) Se dificulta su identificación y ubicación tras la rotación de las faenas.
TRABAJADOR/A
1) Dificultad para sindicalizarse: ¿miedo, apatía y/o desinformación?
2) ¿Prefiere vivir en lo informal o falta de alternativas? (Ejemplo tarjeta de indigente).
3) ¿Dispuesto a reivindicar sus derechos o acepta condiciones frente a la necesidad de trabajar en la temporada por falta de oportunidades?
4) ANAMURI dice "No a los contratistas", basado en la premisa de que el trabajo no es una mercancía.

Fuente: Contratistas e intermediación laboral en la agricultura de exportación. P. Caro y C. De la Cruz, 2005

El siguiente cuadro, se establece un resumen con las principales debilidades del sistema de contratistas desde el punto de vista del Estado, la empresa, los trabajadores/as y los propios contratistas. Un marco legal débil y escasa capacidad de fiscalización, más un escenario de precariedad reconocido por las empresas y reclamado por los trabajadores, colocan en tela de juicio a este sistema, sobre todo si se pretende seguir aumentando la exportación de productos agrícolas y pecuarios.

Todo lo anterior queda en evidencia, en las palabras de un dirigente sindical de Melipilla, quien sostiene que: "los contratistas es el peor virus que puede haber aparecido. El empleador se desliga y contrata a un contratista y este aun subcontratista, quienes no hacen contrato, nada de nada, y como en esta provincia hay necesidad, no se hace respetar los derechos, sobre todo la mujer".

2.3) Otras estadísticas laborales

A continuación, se enumeran una serie de problemas laborales adicionales en el sector agroexportador, que dan cuenta de un actividad que presenta altos niveles de precariedad y que requiere atención especial por parte de las autoridades y una manera más responsable de hacer negocios por parte de los empresarios.

i) **Peligroso uso y manipulación de pesticidas.** Un estudio realizado a temporeras de la uva, en las regiones de Valparaíso, Metropolitana y de O'Higgins, indicó que de un total de 300 entrevistadas, un 61,6% de las que trabajan en huertos y un 42,3% en los packings dijeron estar en contacto con pesticidas durante su jornada laboral.⁶⁸

Lo anterior resulta preocupante, si se considera que en los últimos años se registra un aumento de nacimientos de niños con malformaciones congénitas en regiones con un uso intensivo de plaguicidas. A finales de la década pasada, según datos del Ministerio de Salud, la utilización promedio de plaguicidas por hectárea llegaba en Chile a cerca de 5 kilos y a 1,2 kg. por habitante, cifra que es el doble de la media mundial (estimada por la OMS en 0,6 kg.). Pero la carga por habitante rural es superior a los 8 kilos, llegando a 20 kilos si se considera solamente a los trabajadores agrícolas, o sea, más de 30 veces la cifra promedio mundial.⁶⁹

ii) **Ausencia de comedores, baños con agua potable y duchas diferenciadas por sexo.** A pesar de que todos estos elementos son responsabilidad de las empresas por ley, muchas de ellas no cuentan con los requerimientos mínimos para sus trabajadores, en especial en los predios

⁶⁸ Temas Laborales N°15, Dirección del Trabajo. Verónica Riquelme

⁶⁹ Visión general del sector agroexportador, con énfasis especial en la situación de Melipilla. Jacobo Schatan, investigador CENDA.

y huertos. Los trabajadores entrevistados, reclaman que los trabajadores deben comer en el suelo y que mujeres y hombres deben ducharse juntos.

iii) **Traslado** de los trabajadores temporales a los predios en **condiciones de hacinamiento**, para ahorrar costos. Incluso en algunos casos se menciona que se descuenta el valor del pasaje del sueldo de los trabajadores.

iv) Presencia de **trabajo infantil**. Todavía se utiliza a niños y niñas para las labores de cosecha fundamentalmente.

v) **Prácticas antisindicales**. En muchas ocasiones las empresas intentan disolver los sindicatos relegando a sus delegados a labores menores, aislados del resto del personal, o simplemente elevan el porcentaje de trabajadores subcontratados, quienes tienen menores incentivos para sindicalizarse. La lejanía de los predios de los centros urbanos y el escaso poder de fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo, favorecen estas prácticas.

Por tanto, no es de extrañar, que las actividades vinculadas a la agricultura, presenten una de las menores tasas de sindicalización del país, apenas superior al 9%.

Cuadro IV.24: Tasa de Sindicalización (Población Afiliada / F.T. Ocupada) por rama de actividad económica, 2003

Rama de Actividad Económica	Porcentaje
Agricultura, Caza y Pesca*	9,1
Minería	51,4
Industria Manufacturera	14,1
Electricidad, Gas y Agua	33,6
Construcción	13,6
Comercio	9,8
Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	20,6
Establecimientos Financieros	8,1
Servicios Comunes, Sociales y Personales	7,5

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales e INE, Encuesta Nacional de Empleo

*La tasa de sindicalización para el 2004 fue de 9,2%

A pesar de que se detecta una tendencia al alza en el porcentaje de trabajadores sindicalizados en la agricultura en los últimos años, mientras en 1991 existían casi 71 mil trabajadores afiliados a 1.379 sindicatos, en el año 2004 se observa prácticamente la misma cantidad de trabajadores en más de 2.500 sindicatos, vale decir, disminuye ostensiblemente el número de trabajadores por sindicato.

vi) **Poco respeto a la jornada laboral establecida**. Incluso en los packing, se registra un promedio de 2,3 horas extras diarias.⁷⁰

vii) **Bajos niveles de capacitación de los trabajadores y deficiencia en la entrega de elementos de protección y seguridad**.

viii) Como apuntábamos anteriormente, existe un vacío **sustancial en relación a las cotizaciones provisionales de los trabajadores** vinculados al agro. De hecho, según datos del año 2003 entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas y la Superintendencia de AFP, en la agricultura sólo el 31,3% del total de ocupados está al día en sus cotizaciones, el porcentaje más bajo a nivel nacional.⁷¹

Cuadro IV.25: Número de trabajadores afiliados a sindicatos vigentes activos a nivel nacional y número de sindicatos, para la Agricultura, 1990-2004

Año	Nº de trabajadores	Nº de sindicatos
1990	55.501	1.220
1991	70.859	1.379
1992	70.492	1.509
1993	63.065	1.626
1994	60.308	1.731
1995	62.365	1.814
1996	62.812	1.877
1997	56.474	1.954
1998	58.803	2.031
1999	55.712	2.011
2000	65.281	2.107
2001	66.447	2.174
2002	60.874	2.164
2003	70.205	2.367
2004	72.110	2.507

Fuente: Dirección del Trabajo

⁷⁰ Contratistas e intermediación laboral en la agricultura de exportación. P. Caro y C. de la Cruz, Febrero 2005.

⁷¹ El promedio nacional para todas las actividades económicas es de 51,7%. Mujeres, Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo: Chile. Proyecto Género, Pobreza y Empleo, OIT, 2004

3) Impacto regional

En la agroexportación, ocurre un fenómeno muy similar a la salmonicultura. Así como, la X región es la zona salmonera por excelencia, la VII región aparece como la zona más representativa de esta actividad. De hecho, el 70% de las exportaciones de la región, tienen que ver con envíos agropecuarios.

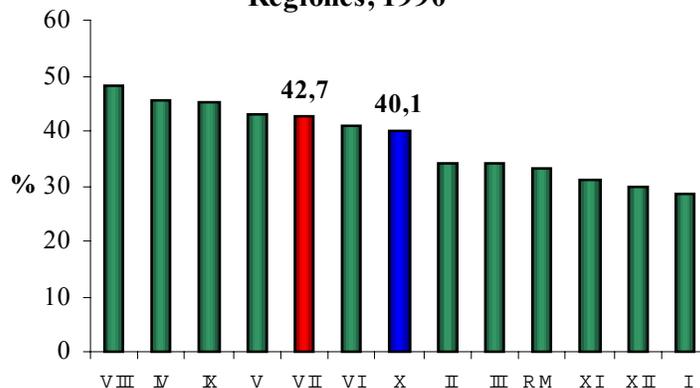
Sin embargo, a pesar del boom exportador, que significó que entre 1990 y el 2004 se registrara un crecimiento de 477% en las exportaciones totales de la región, (a nivel país el crecimiento para el mismo período fue de 263%) no se observa un aporte determinante en los indicadores sociales de la zona.

Así, mientras en 1990, la séptima región era la quinta más pobre del país, en el 2003 es la cuarta más pobre. Si bien, se detecta una disminución significativa, desde 42,7% a 23,1% en el total de personas bajo la línea de la pobreza, dado que para todas las regiones ocurre una tendencia similar, no se vislumbra el aporte marginal de la actividad.⁷²

El 63% de las personas pertenecientes a la séptima región declaran un ingreso per cápita inferior a \$85.867, ubicándose entre la población más pobre del país.

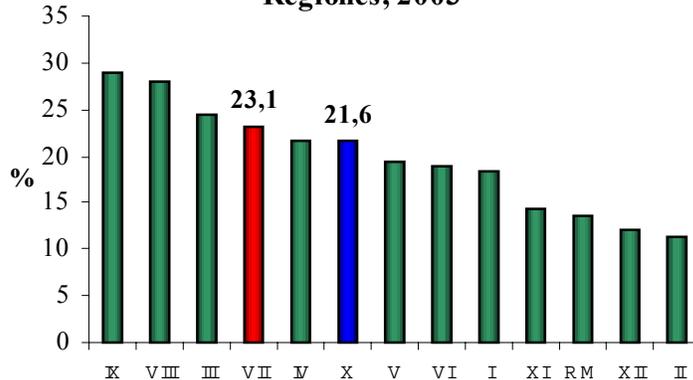
Además, después de la IX, la región del Maule presenta los niveles de analfabetismo más altos del país, con un 7,3% de la población y los años de escolaridad para la población mayor de 15 años más bajos de Chile (8,7 años).

Gráfico IV.22a: Ranking de Pobreza por Regiones, 1990



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Encuesta CASEN 1990

Gráfico IV.22b: Ranking de Pobreza por Regiones, 2003



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Encuesta CASEN 2003

⁷² Resultados Encuesta CASEN 2003

V.- METODOLOGÍA

Para realizar este estudio se recopiló gran parte de las fuentes secundarias que existen hasta la fecha en los tres sectores productivos investigados. Adicionalmente, para la Salmonicultura, se utilizó como información base principalmente, las conclusiones del estudio publicado por Fundación Terram, titulado, "Cultivando Pobreza: Condiciones Laborales en la Salmonicultura", escrito por el mismo autor de este documento y Francisco Pinto, el cual incorporó un trabajo de campo, con 140 encuestas y más de 10 entrevistas en profundidad a trabajadores/as de la Décima Región del país, desde Puerto Montt a Chiloé.

En el caso de los Call Center, se constató que existe muy poca información hasta la fecha, tanto del negocio mismo como de las condiciones laborales de los trabajadores, por tanto se construyó una matriz propia con ayuda de diez entrevistas en profundidad, hechas a ejecutivos telefónicos, supervisores y mandos superiores de distintas empresas.

Finalmente, para la Agroexportación, también se logró complementar el trabajo de recopilación de información secundaria, con entrevistas en profundidad, principalmente con trabajadores de la provincia de Melipilla.

A pesar de corresponder a un trabajo que va incorporando un conjunto de información diseminada en distintas fuentes, esta investigación posee un carácter inédito y una identidad propia, en tanto se elaboran nuevos cuadros y gráficos y se presenta la información de una manera particular y coherente de acuerdo a los objetivos de este estudio.

El capítulo introductorio, pretende establecer un diagnóstico acerca de las condiciones laborales en Chile, en convivencia con indicadores macroeconómicos exitosos y reconocidos internacionalmente. Este panorama servirá como base para el análisis del mercado del trabajo de otros sectores productivos que se pretenda realizar más adelante.

La idea fuerza principal e insumo fundamental de la Introducción de este trabajo y del posterior análisis de los tres sectores estudiados, fue:

*"Lo importante no sólo es crecer, sino que distribuir de una manera equitativa los frutos del crecimiento y poner atención especial en **cómo se crece**"*