

## PARTE 5

### LOS TRABAJADORES

#### I. L@S TRABAJADOR@S DE LA UVA DEL VALLE DE COPIAPÓ

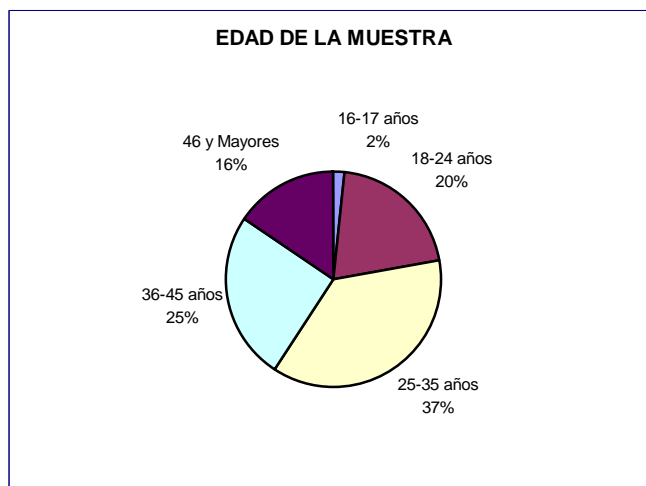
La primera aproximación a las características de los trabajadores se realizó en función de la edad, la escolaridad y los hijos dependientes, sobre la base de los datos obtenidos de la encuesta.

##### 1. La edad de l@os trabajador@s

Según los datos obtenidos, quienes se dedican a las distintas faenas de la uva son personas mayoritariamente adultas jóvenes cuyas edades fluctúan entre 25 y 35 años. Más de la tercera parte de l@s trabajador@s de ambos sexos se encuentran en este rango de edad (37%). Le sigue en importancia la cohorte de los adultos de 36 a 45 años (25%) y en tercer lugar, el grupo más joven de 18 a 24 años (20%).

Esto indica que más de la mitad, el 57% de l@s trabajador@s de la uva son menores de 35 años, que la cuarta parte son adultos y por último las edades extremas, mayores a 46 años y menores de 17, tienen una representación menor: 16% en los mayores de 46 años y 2% en los menores de edad.

Gráfico 1



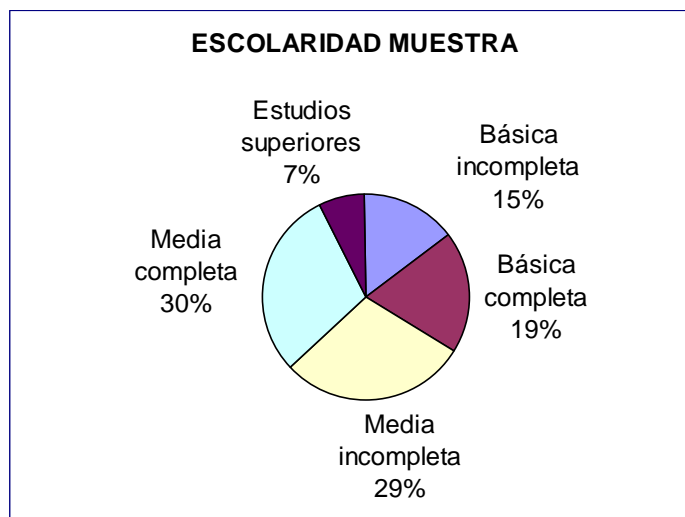
##### 2. Niveles de instrucción de l@s trabajador@s

En correspondencia con la edad mayoritariamente joven de l@s trabajador@s de ambos sexos, los niveles de educación son bastante más altos que lo que requiere un tipo de trabajo especializado y poco calificado, es decir labores repetitivas que se vinculan al manejo de tareas manuales vinculadas a la cosecha de la uva en el huerto, a otras tareas del huerto y a las faenas para su tratamiento, selección y embalaje, en los packing.

El 7% de la fuerza de trabajo de la uva cuenta con estudios superiores; el 30% con educación media completa y el 29% con educación media incompleta. Con respecto a los más bajos niveles de escolaridad, el 19% cuenta con educación básica completa y el 15% con básica incompleta.

Es decir, un segmento importante de la fuerza de trabajo que llega al 37% tiene educación media completa y estudios superiores mientras el 63% no completó sus niveles de enseñanza media, situándose el 34% en el nivel de enseñanza básica completa e incompleta.

Gráfico 2



### 3. Hij@s dependientes en la fuerza de trabajo local y migrante

El trabajo asalariado compite con las responsabilidades familiares en términos de empleo del tiempo de hombres y mujeres; a la vez constituye la forma para responder a las responsabilidades de mantenimiento que implican los hijos dependientes.

De los 289 casos encuestad@s, 195 trabajador@s tienen hij@s. De este total, 144 corresponde a personas que tienen hij@s menores de doce años y 33 tienen hij@s menores de dos años.

Existen diferencias significativas entre el número promedio de hij@s menores de doce años de l@s trabajador@s que viven en el Valle con respecto de l@s migrantes.

L@s trabajador@s con residencia en el Valle tienen un promedio de 0,86 hij@s, mientras en el caso de l@s migrantes este promedio sólo alcanza a 0,43, lo que indicaría que la fuerza de trabajo que llega a trabajar al valle tiene una menor cantidad de hij@s dependientes, por lo tanto menores responsabilidades familiares. Este factor puede facilitar la disposición y la posibilidad de migrar para realizar un trabajo fuera del lugar de residencia habitual. Por el contrario, la fuerza de trabajo local, al tener mayor cantidad de hijos dependientes, tiene mayores responsabilidades familiares.

Cómo veremos más adelante, estos promedios ocultan situaciones específicas que corresponden a madres trabajadoras inmigrantes cuya estrategia de vida consiste, precisamente, en emigrar al trabajo de temporada de Copiapó para mantener a la familia en situaciones en que no existe ni un mercado local de trabajo que asegure la posibilidad de asalariarse y obtener un ingreso, o no existe una pareja o cónyuge que contribuya a la

mantención material de la familia o, si la hay, es insuficiente. En este último caso también se ubican mujeres que residen en el valle.

Este factor pone de relieve que también la mayor responsabilidad de las mujeres sobre su familia e hij@s, ya sea por jefatura de hogar o por ausencia de un mercado de trabajo en el lugar de residencia. Si este factor constituye un impulso a la migración y al trabajo asalariado, dicha situación de madres a cargo de sus hijos cohabita con la menor presencia de hij@s entre l@s migrantes. Esta sería otra de las raíces explicativas de las migraciones estacionales que, según lo encontrado en este estudio<sup>1</sup>, son mayoritariamente masculinas sin excluir la inmigración de mujeres al valle.

Vistas estas características generales de la muestra de l@s trabajador@s de la uva del Valle de Copiapó y dada la gran afluencia de fuerza de trabajo migrante estacional, ahondaremos en el perfil de l@s trabajador@s migrantes, a veces estableciendo comparaciones con la fuerza de trabajo local. Esto nos será útil tanto para caracterizar al trabajador migrante o afuerino como para barajar argumentos que expliquen el por qué las empresas productivas y de intermediarios de mano de obra recurren a este tipo de trabajador de fuera del valle en una situación donde hay una importante tasa de cesantía a nivel local.

## II. LOS DE AFUERA: TRABAJADOR@S MIGRANTES AL VALLE DE COPIAPÓ

### 1. Antecedentes

El trabajador@ migrante constituye no sólo uno de los rasgos actuales de la composición de fuerza de trabajo en distintas ramas de la economía —que obedece a varios factores entre los cuales la facultad de deslocalización de la producción de las empresas, a la flexibilidad laboral, a la globalización que también genera mayor movilidad de la población fuera de las fronteras nacionales y regionales— sino uno de los rasgos tradicionales del empleo en la agricultura chilena.

Lo que ocurre en Copiapó sería en este contexto una manifestación del cambio en la organización de la empresa por un lado y de la continuidad de fenómenos que han caracterizado históricamente al mercado de trabajo en la agricultura. A esto se agrega un factor local que consiste en la especialización minera y no agrícola de la fuerza de trabajo del valle, dada la reciente implantación de los parrolales que no data de más de dos décadas.

De hecho, la noción de “afuerino” fue acuñada por Claudio Gay<sup>2</sup> a mediados del siglo XIX. Este tipo de trabajador respondía, como ahora, a las necesidades estacionales de fuerza de trabajo en la economía triguera cuyo auge correspondió con el último tercio del siglo XIX, para preservarse a lo largo del siglo XX acompañada de un proceso de diversificación productiva y de especialización regional y finalmente por el proceso de modernización de la agricultura que se generalizó a partir de la reforma agraria, consolidándose bajo bases exclusivamente mercantiles con la implementación del paradigma de crecimiento basado en la apertura de la economía nacional al mercado externo que se instaló en Chile en los años setenta.

---

<sup>1</sup> Según los datos de la Encuesta a empresas que veremos al final del texto, se encontró según empresa diferencias significativas por sexo en la migración: las mujeres no superan el 50% de los trabajadores migrantes mientras que los hombres pueden llegar a representar en ciertas empresas más del 90% de los migrantes.

<sup>2</sup> Claudio Gay. *La Agricultura Chilena*. Paris, 1865.

La modernización de la agricultura que se verificó impulsada por iniciativa estatal y privada implicó que las empresas se desprendieran de los trabajadores estables y residentes y que cambiaran las formas de pago desde formas de pago en producto y acceso a tierras, a una remuneración exclusivamente salarial<sup>3</sup>. La salarización de los trabajadores de la agricultura sin embargo cambió de carácter una vez que se modificaron las normativas laborales que permitieron la subordinación del trabajo al mercado y la adaptabilidad de la fuerza de trabajo a las necesidades de la empresa<sup>4</sup>.

Este tipo de trabajador coexistió con el trabajador estable, residente en fundos y haciendas bajo el llamado sistema de inquilinaje<sup>5</sup>. La extinción del sistema de inquilinaje basado en relaciones de dominación precarias y paternalistas comenzó a cambiar con la legislación del año 1953 y alcanzó su fin con la reforma agraria (1964-1973) y la legislación laboral que la acompañó, una vez que se generalizaron los derechos laborales a los trabajadores agrícolas y se otorgó tierra a una parte de los antiguos inquilinos.

El “afuerino”, el “peonaje rural” o el “torrante”<sup>6</sup>, como se lo denominó a lo largo del siglo XX, se caracterizó por ser una fuerza de trabajo itinerante. A menudo esta fuerza de trabajo migrante, expulsada de las áreas de pequeña propiedad, de los grandes fundos o heredera del vagabundaje rural se radicó en lugares definitivos impulsada por la oferta de trabajo en otras actividades. En su mayoría, las actividades que ejercieron atracción para el trabajador itinerante y desarraigado de la tierra fueron las vinculadas a la construcción de infraestructura (del ferrocarril por ejemplo) y las actividades extractivas, principalmente la minería. El tipo de flujo de la fuerza de trabajo migrante en este caso fue el desplazamiento definitivo desde el sur al norte del país. Tal fue el caso de las guaneras y de las salitreras durante el siglo XIX y parte del XX.

Si bien hubo procesos de desplazamiento de poblaciones que adquirieron un carácter sedentario al radicarse en las salitreras y las minas, la itinerancia y el carácter nómada de una franja importante de trabajadores fue un rasgo permanente del cual se sirvió tanto la agricultura como otras ramas de la economía del país.

A esta fuerza de trabajo, compuesta normalmente por hombres se la culpó de abandono de familia, a menudo de las abultadas tasas de ilegitimidad en los nacimientos lo que se acompañó por una suerte de estigmatización que hacía corresponder la calidad de afuerino con la de hombre “sin Dios ni Ley”; fue tildada de clase peligrosa, de “nómades”, “sin familia”, que deambulaban de un lugar a otro en búsqueda de trabajo y diversión. Esta caracterización se daba en comparación a otra categoría de trabajadores que hacía del inquilino una figura laboriosa, leal y obediente al patrón.

No obstante, la crisis de la pequeña agricultura, el proceso de modernización de los grandes fundos de la zona central, contribuyeron a engrosar al segmento de los trabajadores sin tierra sin que la reforma agraria haya detenido este proceso, de forma tal que el trabajador afuerino persistió como grupo laboral vinculado a las actividades agrícolas estacionales. Este podía tener distintos orígenes así como sus trayectorias laborales podían diferenciarse. Al lado del afuerino o el torrante permanentemente en los caminos buscando ocupaciones esporádicas de año en año y en cualquier actividad, se le

<sup>3</sup> Pablo Ramírez. Cambio en las formas de pago a la mano de obra agrícola. ICIRA. Santiago 1968; Alejandro Shejman. Los inquilinos de Chile Central. ICIRA. Santiago 1968 (inédito).

<sup>4</sup> Diego López. Panorama de la legislación laboral chilena. El caso de la agroindustria y la trabajadora temporal en Frutas y flores de exportación. Las condiciones laborales de las trabajadoras de Chile y Colombia. Oxfam, Santiago 2004.

<sup>5</sup> Gabriel Salazar. Labradores, peones y proletarios, Ediciones Sur, Santiago 1985; José Bengoa. El poder y la subordinación. Historia Social de la Agricultura Chilena. Tomo I. Ediciones Sur, Santiago 1988.

<sup>6</sup> Gonzalo Falabella. Desarrollo del capitalismo y formación de clase: el torrante en la huella en Revista Mexicana de Sociología, Año XXXII, Vol XXXII. Núm. 1, enero-febrero, México 1970.

agregaba el miembro de la familia campesina que debía obtener ingresos fuera de la pequeña explotación lo cual lo impulsaba a migrar estacionalmente.

Este fenómeno que caracterizó lo que se denominó “el complejo latifundio-minifundio” consistió en la contratación de fuerza de trabajo afuerina estacional para períodos de cosecha. El tipo de migración que contempló este mecanismo de trabajo se hizo visible por ejemplo en los desplazamientos de trabajadores “costinos” hacia el valle central de la zona mediterránea o se trató de traslado de fuerza de trabajo desde las pequeñas propiedades vecinas a las grandes explotaciones. Los desplazamientos en consecuencia eran inter comunales o se daban en la misma comuna así como entre provincias y regiones cuando se trataba del trabajo en la construcción de infraestructura y la minería.

Tales antecedentes hacen de las migraciones a distintas distancias fenómenos conocidos y característicos tanto del mercado de trabajo agrícola como de la formación de los enclaves y campamentos mineros y salitreros.

Lo nuevo del trabajador migrante es el cambio ocurrido en las reglas del juego de funcionamiento del mercado de trabajo, con la introducción a partir del Código Laboral de 1979 del proceso de desregulación y flexibilización del mercado laboral que aunque se ha modificado y regulado con posterioridad<sup>7</sup>, contiene elementos que contribuyen a que en el presente se reproduzca la misma precariedad en el empleo que existió durante buena parte del siglo XX para este tipo de trabajador estacional o eventual que hoy se llama “temporer@”, incluso con menores posibilidades de negociación sobre todo porque se le limitaron las facultades legales de asociatividad y organización sindical y porque al mismo tiempo se debilitaron las posibilidades organizativas producto de la fuerte competencia por trabajo y decaimiento de la sindicalización.

No obstante, este proceso caracterizado por la fragilización del trabajo frente al mercado y el cambio en los marcos laborales regulatorios, hoy existe un marco diferente en la composición del mercado de trabajo en la agricultura que se caracteriza por el aumento relativo y absoluto de los trabajadores temporales en relación a los permanentes y por la feminización del mercado de trabajo agrícola<sup>8</sup>.

El nuevo trabajador migrante que forma parte del contingente de trabajadores temporales, se caracteriza por estar inscrito en el cambio significativo en la composición por sexo de este mercado de trabajo temporal y por una mayor diversificación con respecto de sus orígenes urbanos o rurales, nacionales o extranjeros.

El fin de esta parte consiste en caracterizar al actual trabajador migrante hacia el valle de Copiapó, buscando construir su perfil, a través de un conjunto de dimensiones que fueron contempladas al recopilar información a través de la encuesta a trabajadores y de entrevistas a informantes claves y trabajadores migrantes y locales.

## 2. Los actuales trabajador@s migrantes

### 2.1. Lugar de proveniencia de l@s trabajadores migrantes

Una primera dimensión la constituye su origen geográfico, situando en el nivel regional el lugar de residencia desde donde se efectúa el desplazamiento hacia Copiapó lo que permite conocer el ámbito de movilidad de la fuerza de trabajo.

<sup>7</sup> Véase Diego López. Op. cit.

<sup>8</sup> Ximena Valdés. La feminización del mercado de trabajo agrícola en Chile Central en Mundo de Mujer. Continuidad y Cambio. CEM, Santiago 1988.

Tabla 2

<b>REGIÓN DE PROCEDENCIA SEGÚN SEXO</b>			
	Hombre	Mujer	Total
Primera Región	5,4	2,6	4,2
Tercera Región	5,4	5,3	5,4
Cuarta Región	22,8	17,1	20,2
Quinta Región	18,5	28,9	23,2
Sexta Región	1,1	7,9	4,2
Séptima Región	2,2	1,3	1,8
Octava Región	13,0	13,2	13,1
Novena Región	21,7	10,5	16,7
Décima Región	3,3		1,8
Región Metropolitana	6,5	13,2	9,5
Total	100	100	100
Fuente: Encuesta a trabajadores			

La principal región de emigración es la V, seguida por la IV. En el Sur las regiones predominantes de emigración son la IX y secundariamente la VIII mientras que la Región Metropolitana aparece en un 5º lugar.

Para los hombres, el rango de las comunas de emigración según cantidad de emigrantes es el siguiente: IV, V, IX, VIII y RM; en cambio, para las mujeres este tiene algunas variaciones: V, IV, VIII y RM, IX.

Estas diferencias por sexo del lugar desde donde se origina la emigración hacia el valle de Copiapó, se relaciona con una migración masculina que siendo semejante a la femenina se vincula más con un migrante hombre cuya situación está vinculada a la situación de campesinos con pocas tierras y recursos productivos, con cesantes intermitentes que buscan obtener ingresos en las temporadas de la fruta y con migrantes mujeres de residencia urbana o rural sin acceso a tierras. Esta diferenciación que profundizaremos con los datos cualitativos y que no excluye otras, puede observarse en la relación de la emigración con regiones más urbanizadas en el caso de las mujeres (como lo es la V y la Región Metropolitana y la VIII Región, es decir Aconcagua-Valparaíso; Santiago y Concepción) mientras los hombres provienen mayoritariamente de la IV y IX.

Las motivaciones que declaran los migrantes para trasladarse hacia Copiapó tienen que ver principalmente con la posibilidad de generar ingresos (59%) mediante el trabajo asalariado (37%) que en su lugar de residencia no encuentran.

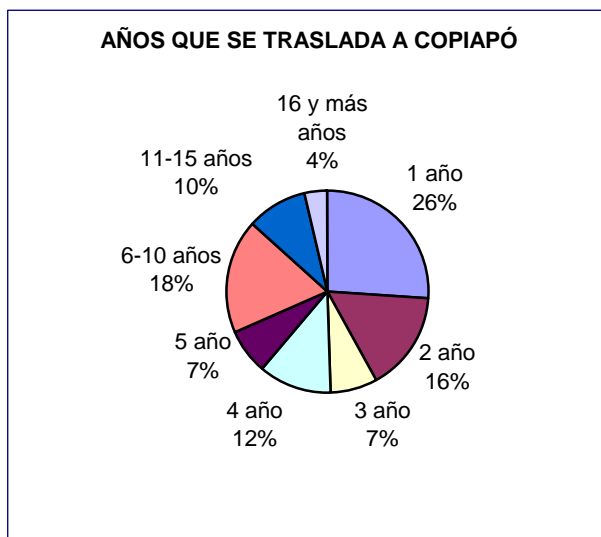
## 2.2. Antigüedad de las migraciones al valle

Considerando que el empleo en la fruticultura de exportación, y específicamente en la uva de mesa, comenzó a originarse hacia fines de la década de los ochenta (excluyendo las plantaciones de parronales que según nuestros informantes datan de la

primera mitad de los ochenta), los flujos de l@s migrantes aparecen bastante diferenciados en el tiempo de forma tal que se trataría de un flujo que se instala a partir de los años ochenta, que se ve permanentemente realimentado por nuevas olas de migrantes. L@s primer@s migrantes tienen una experiencia de trabajo de más de 11 años manteniendo el mismo itinerario y en cambio hay otr@s migrantes que recién se han incorporado a engrosar este flujo de trabajador@s que se desplazan hacia el Valle de Copiapó para trabajar en la temporada de la uva.

La afirmación según la cual se trataría de un flujo de migración laboral que se renueva, se verifica a partir de la medición de los desplazamientos a Copiapó de l@s trabajador@s encuestad@s según tiempo de migración.

Gráfico 3



La cuarta parte de l@s trabajador@s (26%) se trasladó a Copiapó el año 2004, es decir, fue su primera experiencia migratoria al valle. El 42% corresponde a traslados que se han realizado desde hace 2 a 5 años. El 14% corresponde a traslados que llevan más de 11 años en el ciclo migratorio mientras el 18% va a trabajar a Copiapó desde hace 6 a 10 años.

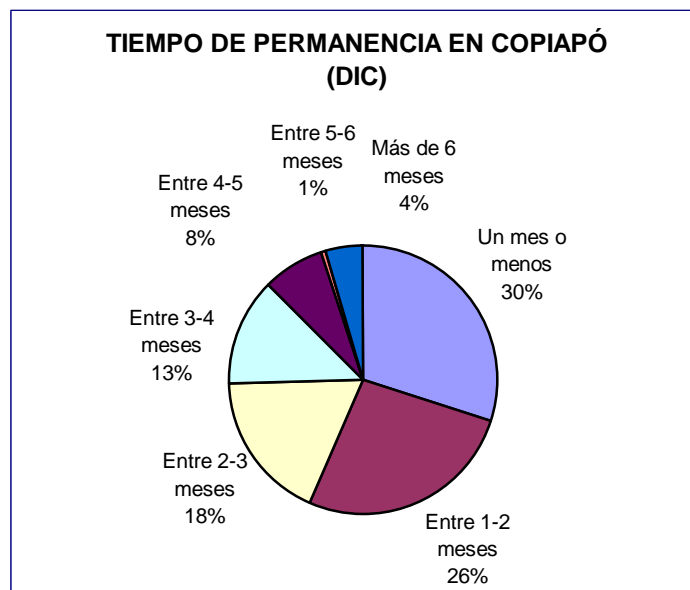
Al analizar las características de la primera experiencia migratoria al Valle, es decir del 26% de personas que fueron a trabajar por primera vez a Copiapó el año 2004, un 53% de ellas tenía entre 18-24 años; el 33% entre 16 y 17 años mientras el 27% tenía entre 25 y 35 años. En consecuencia, quienes se trasladaron por primera vez a Copiapó son personas jóvenes en su gran mayoría, con una proporción importante — un tercio— de menores de edad que requieren de autorización de los padres para trabajar. Se trata entonces de las cohortes de edad que acusan las mayores tasas de cesantía a nivel nacional las que buscan trabajar migrando a lugares donde existe mayor oferta de empleo.

### 2.3. Tiempo de permanencia en el valle

El promedio de días de permanencia en Copiapó de l@s trabajador@s migrantes fue de 92 el año 2004, vale decir tres meses. La llegada más masiva se había producido entre septiembre y octubre, considerando que se l@s encuestó en diciembre. Sin embargo, el flujo mayoritario se produjo a fin de año, entre noviembre y diciembre (30%) a

lo que les siguieron quienes habían llegado hacía 1 y 2 meses (26%) y en tercer lugar estaban los que habían llegado hacía 2 y 3 meses (18%).

Gráfico 4



La fuerza de trabajo migrante es reclutada por distinto tipo de empresa pero ya sean grandes, medianas o pequeñas, **todas las empresas trabajan con migrantes.**

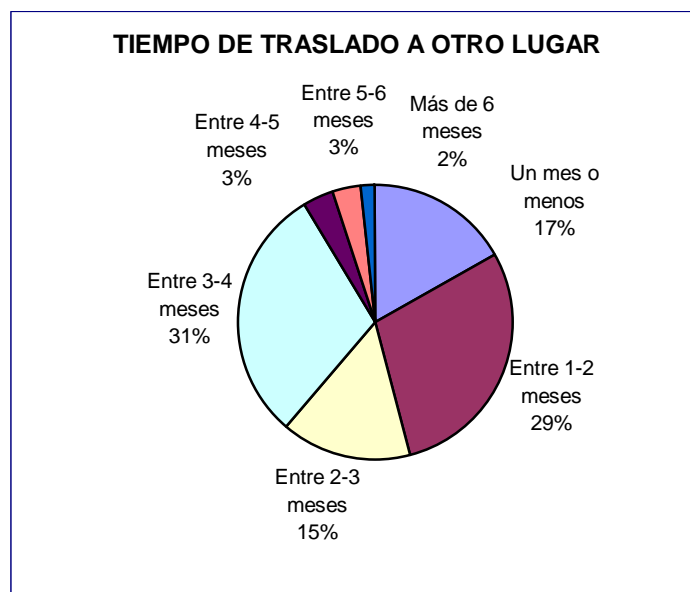
El 41% de l@s que llevaban en diciembre del año 2004 un mes o menos en Copiapó, trabajaban en empresas grandes, el 20% lo hacía en empresas medianas y un 17% en empresas pequeñas. Esta proporción se distribuyó, entre l@s que llevaban entre uno a dos meses en el valle, en el 25% en las grandes empresas, el 31% en las medianas y el 23% en las pequeñas.

#### 2.4. Escalonamiento de la migración

En una proporción importante, de los migrantes se caracteriza por una importante rotación laboral a través de desplazamientos geográficos y la migración al Valle de Copiapó forma parte de una cadena de trabajos en distintos lugares. Copiapó normalmente es el punto de partida para proseguir con traslados a otros puntos del país ubicados más al sur. Siendo éste el valle frutícola más septentrional, para l@s migrantes es el inicio de un recorrido laboral cuyo itinerario es de norte a sur, siguiendo la temporalidad de la maduración de la uva.



Gráfico 5



**El 42% de trabajador@s migrantes se trasladan a otro lugar luego de trabajar en Copiapó.** El 76% se van a la zona central (San Felipe, Santiago, Paine y especialmente a distintos lugares en la VII Región) mientras el 18% se queda en el norte, la mayoría se va a la IV Región; otros a la I.

El tiempo promedio que l@s trabajador@s permanecen fuera de su residencia habitual es de 85 días, o sea, cerca de tres meses. Sin embargo, una parte significativa de est@s trabajador@s migrantes, el 8% se ausenta de su residencia habitual más de cuatro meses mientras que cerca de la tercera parte (31%), de l@s migrantes permanece fuera de su residencia entre 3 a 4 meses y un 29% entre 1 y 2 meses.

El tiempo de permanencia fuera y, de manera más general, el período migratorio anual es directamente proporcional a la edad. Mientras l@s jóvenes permanecen menos días fuera de su residencia esta ausencia aumenta con la edad.

Un 60% de las personas entre 18- 24 años se trasladan a otros lugares a trabajar entre uno a dos meses; esta misma figura alcanza al 38% para personas de entre 25 y 35 años de edad. Un 55% de las personas de entre 36 y 45 años se traslada entre tres a cuatro meses a trabajar afuera y lo hacen en distintos lugares.

Estos datos indicarían que hay un tipo de **migración juvenil corta, restringida a uno y dos meses, una migración de adultos jóvenes de las mismas características pero que compromete a menos personas de la cohorte 25-35 años y una migración más larga de los adultos mayores a 35 años**<sup>9</sup>.

De estas diferencias se deduce que hay distintas estrategias migratorias según la edad, y del hecho de que el segmento del temporer@ migrante esta compuesto por una fracción de jóvenes que salen por períodos cortos, adultos jóvenes que alargan la permanencia en el trabajo temporal y por adultos que aprovechan más la temporada alargando más aún su permanencia fuera de su residencia habitual.

Para ést@s últim@s, la estrategia de vida estaría fuertemente marcada por largos períodos de ausencia de su residencia habitual, a diferencia de l@s más jóvenes que salen a trabajar por períodos más cortos. Vinculando esta información con las entrevistas

<sup>9</sup> Si se considera el tiempo en que se permanece en el lugar de residencia habitual, en promedio, l@s migrantes están en su residencia habitual 192 días, vale decir, un poco más de seis meses.

a migrantes cuya motivación general para trabajar en Copiapó es juntar dinero, es muy probable que exista una parte de estos migrantes que fundan su existencia y la reproducción de su familia en una estrategia migratoria que se reitera todos los años por períodos largos.

Siendo así, y existiendo una fuerte dependencia de los ingresos que provienen del trabajo en la uva en una fuerza de trabajo que parece fundar su forma de vida en el trabajo migratorio para mantenerse el resto del año, lo que le interesa a este segmento es el ahorro, y constituir un monto de dinero que lo haga posible, a diferencia de l@s más jóvenes que tienen menos responsabilidades familiares.

### III. LOS TRABAJADORES DE AFUERA Y LOS DEL VALLE

#### 1. Diferencias y distinciones entre los migrantes y los locales

No se encontró diferencias relevantes entre los meses dedicados a las labores de la uva de mesa entre trabajador@s migrantes y locales. Tanto l@s migrantes como l@s locales aprovechan toda la temporada en función de diferencias por edad ya reseñadas. Es más, la mano de obra local dedica más meses del año a trabajar en las diferentes faenas de la uva, es decir aparecen más vinculados al ritmo y la duración de las faenas.

Esto estaría mostrando que hay semejanzas entre l@s temporer@s de la uva del Valle y de afuera y que hay mayor dependencia de l@s copiapin@s del trabajo en la uva que se origina localmente.

Contrariamente, hay diferencias que sí son relevantes entre l@s trabajador@s migrantes y l@s del valle con respecto al tiempo dedicado en el año a otra actividad agrícola. Mientras que l@s trabajador@s locales se dedicarían 0,12 meses al año a otra actividad agrícola, los migrantes lo hacen 1,2 meses, lo que equivale a constatar que el trabajo agrícola está más diversificado en los trabajadores que vienen de otros lugares y más especializado en la uva cuando se trata de la fuerza de trabajo local. Como es obvio suponer, el migrante no sólo sigue el curso del trabajo en la uva hacia el sur y de acuerdo al proceso de maduración, sino además trabaja en otros rubros y esta posibilidad se da por la mayor diversificación productiva de las regiones meridionales.

Por otra parte, resultó ser estadísticamente significativa la diferencia entre el promedio de empleadores que en el valle de Copiapó tiene una persona local (1,5) y la que tiene una persona de afuera del valle (2,0). Es decir, los afuerinos, en promedio, tienen más empleadores que l@s trabajador@s de Copiapó. Esto indicaría que la mano de obra migrante tiene mayor rotación laboral y movilidad laboral en distintas empresas.

Los datos obtenidos indican que es precisamente la fuerza de trabajo copiapina la que está más especializada en la uva, lo que echaría por tierra el argumento de empresarios y contratistas según lo cual, los trabajadores de afuera tienen más experiencia en la uva. Esto no ha sido verificado. Los datos que respaldan estas constataciones son los siguientes:

Tabla 2

DIFERENCIA DE MEDIAS					
	Residencia habitual	N	Media	Std. Deviation	T- test
Número de empleadores en el último año	Valle	121	1,50	1,20	<b>0,00</b>
	Fuera de valle	167	2,05	1,38	
Meses de cesantía	Valle	118	2,85	3,63	0,86
	Fuera de valle	167	2,77	3,51	
Meses de otra actividad	Valle	118	2,92	4,13	0,25
	Fuera de valle	167	2,38	3,56	
Meses en la uva	Valle	119	6,08	4,06	0,37
	Fuera de valle	167	5,68	3,39	
Meses en otra fruta	Valle	119	0,12	0,74	<b>0,00</b>
	Fuera de valle	167	1,17	2,54	

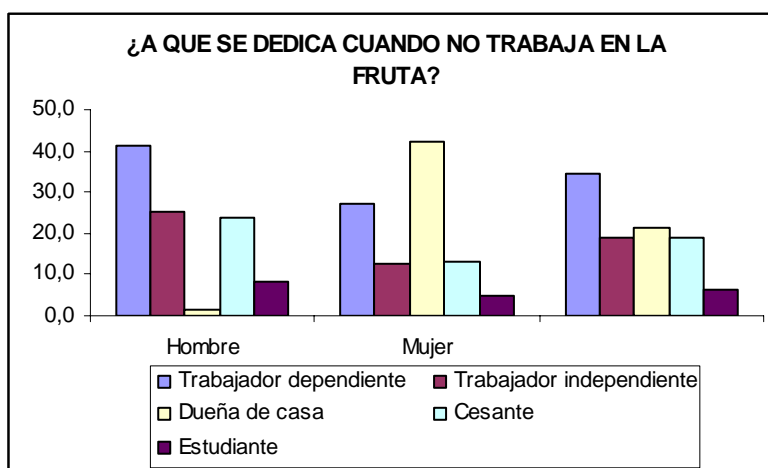
En primer lugar, se pudo establecer que no existen diferencias significativas entre los meses de cesantía que tienen las personas que viven fuera y en el valle. Tampoco fue posible establecer que l@s migrantes tuvieran menor capacidad que las personas que viven en Copiapó para encontrar trabajo en actividades distintas a la agricultura, lo que sería independiente del lugar de residencia. De la misma forma, tanto migrantes como locales a favor de los locales permanecen varios meses trabajando en la uva.

Las actividades realizadas el resto del año son variadas en ambos casos.

Según los datos arrojados por la encuesta, las actividades están más relacionadas con el sexo que con el lugar de residencia del trabajador.

Entre las mujeres temporeras es corriente encontrar a una alta proporción que el resto del año son dueñas de casa mientras las rotaciones laborales, los estudios y la cesantía se dan con mayor frecuencia entre los hombres. En efecto, el hombre se declara cesante en un 24% y la mujer lo hace en un 13%; en contraposición, la mujer se declara dueña de casa en un 42% de los casos.

Gráfico 6



$$\text{Chi}^2 = 0.039$$

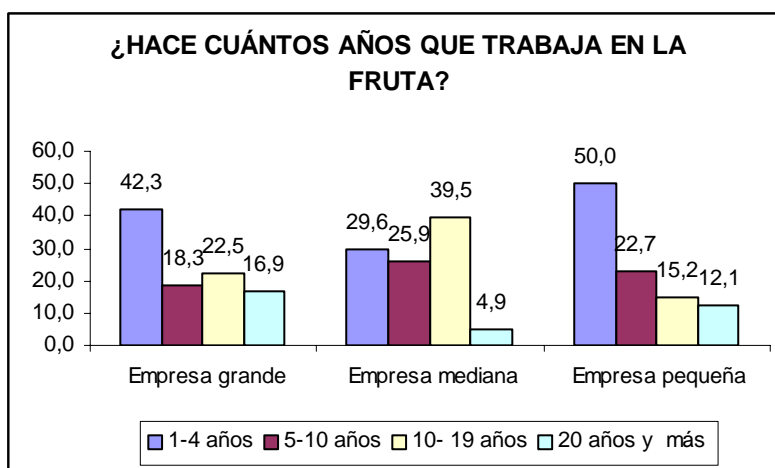
La concentración de las mujeres en la categoría “dueñas de casa” en el 42% de los casos y de los hombres en el trabajo formal y por cuenta propia que marca a l@s trabajador@s de la uva, no debe ocultar el hecho de que una proporción importante de mujeres trabajan ya sea en forma dependiente o independiente el resto del año. Así, el 41% en los hombres y el 27% de las mujeres tuvieron un trabajo dependiente mientras un 25% de los hombres y un 13% de las mujeres tuvieron trabajo independiente y en ambos sexos, más en los hombres que en las mujeres, se incorporan estudiantes al trabajo de temporada.

Los tipos de trabajo a los que los hombres acceden de manera dependiente son más variados en comparación con las mujeres. Se dedican a realizar distinto tipo de trabajo en la minería, el transporte, construcción, cocina, pesca, sector forestal y electricidad. Las mujeres en cambio señalan dedicarse a la manipulación de alimentos, asesora del hogar, cuidadora y vendedora.

## 2. Distinta experiencia laboral los migrantes y los trabajador@s locales

Con respecto a la trayectoria laboral, se preguntó a l@s trabajador@s de ambos sexos respecto de los años a los que habían estado vinculados a la actividad agrícola. No se encontró que existiera ninguna asociación estadística que mostrara que l@s migrantes tenían mayor experiencia y más tiempo de trabajo en la uva, lo que contradice el discurso empresarial que afirma que l@s migrantes tienen más experiencia de trabajo en la uva y por estas razones se l@s prefiere. En cambio, se encontraron diferencias significativas con respecto a este aspecto considerando el tamaño de la empresa.

Gráfico 7



$\text{Chi}^2 = 0.002$

El tamaño de la empresa tiene relación con los años de experiencia laboral en el rubro. El 50% de l@s que trabajan en empresas pequeñas tienen menos de cuatro años de experiencia en la uva, lo que alcanza a un 42% en empresas grandes y un 30% en medianas.

Un 40% de quienes trabajan en empresas medianas tienen entre 10-19 años en la agricultura; mientras que, esta misma figura en empresas grandes, llega a un 23%. Las personas con menor experiencia en el rubro se concentran en las empresas grandes, lo que indica que en éstas no se recluta a personas con más años de entrenamiento en las faenas de la uva, argumento corrientemente esgrimido por los empleadores para seleccionar a la mano de obra, tal como se verá en el capítulo siguiente.

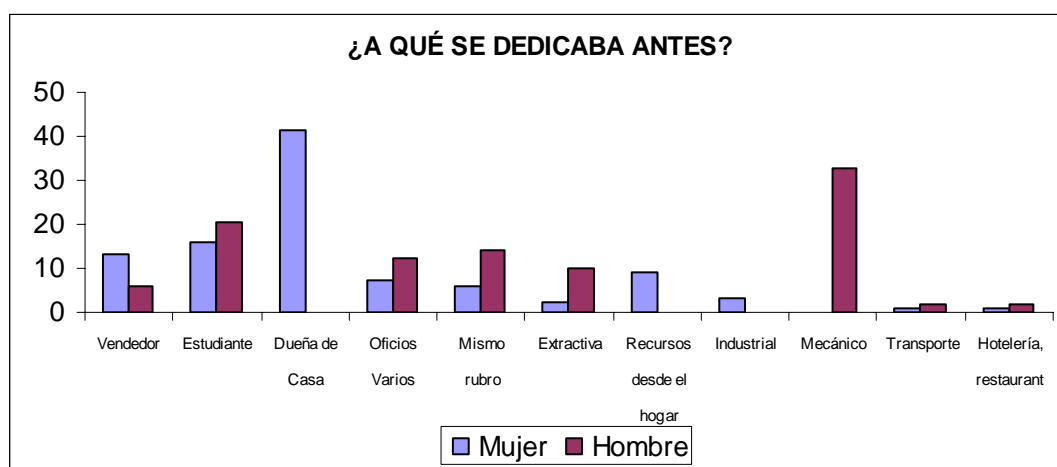
Lo que queda claro para todas las empresas, es que la fuerza de trabajo en cerca del tercio a más de la mitad tiene pocos años de experiencia laboral en la uva, lo que pone de relieve el hecho que este trabajo especializado no requiere de gran experiencia ni calificación y echa por tierra una vez más el argumento sobre el cual se basa la preferencia por el trabajador de afuera que habría que buscarlo en otras razones.

### 3. Relevancia del sexo y del origen del trabajador en el tipo de experiencia y calificación laboral

Volviendo a la experiencia laboral y al tipo de calificación por sexo y entre migrantes y trabajador@s locales, la encuesta arrojó los siguientes resultados:

Con respecto a la calificación de l@s trabajador@s del Valle de Copiapó en relación a l@s migrantes y de la supuesta mayor especialización de l@s migrantes frente a l@s locales, vale la pena detenerse primero en las diferencias por sexo.

Gráfico 8

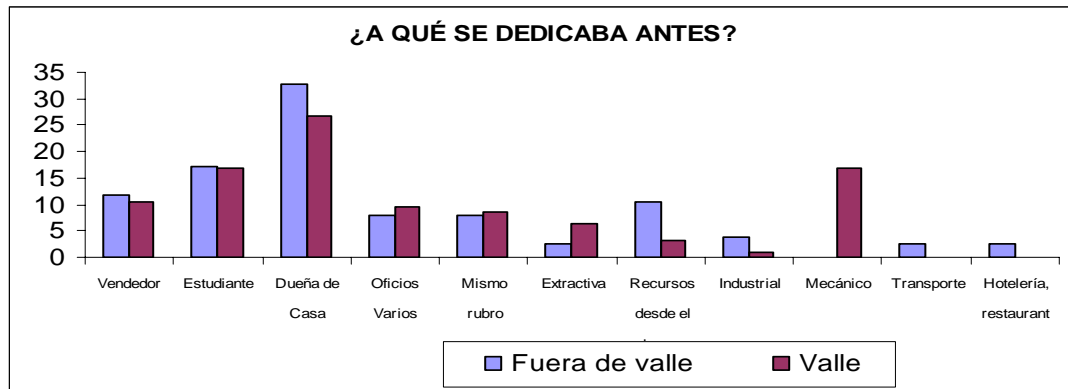


En primer lugar, los hombres tienen mayor experiencia laboral y se han dedicado desde hace mucho más tiempo al trabajo agrícola que las mujeres. También tienen una experiencia laboral más diversificada ya que han desarrollado actividades ligadas a la albañilería, mecánica, electricidad, minería.

Las mujeres, en cambio, se han dedicado a ser dueñas de casa o a generar recursos en empleos y actividades asociadas a las actividades domésticas (empleada doméstica, costurera, cuidadora de enfermos o niños).

Si este dato se desagrega según lugar de residencia, se puede asegurar que no existe diferencias sustantivas en la experiencia de trabajo agrícola entre l@s migrantes y locales sino que es el sexo del trabajador lo que marca las diferencias.

Gráfico 9



Se podría suponer que las mujeres dueñas de casa conforman un contingente que busca trabajo y que emigran por falta de trabajo dependiente en su lugar de residencia, pues existe una gran cantidad de ellas que era dueña de casa (33%) incluso mayor a la fuerza de trabajo femenina local donde las dueñas de casa que trabajan en la temporadas llegan al 26% de l@s trabajador@s locales. Un 11% de las migrantes genera recursos en el hogar o trabajando en otros hogares en contraposición al 3% de las que viven en Copiapó.

Respecto a los hombres, se podría suponer que en Copiapó existe una oferta variada en distintos tipos de trabajos no-agrícolas a diferencia de la situación que viven los migrantes durante el año. Los que se dedican a oficios tales como electricista, mecánico, albañil llegan al 17% en el valle y ninguno de los de afuera, mientras que los que se dedican a alguna actividad extractiva corresponden a un 7% de locales y un 3% a migrantes. Esto hace pensar que la mano de obra local masculina es más calificada que los migrantes que se concentran en empleos menos calificados.

En relación al nivel educativo, el cuadro que se presenta a continuación muestra que un 30% de l@s que tienen educación básica incompleta se dedicaba a la agricultura (mismo rubro). Por lo tanto, el trabajador más especializado en el trabajo de la uva es el que tiene menor educación independientemente que trabajen en este rubro personas sobrecalificadas.

Tabla 3

¿A QUÉ SE DEDICABA ANTES?						
	Básica incompleta	Básica completa	Media incompleta	Media completa	Estudios superiores	Total
Vendedor, Administrativo	4,3	6,3	8,2	14,6	33,3	11,3
Estudiante	4,3	6,3	18,4	31,7	20,0	17,5
Dueña de Casa	21,7	40,6	32,7	19,5	20,0	28,1
Oficios Varios	4,3	6,3	8,2	17,1	6,7	9,4
Mismo rubro	<b>30,4</b>	3,1	8,2	4,9		8,8
Actv. Extractiva	4,3	9,4	6,1	2,4		5
Actv. Genera recursos desde el hogar	4,3	12,5	6,1	4,9	6,7	6,9
Industrial	4,3		2,0	2,4		1,9
Mecánico, albañil, electricista	17,4	15,6	10,2			8,8
Transporte				2,4	6,7	1,3
Hotelería, restaurant	4,3				6,7	1,3
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta trabajadores.

#### 4. Diferencias de los migrantes y los locales en el trabajo en la uva

A continuación se profundizará en los aspectos que tienen que ver exclusivamente con el trabajo en la uva en el huerto y el packing.

Los meses promedio que l@s trabajador@s locales trabajan en huerto (4,3 meses) es superior a los meses que trabajan las personas fuera del valle (3,4 meses). Esta diferencia, sin embargo, no es posible afirmarla en el caso de los packings donde se asemeja el tiempo de trabajo de los migrantes y de la fuerza de trabajo local.

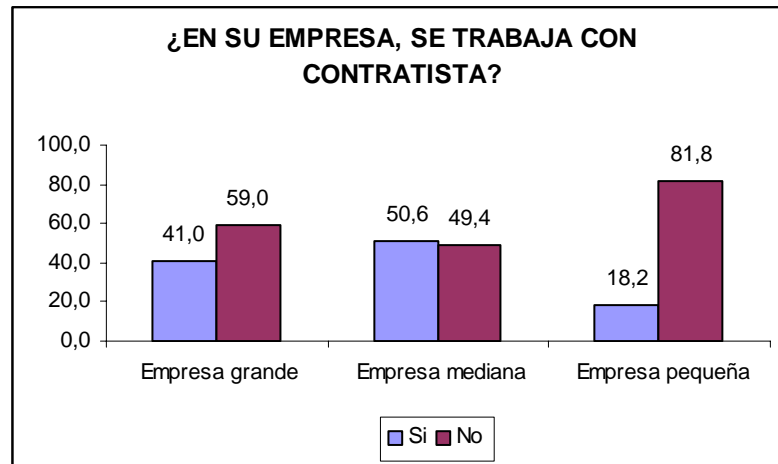
Otra de las diferencias relevantes respecto a los meses trabajados por l@s migrantes y l@s locales, es que est@s últim@s trabajan menos meses promedio a través de contratistas que los meses en que lo hacen l@s migrantes que trabajan más a través de contratistas (1,7 meses versus 2,7 meses de los migrantes) y esto varía en función de las empresas.

##### 4.1 Relación entre empleo directo subcontratación

Como es conocido, una parte muy significativa de la fuerza de trabajo se recluta a través de contratistas de mano de obra y esta modalidad de reclutamiento ha ido creciendo con los años.

Independientemente del origen del trabajador, ya que tanto l@s locales como l@s migrantes son reclutad@s a través de contratistas, hay diferencias entre empresas con respecto de la subcontratación de mano de obra.

Gráfico 10



Chi<sup>2</sup> = 0.000

Las empresa medianas son las que más recurren al contratista (51%), esto disminuye al 41% en las empresas grandes y al 8% de pequeñas que son las que más tienen empleo directo.

#### 4.2. Las diferencias salariales

Respecto a los salarios se puede señalar que existen las siguientes diferencias a favor de l@s trabajador@s locales. Los meses promedio en que l@s afuerinos (1,7 meses) fueron pagados con salarios entre \$5.500 y \$6500 pesos diarios, es superior al promedio de los meses en que l@s locales fueron pagad@s con la misma cantidad (0,5 meses). Mientras que la cantidad promedio de meses en que l@s locales recibieron entre \$6.500 y \$7500 fue superior (1,1 meses) al promedio de l@s migrantes (0,5 meses). Esto significa que los migrantes son peor pagados que l@s trabajador@s locales.

Por último se puede señalar que estas diferencias no tienen que ver con la cantidad de días que se trabajó durante el mes, puesto que aunque el promedio de los meses que trabajaron l@s locales es superior a los migrantes, éstas no alcanzan a ser diferencias estadísticamente significativas.



Tabla 4

TRABAJO EN LA UVA: DIFERENCIA DE MEDIAS					
	Residencia habitual	N	Media	Std. Deviation	T- test
Meses en huerto	Valle	118	4,347	4,131	<b>0,043</b>
	Fuera de valle	166	3,440	3,380	
Meses en parking	Valle	118	1,686	2,431	0,120
	Fuera de valle	166	2,181	2,762	
Meses que trabajó con contratista	Valle	117	1,718	2,763	<b>0,011</b>
	Fuera de valle	165	2,679	3,337	
Meses en que trabajó todos los días del mes	Valle	113	5,593	4,148	0,083
	Fuera de valle	165	4,800	3,409	
Meses ganando menos de 5 mil diarios	Valle	107	0,935	2,151	0,090
	Fuera de valle	163	0,540	1,649	
Meses ganando entre 5 y 5500 diarios	Valle	107	0,888	2,474	0,578
	Fuera de valle	163	1,061	2,523	
Meses ganando entre 5500 y 6500 diarios	Valle	107	0,542	1,223	<b>0,000</b>
	Fuera de valle	163	1,755	2,857	
Meses ganando entre 6500 y 7500 diarios	Valle	107	1,121	2,804	<b>0,034</b>
	Fuera de valle	163	0,528	1,782	
Meses ganando más de 7500 diarios	Valle	108	2,426	3,516	0,411
	Fuera de valle	163	2,080	3,298	

Fuente: Encuesta trabajadores

Estos últimos hallazgos nos van indicando que más que la experiencia de trabajo y la calificación laboral del trabajador migrante, lo que constituye un factor que explica la preferencia por contratar afuerinos es que ést@s resultan tener menor costo para los empleadores. Si a esto se agrega que lo que interesa al trabajador migrante es constituir un monto de dinero para vivir el resto del año, la lógica que se diseña se basa en una fuerza de trabajo más barata y más dependiente del trabajo migratorio y obviamente más segura para dar cumplimiento a las labores de la uva.

#### 4.3. Faenas en que se especializan los distintos tipos de trabajador@s

Las **tareas de huerto** son realizadas por cerca de la mitad de las personas y estas son, en su mayoría, hombres. Mientras los hombres se dedican a tareas tales como corte de uva, las mujeres se orientan a trabajar en cosecha, amarre, raleo y deshoje, es decir, las tareas más delicadas. Entre los trabajadores migrantes y l@s locales, no se encuentran diferencias sustantivas, pues, indistintamente amb@s se dedican al amarre, al deshoje, al raleo a excepción de algunas tareas menores que algunos migrantes declaran realizar y que ningún local señala como el despulgue, poner gorros, plantar, desovillar.

Tabla 5

Tarea en Huerto(% col)				Tareas en Packing(% col)			
	Hombre	Mujer	Total		Hombre	Mujer	Total
Capataz	5,8	3,5	5,1	Amarra caja	5,5		1,9
Anotadora		5,3	1,7	Embalaje	20,0	68,3	51,6
Amarre	8,3	24,6	13,5	Palet	7,3		2,5
Formación de parra	3,3	3,5	3,4	Peso fijo	1,8	8,7	6,3
Cepilladora		1,8	0,6	Planilladora		1,0	0,6
Supervisora	1,7	7,0	3,4	Limpieza	3,6	2,9	3,1
Raleo	8,3	12,3	9,6	Anotadora		2,9	1,9
Deshoje	7,4	10,5	8,4	Selección	12,7	13,5	13,2
Riego	3,3	7,0	4,5	Timbradora	1,8	3,8	3,1
Limpieza	2,5	5,3	3,4	Códigos de barra		1,0	0,6
Trabajo en verde	4,1	1,8	3,4	Armar cajas	9,1		3,1
Cosecha	55,4	45,6	52,2	Dosificador	1,8		0,6
Desbrote		5,3	1,7	Transporte	1,8		0,6
Poda	5,8	3,5	5,1	Recepcionista	1,8		0,6
Mantención	2,5		1,7	Bodeguero	3,6		1,3
Colosero	5,0		3,4	Supervisora	5,5	3,8	4,4
Escobe	0,8		0,6	Pesadora	7,3	5,8	6,3
Corte de uva	9,1	3,5	7,3	Mozo de selección	3,6		1,3
Poniendo gorros		3,5	1,1	Administrativas	1,8		0,6
Despulgue		1,8	0,6	Tarjador	5,5		1,9
Pampareo	0,8	1,8	1,1	Mantención	3,6		1,3
Plantar	1,7		1,1	Bocador	1,8		0,6
Desovillando	0,8		0,6	Ayudante packing	1,8		0,6
Bodeguero	0,8		0,6	Sin información	10,9	1,0	4,4
Bombero	0,8		0,6	Total	100	100	100
Reparación	1,7		1,1	N	55	104	159
Sin información	2,5	5,3	3,4				
Total	100	100	100				
N Total	121	57	178				

En las **tareas de packing** es posible distinguir diferencias importantes entre hombres y mujeres. A diferencia del huerto, las mujeres son la mayoría en packing, están altamente concentradas en las tareas de embalaje y, muy por debajo de esta, en selección. Esta última tarea también es realizada por los hombres pero en menor proporción.

Entre migrantes y locales no es posible reconocer diferencias relevantes en las tareas asignadas a cada uno de ell@s pues predomina el embalaje y la selección. La única diferencia que aparece, tal como en el huerto, es que algun@s migrantes realizan tareas que no realizan l@s locales tales como pesar, tarjador, mantención, etc.

Tabla 6

Tarea en Huerto(% col)			
	Valle	Fuera de valle	Total
Capataz	8,4	2,1	5,1
Anotradora	3,6		1,7
Amarre	15,7	11,6	13,5
Formación de parra	1,2	5,3	3,4
Cepilladora	1,2		0,6
Supervisora	6,0	1,1	3,4
Raleo	8,4	10,5	9,6
Deshoje	10,8	6,3	8,4
Riego	8,4	1,1	4,5
Limpieza	3,6	3,2	3,4
Trabajo en verde	2,4	4,2	3,4
Cosecha	47,0	56,8	52,2
Desbrote	2,4	1,1	1,7
Poda	6,0	4,2	5,1
Mantenición	3,6		1,7
Colosero	3,6	3,2	3,4
Escobe	1,2		0,6
Corte de uva	3,6	10,5	7,3
Poniendo gorros		2,1	1,1
Despulgue		1,1	0,6
Pampareo		2,1	1,1
Plantar		2,1	1,1
Desovillando		1,1	0,6
Bodeguero		1,1	0,6
Bombero	1,2		0,6
Reparación	2,4		1,1
Sin información	6,0	1,1	3,4
Total	100	100	100

Tareas en Packing (% col)			
	Valle	Fuera de valle	Total
Amarra caja	3,1	1,1	1,9
Embalaje	53,1	50,5	51,6
Palet	3,1	2,1	2,5
Peso fijo	9,4	4,2	6,3
Planilladora	1,6		0,6
Limpieza	3,1	3,2	3,1
Anotadora	4,7		1,9
Selección	6,3	17,9	13,2
Timbradora	3,1	3,2	3,1
Códigos de barra	1,6		0,6
Armar cajas	7,8		3,1
Dosificador	1,6		0,6
Transporte	1,6		0,6
Recepcionista	1,6		0,6
Bodeguero	3,1		1,3
Supervisora	4,7	4,2	4,4
Pesadora		10,5	6,3
Mozo de selección		2,1	1,3
Administrativas		1,1	0,6
Tarjador		3,2	1,9
Mantenición	1,6	1,1	1,3
Bocador		1,1	0,6
Ayudante packing		1,1	0,6
Sin información	4,7	4,2	4,4
Total	100	100	100

Se confeccionó un índice sumatorio simple que diera cuenta de la cantidad de tareas que los y las trabajadoras podían asumir dentro del predio o del packing, y encontrar las diferencias según las variables claves que determinaron la muestra.

Se encontró que no existe una diferencia significativas entre la media de diversidad de tareas de los hombres y las mujeres, ni entre trabajador@s permanentes y temporales. Se encontró, en cambio, que esta diferencia era importante cuando se comparaba una empresa grande con una mediana o pequeña (1,6 tareas en las grandes frente a 1,2 y 1,3), pues la primera asignaría una mayor cantidad de tareas promedio que

los otros tipos de empresa. La empresa grande en consecuencia exige una mayor diversificación de tareas a l@s trabajador@s que las medianas y pequeñas.

Esto indicaría que en las empresas grandes existe una lógica de mayor versatilidad en el uso de la fuerza de trabajo.

Con este mismo índice también se encontró que existen diferencias en la cantidad de tareas asignadas a l@s trabajador@s locales y migrantes. A estos últimos se les asignaría en promedio una mayor cantidad de tareas que a los locales (1,6 tareas frente a 1,3 de locales), lo que también indica que la fuerza de trabajo migrante es más versátil que la local o, dicho de otra forma, está más dispuesta a cambiar de tarea que la local.

Tabla 7

DIFERENCIAS DE MEDIAS A PARTIR DE INDICE DE MULTIFUNCIONALIDAD					
		N	Media	Std. Deviation	T Test
Multifuncionalidad	Hombre	147	1,401	0,904	0,398
	Mujer	134	1,493	0,899	
Mult. Huerto	Hombre	115	1,304	0,690	0,059
	Mujer	54	1,556	0,839	
Mult. Parking	Hombre	49	1,143	0,408	0,800
	Mujer	103	1,126	0,362	
Multifuncionalidad	E. grande	141	1,617	1,040	<b>0,003</b>
	E. mediana	79	1,241	0,582	
Mult. Huerto	E. grande	88	1,466	0,830	0,001
	E. mediana	41	1,220	0,525	
Mult. Parking	E. grande	84	1,179	0,443	<b>0,043</b>
	E. mediana	44	1,091	0,291	
Multifuncionalidad	E. grande	141	1,617	1,040	<b>0,028</b>
	E. pequeña	61	1,311	0,827	
Mult. Huerto	E. grande	88	1,466	0,830	0,554
	E. pequeña	40	1,375	0,740	
Mult. Packing	E. grande	84	1,179	0,443	<b>0,035</b>
	E. pequeña	24	1,042	0,204	
Multifuncionalidad	Valle	117	1,581	1,061	<b>0,032</b>
	Fuera de valle	164	1,348	0,756	
Mult. Huerto	Valle	77	1,481	0,868	0,128
	Fuera de valle	92	1,304	0,624	
Mult. Packing	Valle	61	1,164	0,416	0,387
	Fuera de valle	91	1,110	0,348	

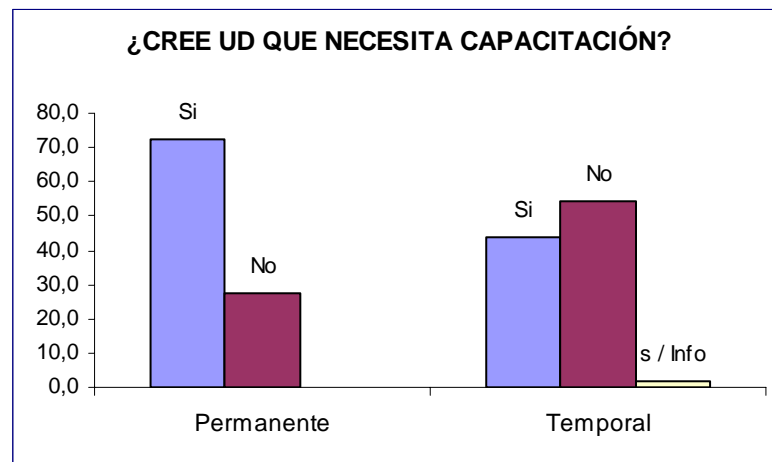
#### IV. REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO

El problema de la capacitación laboral surge como una instancia que contribuiría a mejorar la inserción laboral y disminuir la cesantía entre los distintos actores de los poderes públicos. En el contexto del trabajo que se requiere en las distintas faenas de la uva, con excepción de algunas de ellas, en general no se requiere de habilidades especiales sino de rapidez, destreza y delicadeza sobre todo en las labores de packing más asociadas al trabajo femenino. Al entrevistar a trabajador@s, ell@s estimaban que

se aprendía de los pares y que esta transmisión de conocimientos se realizaba en el mismo medio laboral. Con respecto de las mujeres y especialmente las labores de limpieza y embalaje, se sabe que en la especialización en la delicadeza que requieren ciertas tareas, es la socialización primaria diferenciada por género la que hace de las manos femeninas herramientas más acordes con un tipo de tarea minuciosa y que requiere de delicadeza para el tratamiento del racimo. Por tanto, dada la especialización de la mayoría de las tareas, la calificación laboral para este tipo de trabajo parece superflua. Por otra parte, los argumentos que la mano de obra sureña y afuerina es más eficiente porque tiene más experiencia, no se verifica necesariamente toda vez que una buena parte de la fuerza de trabajo ingresa sin experiencia anterior a trabajar en la temporada.

En el cuestionario de trabajador@s se pidió responder acerca de si se consideraba necesario capacitarse. Respecto a esta pregunta no se encontraron diferencias significativas entre personas de distinto sexo ni lugar de residencia pero se encontraron diferencias relevantes entre trabajador@s permanentes y temporales.

Gráfico 11



$\text{Chi}^2 = 0.012$

Mientras un 72% de l@s permanentes consideran que necesitan capacitarse, esta proporción baja al un 45% de l@s temporales.

Espontáneamente l@s encuestados de ambos sexos y origen respondieron a la pregunta sobre los temas que debieran desarrollarse en esa capacitación. Para ambos grupos -temporales y permanentes-, el tema de la manipulación de la uva era prioritario, en segundo lugar las preferencias señalaban la necesidad de ser capacitad@s en un ámbito distinto al de la uva, lo que indicaría que estas tareas no requieren de capacitación.

Mientras l@s trabajador@s temporales relevan el tema de los pesticidas y de higiene y seguridad, l@s permanentes agregaron la capacitación en aspectos técnicos de la agricultura.

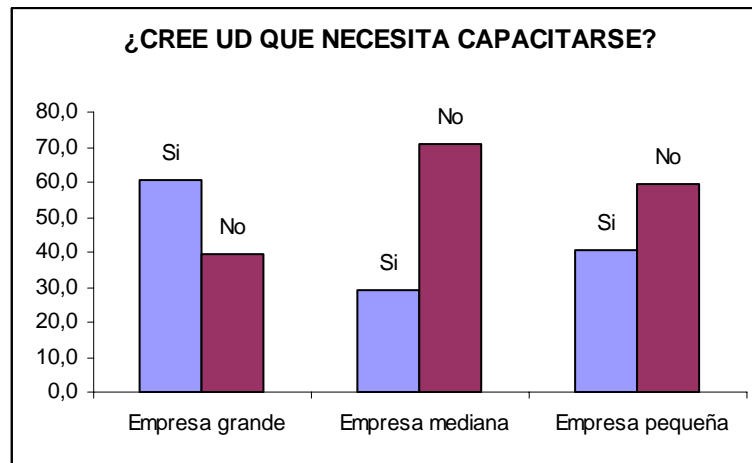
También se encontraron diferencias significativas entre las consideraciones sobre requerimientos de mayor capacitación que hacían aquell@s que trabajan en empresas grandes, medianas y pequeñas.

Los trabajador@s de empresas grandes, consideran que requieren más capacitación (61%) que aquell@s de empresas medianas y pequeñas (29 y 40%, respectivamente).

Si las áreas de interés en capacitación que relevan l@s trabajador@s de distinta condición son, en primer lugar, aspectos de manipulación de la uva y la posibilidad de poder capacitarse en un ámbito distinto de la uva, los temas que se relevan en las empresas pequeñas tienen que ver con aspectos vinculados al uso y efectos de Pesticidas, Seguridad y Prevención de riesgos; en las empresas medianas se repiten estos mismos aspectos, agregándole aspectos técnicos de la agricultura y de embalaje. Por su parte, en las empresas grandes predomina el tema de la supervisión.

En todo caso, es importante remarcar que en las empresas medianas y pequeñas se le otorgue tan poco relieve a la capacitación.

Gráfico 12



Chi<sup>2</sup>=0.000

Desagregando estos aspectos por sexo del encuestad@, encontramos que la capacitación que los hombres consideran que necesitan tiene que ver con los pesticidas, mientras que las mujeres relevan los aspectos de calidad. Es decir, las necesidades de capacitación que plantean l@s trabajador@s están relacionadas con la lógica de la división sexual del trabajo, en una situación donde el hombre se dedicaría más al huerto y las tareas pesadas y las mujeres al parking y a tareas delicadas.

## V. LAS CONDICIONES DE TRABAJO

### 1. Relaciones contractuales

#### 1.1. Contrato y cumplimiento de contrato

Se evaluó el cumplimiento de aspectos básicos de formalidad del contrato mediante la contabilización del número de trabajador@s a l@s cuales se les había escriturado contrato de trabajo, y a cuánt@s de ell@s se le había dado una copia. Para después preguntar a cuántos dentro de ese grupo se les había respetado los aspectos escriturados.

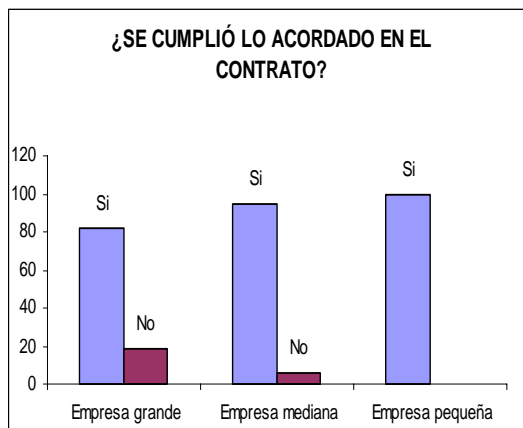
Tabla 8

ESCRITURACIÓN DE CONTRATO Y CUMPLIMIENTO			
	¿Tiene contrato de trabajo?	¿Le dieron copia?	¿Se cumplió lo acordado en el contrato?
Si	94,4	95,5	90,3
No	5,6	4,5	9,7
Total	100	100,0	100,0

En términos absolutos a 16 trabajado@s no se les había escriturado contrato, a 22 no se les había dado la copia y a 27 no se le habían respetado los términos de contrato. Si se suman estos casos, se obtiene que a 49 trabajador@s no se ha respetado los aspectos de formalidad contractual, es decir, a un 17% de ell@s. No obstante, en la gran mayoría de los casos se había cumplido con los aspectos formales.

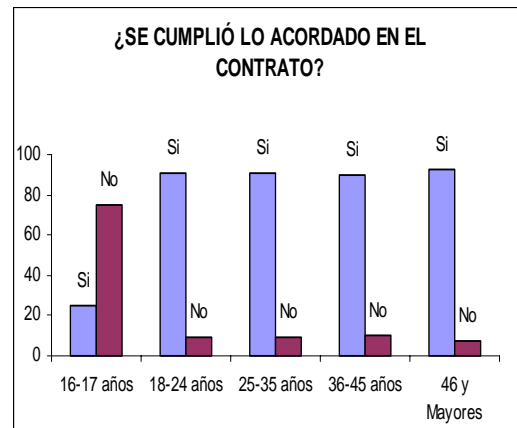
Sin embargo, l@s trabajador@s que trabajan en empresas grandes declararon que la empresa no había cumplido con lo acordado en el contrato en un 18% de los casos, este porcentaje es mucho menor en las medianas (5%) e inexistente en las pequeñas. Esto podría tener alguna relación con la mayor versatilidad que exige la empresa grande a la fuerza de trabajo.

Gráfico 13



Chi<sup>2</sup>=0.000

Gráfico 14



Chi<sup>2</sup>=0.001

A l@s menores de edad se les respeta menos lo acordado en el contrato. El 77% de l@s trabajador@s menores de 18 años señalaron que no se les había cumplido con lo que se había acordado en su contrato. Mientras que en los otros tramos de edad el incumplimiento no alcanza a más de 10%.

Los aspectos que no se respetan, según las respuestas espontáneas de l@s trabajador@s, apuntan mayormente a la existencia de diferencias en el pago que se acuerda y el que efectivamente se les paga, pues suele ocurrir que en el transcurso de la faena se disminuyan las cantidades pactadas. Además de cambiar el monto del salario acordado, suele ocurrir que se produzcan cambios en el tipo de función para el que fueron contratados.

Otro de los aspectos que generan quejas de parte de l@s trabajador@s tiene que ver con la jornada de trabajo, pues esta no resulta claramente definida, o si lo es, no se respeta sin tener derecho de poder decidir libremente si quieren o no realizar horas extras.

El pago de la semana corrida es otro de los aspectos que se señalan como no cumplidos y, como veremos, es más frecuente, para aquellos que trabajan con contratistas.

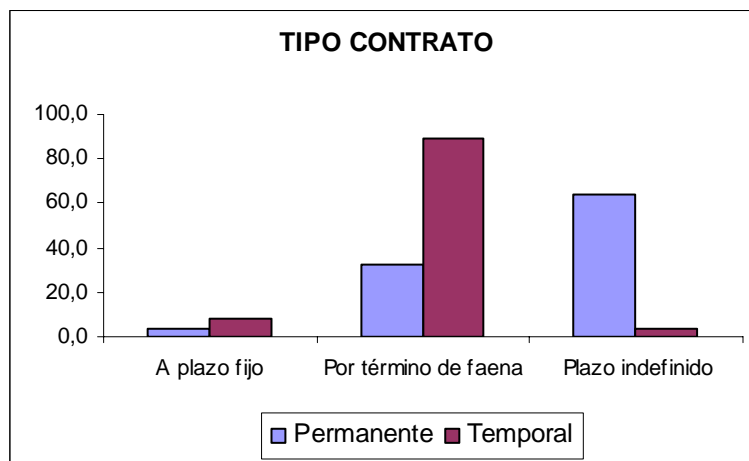
## 1.2. Tipo de contratos

Existe una diversidad de contratos que no necesariamente corresponden como pudiera pensarse al carácter permanente o temporal de la contratación, es decir contratos a plazo indefinido en l@s trabajadores permanentes y a plazo fijo o temporal en l@s temporales.

El 82% de los contratos escriturados son por término de faena, 10% a plazo indefinido y 7% a plazo fijo.



Gráfico 15



$\chi^2=0.000$

Los contratos por plazo indefinido fueron escriturados a un 64% de l@s trabajador@s permanentes; se escrituraron contratos por término de faena, en un 32% de l@s trabajadores permanentes y por plazo fijo en un 4% para la misma categoría.

Lo anterior implica que, a poco más de un tercio de l@s trabajador@s permanentes, se les escrituran contratos que no corresponden al tipo de trabajo realizado. Es decir, se utilizan distinto tipo de contratos como una estrategia para disminuir costos, por medio de la reducción de beneficios que debieran obtener l@s trabajador@s permanentes tales como las indemnizaciones.

## 2. Los salarios

El salario se calculó el ingreso promedio diario que ganó cada trabajador/a durante el año 2004 en el trabajo en la uva.

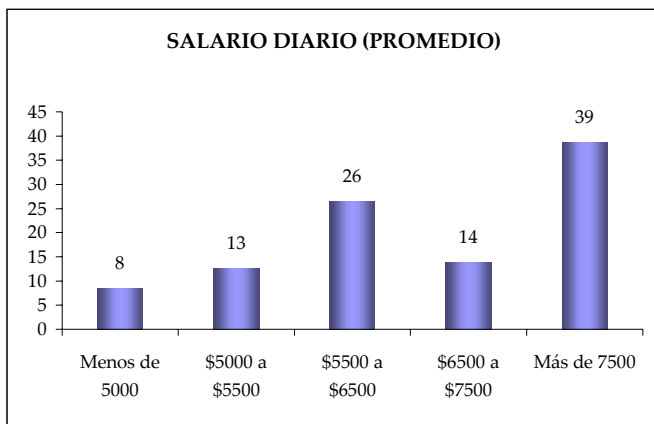
En promedio, los trabajadores reciben \$7.888 diarios<sup>10</sup>, la persona con menor salario promedio diario no alcanza los \$2.000, mientras que el/la trabajadora con mayor sueldo recibe \$30.000 diarios, lo que revela diferencias importantes en los ingresos salariales.

Como se puede apreciar en el gráfico, la mayoría de los y las trabajadoras reciben diario más de \$7.500, seguido por aquellos que ganan entre \$5.500 y \$6.500.

Es importante mencionar que existe un 8% de los y las trabajadoras que ganan menos del sueldo diario mínimo legal.

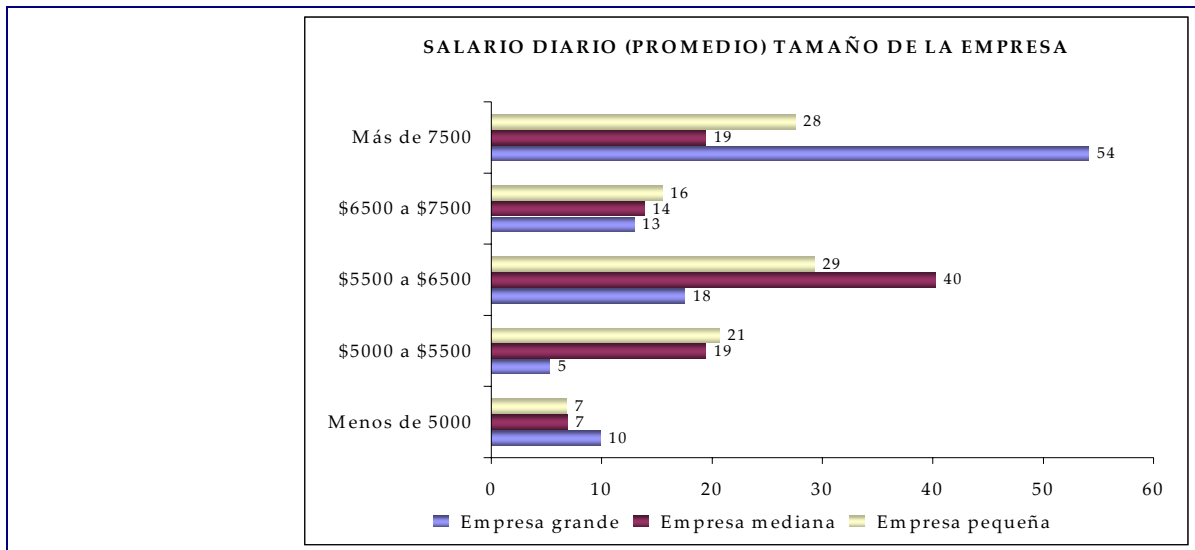
<sup>10</sup> Desviación Estándar = \$3731,3

Gráfico 16



Si se considera el tamaño de la empresa en que trabajaron los/as encuestados/as se observa que las empresas grandes son quienes, en promedio, pagan los sueldos más altos. De esta forma mientras las empresas grandes pagan \$8.822; para las empresas medianas el salario diario promedio es de \$6.580 y para las pequeñas es de \$7.403.

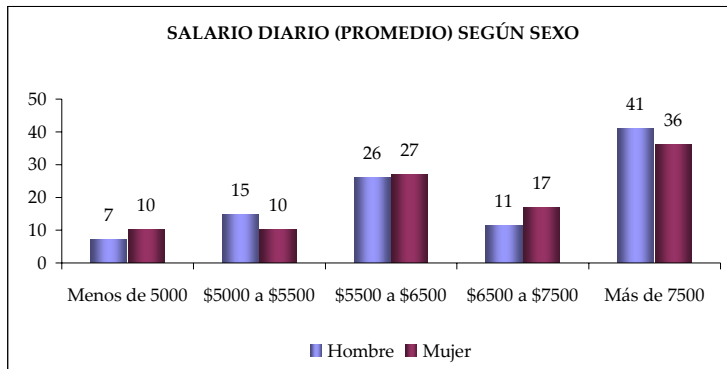
Gráfico 17



Las principales diferencias, se pueden observar entre las empresas grandes y las pequeñas y medianas.

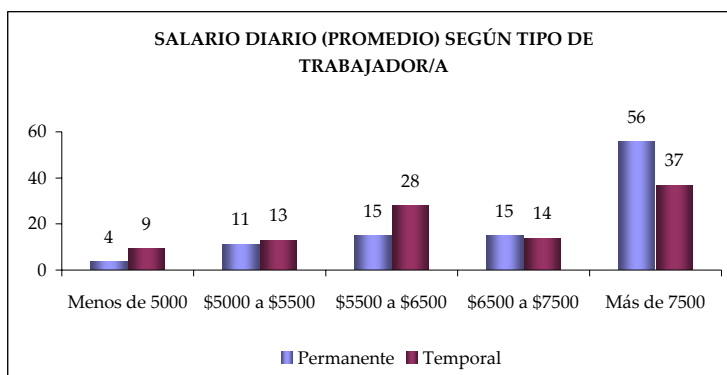
En el gráfico se puede apreciar que mientras el 54% de los/as trabajadores/as de las empresas grandes ganan sobre \$7.500 diarios, en las empresas pequeñas este porcentaje no supera el 30%, mientras que en las empresas medianas es de sólo el 19%. Por otra parte en las empresas pequeñas es donde se puede observar menor variación en los salarios, es decir, las diferencias entre salario diario más bajo (\$4.000) y el más alto (\$12.100) es mucho menor a la que se puede encontrar en las empresas grandes (\$1450 a \$26.214) y pequeñas (\$3.500 a \$30.000).

Gráfico 18



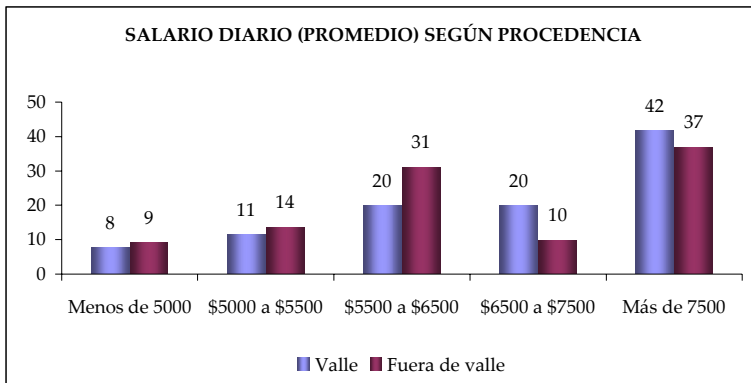
Al considerar el sexo de los y las trabajadoras, como se aprecia en el gráfico, no se pueden establecer grandes diferencias, en ambos casos el porcentaje de personas por rango de salario promedio es muy similar. Se encontró diferencias en cambio, entre los salarios de los/as trabajadores/as temporales y permanentes, mientras en promedio los/as primeros/as reciben \$7591, los y las trabajadoras permanentes ganan \$10.461.

Gráfico 19



Además, como muestra el gráfico, mientras el 56% de los y las trabajadoras permanentes reciben diariamente más de \$7.500, en el caso de los y las temporales este porcentaje no supera el 40%. En términos generales, no se encontraron diferencias significativas en los salarios de aquellos que provienen del Valle y de aquellos que vienen de afuera.

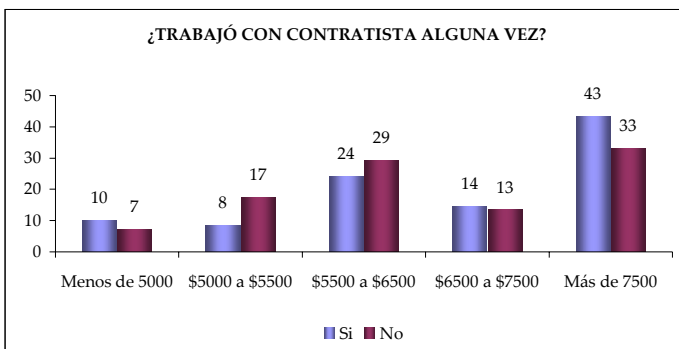
Gráfico 20



Sin embargo, como se aprecia en el gráfico los trabajadores/as migrantes se concentran en mayor proporción en salarios superiores a \$7.500 y en el tramo entre \$5.500 a \$6.500, mientras que los/as locales, mientras que los y las trabajadoras locales lo hacen en los tramos desde \$5.500 hacia arriba. Es posible, por tanto, suponer que los/as trabajadores/as que provienen del Valle, ganan sueldos levemente superiores a aquellos que vienen de afuera. De hecho el salario promedio diario de los/as trabajadores/as locales es \$8.430, mientras que la de los y las migrantes es de \$7.518. Es importante mencionar, sin embargo, que esta diferencia en los salarios promedio no es estadísticamente significativa.

Finalmente se consideró el trabajo a través de contratista como uno de los factores que podía influir en el salario de los y las trabajadoras. Debido a que para este análisis se consideró el salario diario de todo el año y a que los/as trabajadores/as no necesariamente se ocupan en todos sus empleos a través de contratistas, para realizar el análisis se creó una nueva variable que considerara si el/la encuestado/a había trabajado a través de contratista por lo menos una vez en el año.

Gráfico 21



Como se puede observar en el gráfico, en términos generales, no se encontraron diferencias significativas entre aquellos/as que trabajaron alguna vez con contratistas y quienes no lo hicieron.

Sin embargo, si se considera el rango entre \$5.000 y \$5.500 diarios se observa que el porcentaje de aquellos/as trabajadores/as que no utilizaron contratistas (17%) es superior que aquellos que si lo hicieron (8%).

Mientras que en el rango superior, es decir, sobre \$7.500 diarios, el porcentaje de trabajadores que se ocuparon a través de contratistas es superior (43%) a aquellos que no lo hicieron.

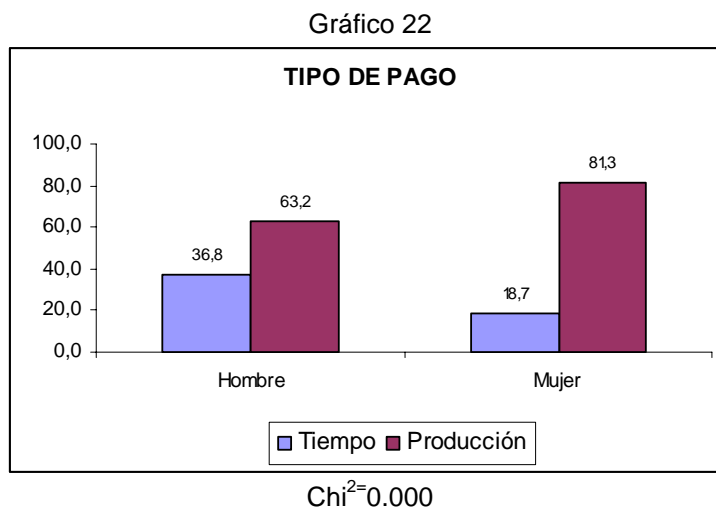
A partir de los datos recién expuestos se puede afirmar que el salario diario promedio de los/as trabajadores/as se relaciona con dos factores principales: el tamaño de la empresa y su condición de temporal o permanente.

Los y las trabajadoras de empresas grandes son quienes reciben, en promedio, salarios más altos, tanto en relación con las empresas pequeñas como medianas, esto se puede explicar debido a que las empresas grandes cuentan con mayores ingresos y, además, generan economías de escala lo que les permite disminuir en costos en aspectos tales, como los insumos, maquinaria, etc.

Por otro lado, los trabajadores permanentes reciben, en promedio, sueldos mayores que los temporales y, además, como es lógico suponer, por períodos más prolongados.

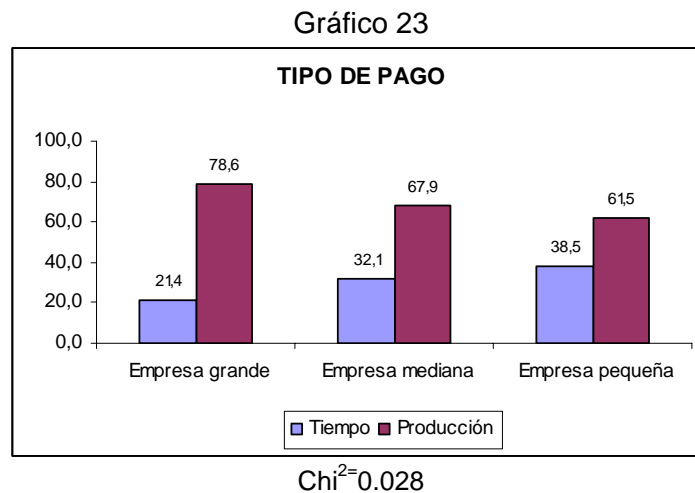
### 3. Las formas de pago a la mano de obra: predominio del trabajo a trato

Al 72% de l@s encuestad@s se les pagaba a trato (en la mayoría de los casos (82%) el pago es mensual, en un 16% quincenal). La estrategia de pago por producción (a trato) está más extendida entre las mujeres que entre los hombres, lo que implica que las mujeres deben sobre exigirse mayores rendimientos por unidad de tiempo para lograr hacerse el salario y aumentarlo, lo que explica en parte que no haya diferencias sustantivas en los salarios percibidos por hombres y mujeres.

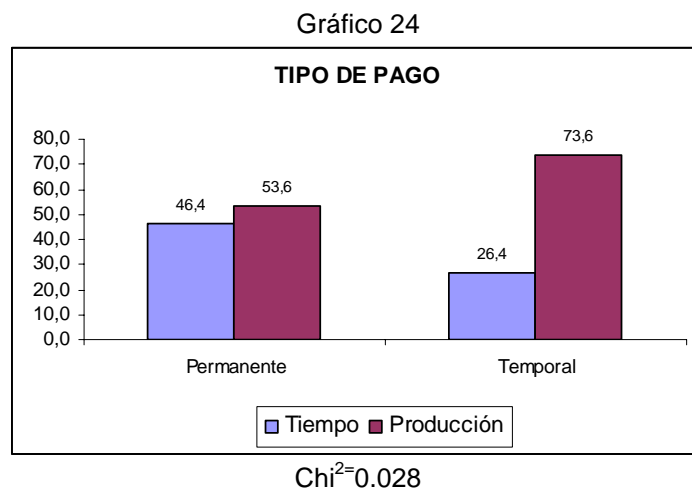


El tamaño de la empresa está directamente relacionado con la forma de pago, siendo las empresas grandes las que más recurren al trabajo a trato. Se encontró entonces una asociación entre tamaño de la empresa y forma de pago. A mayor tamaño

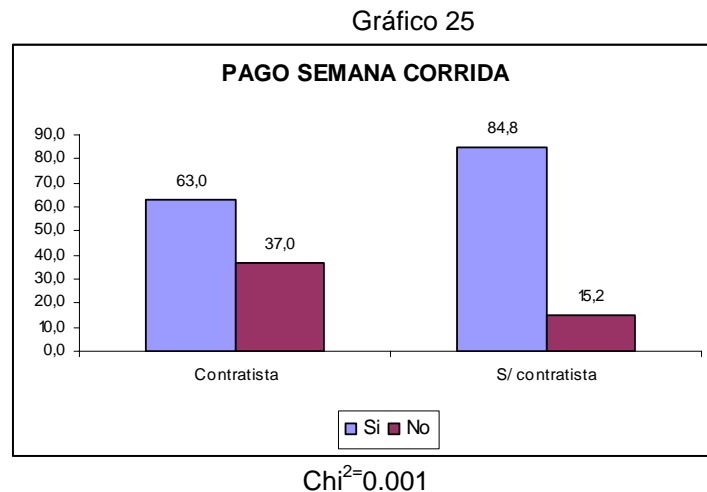
de la empresa mayor recurrencia al sistema de trabajo a trato. A menor tamaño, mayor recurrencia a remunerar a la fuerza de trabajo por tiempo.



A más de la mitad (54%) de l@s trabajador@s permanentes se les paga a trato lo que contribuye y explica la variabilidad del salario de esta categoría a lo largo del año. Al considerarse que el trabajador permanente era el que trabajaba doce meses en una misma empresa, es muy probable que las estrategias empresariales estén dirigidas a precarizar el trabajo permanente, en la medida que predomina el trabajo a trato entre estos trabajadores.



Un 26% de l@s encuestad@s señaló que no se les pagaba la semana corrida pese a que les correspondía, lo que muestra otra forma de precarización del trabajo. En el siguiente gráfico se refleja cómo esta variable está asociada a que la empresa con la que se vincula el/la trabajador/a realiza sus funciones por medio de contratista. Esta es una de las quejas más frecuentes por parte de l@s trabajador@s respecto a la “pérdida de beneficios” con los contratistas, pues ellos pagan el día trabajado haciendo caso omiso a las otras obligaciones que les impone la ley. Es decir entonces, la subcontratación que preferimos llamar por las razones expuestas más atrás, suministro de trabajadores, constituye un factor de precarización laboral.



Las empresas que trabajan con contratistas pagan semana corrida en un 63%; mientras que las empresas que no trabajan con contratista y que pagan la semana corrida es de un 85%.

#### 4. Evolución salario en los últimos años

En términos de la evolución del monto de los salarios, l@s trabajador@s permanentes tienen mejor situación que l@s temporales. El 60% de l@s encuestad@s declaró que su salario se ha mantenido igual durante est@s últimos años y un 12% señala que éste ha disminuido. De aquell@s que consideran que su salario ha aumentado, un 69% son permanentes y un 27% son temporales.

Un 31% de l@s trabajador@s permanentes señalan que su salario se mantuvo igual, mientras un 60% de temporales afirmaron lo mismo.

Sólo los trabajadores temporales señalan que su salario había disminuido (13%).

Gráfico 26

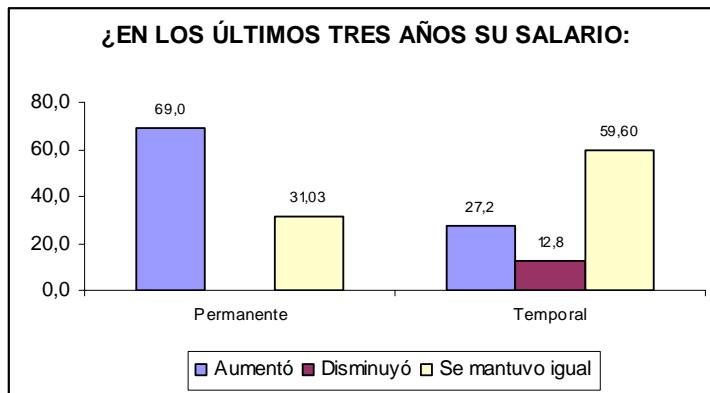
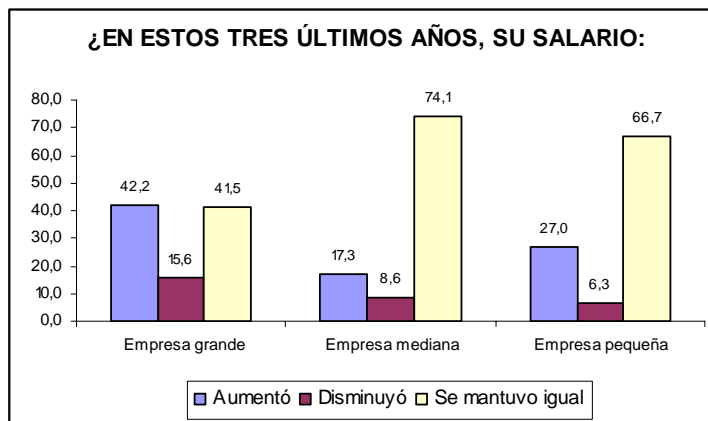


Gráfico 27

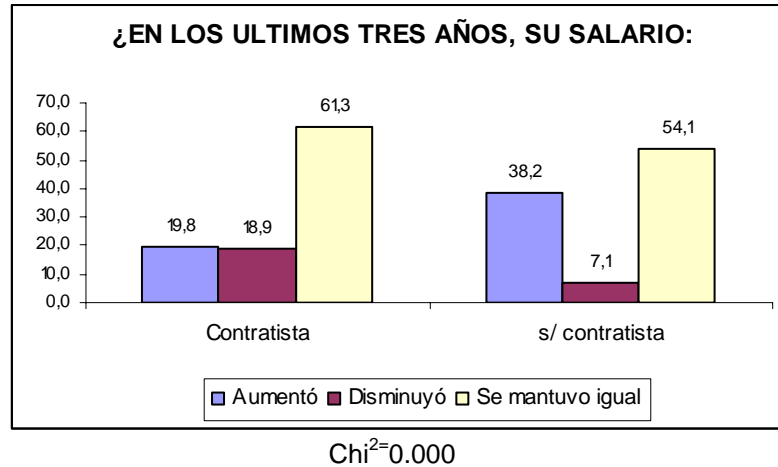


Desagregando esta información según el tamaño de la empresa, se encontró que en las empresas grandes han aumentado el salario en mayor medida que el resto, mientras que en las empresas medianas y pequeñas la tendencia ha sido mantenerlo igual. No obstante en proporciones diferentes, en todas las empresas hubo disminución de salario en la última temporada.

Desde la perspectiva de la estrategia de utilización de contratistas, es posible constatar en el siguiente gráfico que un 33% de quienes se les ha aumentado su salario, trabajaban en empresas sin contratistas; mientras que esta misma figura, en empresas con contratistas, llega solo a un 20%. Este factor se agrega a lo observado sobre la mayor precarización del trabajo suministrado con respecto al directo.

Gráfico 28



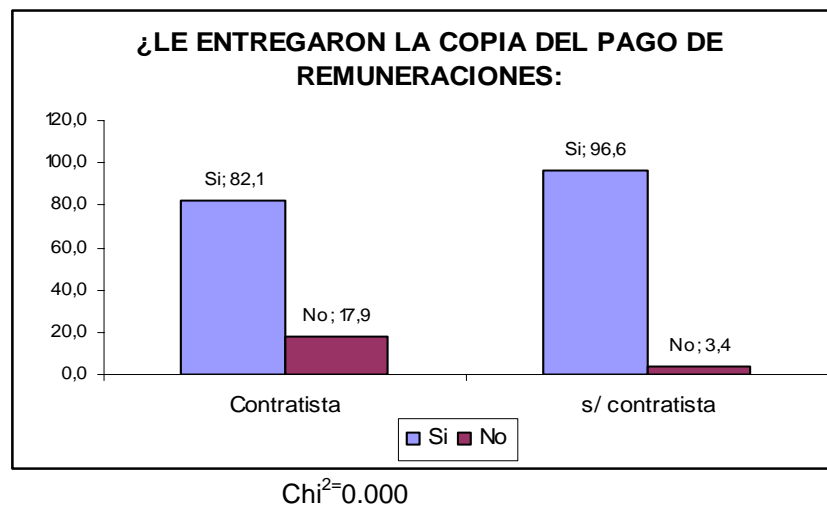


Como contrapartida, el porcentaje de quienes se les ha mantenido su salario es mayor para aquell@s que trabajaban con contratistas en contraposición con quienes no trabajan con ellos. Es decir, sería efectiva la queja de l@s trabajador@s acerca de que l@s contratistas hacen disminuir su salario.

#### 5. Grado de formalidad de la relación contractual

Con respecto a los aspectos formales del pago del salario, como es entregar la copia del comprobante del pago de las remuneraciones se encuentra que un 97% de los empleadores que entregan la copia del pago de remuneraciones, corresponde con empresas no ligadas a contratistas; para las que si trabajan con contratistas, esta figura disminuye a un 82%, lo que refleja una mayor informalidad en el sistema de suministro de fuerza de trabajo, como lo revela el gráfico siguiente.

Gráfico 29

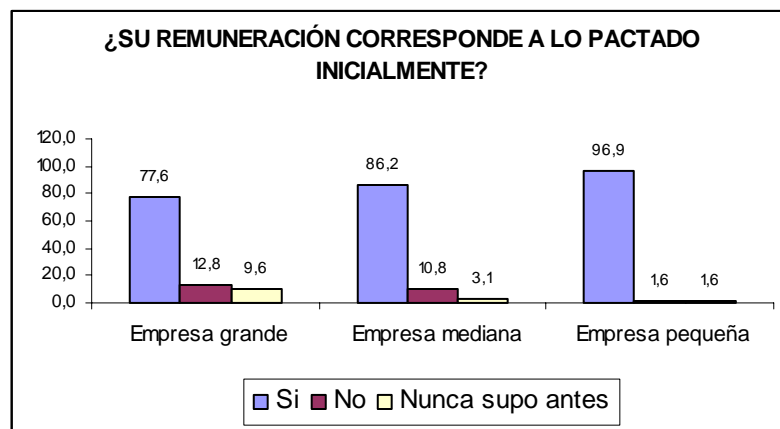


Estos mismos datos desagregados según residencia del encuestad@ señalan que a un 13% de las personas del valle no se les entregó la copia del pago de remuneraciones, este caso correspondía a solo un 6% de las personas migrantes.

Por otra parte, es posible conocer cuáles son las empresas que cumplen o no con el trato en pago negociado con sus trabajador@s. Un 97% de los encuestad@s que trabajan en empresas pequeñas, señalan que su remuneración corresponde a la acordada, esta misma figura disminuye a 78% en empresas grandes.

En estas mismas empresas, un 10% de l@s trabajador@s no fueron informad@s al inicio de cuánto iban a recibir por su trabajo, cifra muy superior comparado con los otros tipos de empresas.

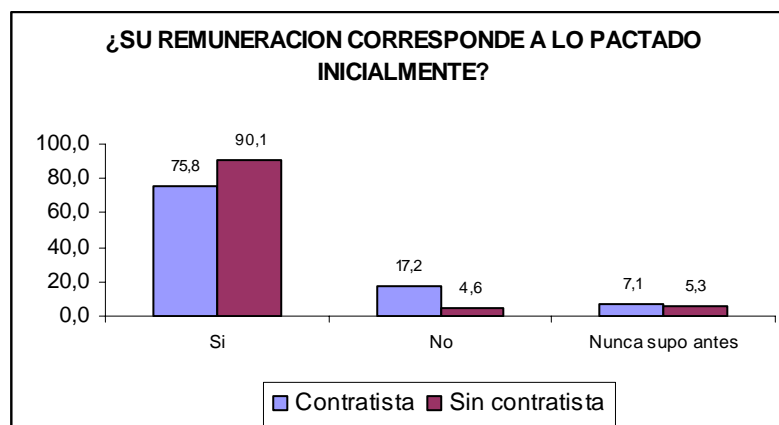
Gráfico 30



Este dato está ligado al dato si la empresa trabaja o no con contratista, eso es lo que señala el siguiente gráfico.

Un 17% de quienes no recibieron su pago tal como se había acordado, correspondía a trabajador@s suministrad@s. Mientras que en l@s que trabajaban directamente con la empresa, esta situación apenas alcanza al 5%.

Gráfico 31



## 6. Jornada de trabajo

Las horas de trabajo que declararon cumplir l@s encuestad@s, considerando la colación, tiene un promedio cercano a las 9,4 horas. El máximo de horas trabajadas es de 17 horas diarias y el mínimo de 5 horas. Las horas extra diarias en promedio corresponden a 2,3.

No existen diferencias significativas promedio entre las horas trabajadas por los hombres y por las mujeres, pero si entre l@s locales y migrantes. **Mientras la jornada de l@s migrantes alcanza a las 9,6 hrs, l@s locales tienen como promedio 9,1 horas de trabajo.**

También existen diferencias estadísticas entre el promedio de horas trabajadas en las **empresas grandes y en las pequeñas, mientras en las primeras el promedio es de 9,6 en las pequeñas es de 8,9horas.**

La jornada de trabajo se reparte, por lo general, en 6 días a la semana (93%) pero también se dan casos de personas que trabajan los 7 días de la semana (7%). No fue posible asociar este dato a ninguna de las variables claves.

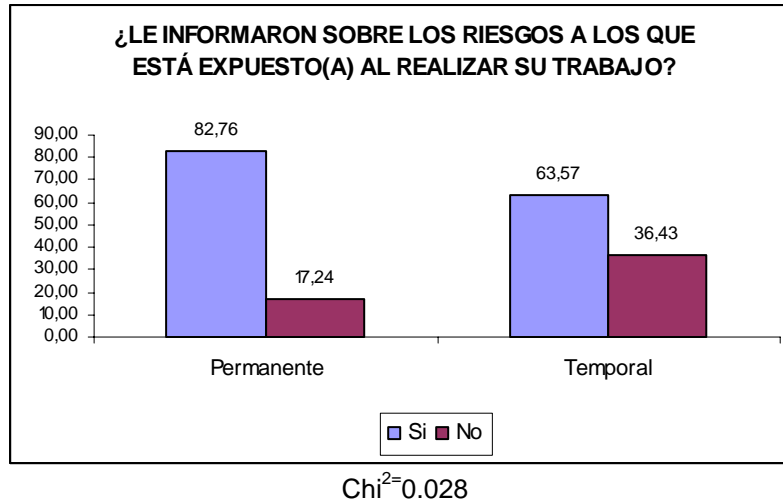
## 7. Condiciones de higiene y seguridad

Respecto a la prevención de riesgos en la empresa, se puede señalar que un poco más de la mitad de l@s trabajador@s del sector declararon haber recibido capacitación. Cabe aclararse que por capacitación se describen actividades que no tienen que ver necesariamente con un curso periódico y sistemático de mejoramiento preventivo, si no que también se le llama así a tiempos cortos dedicados a orientaciones generales dadas por l@s supervisor@s para llevar a cabo las tareas cotidianas (que a veces no alcanzan a ser más de 5 minutos diarios).

Con todo, se obtuvo que el número promedio de trabajador@s capacitados permanentes era más que a l@s temporales (72% y 48%, respectivamente). Respecto a la capacitación entregada a los trabajador@s subcontratados, se obtuvo un porcentaje menor (44%) de ocurrencia en relación al recibido por l@s trabajador@s direct@s (55%).

Un aspecto que merece la atención, es la información proporcionada a l@s trabajador@s sobre los riesgos y peligros a l@s que se estaban expuest@s a realizar su trabajo.

El 17% de l@s trabajador@s permanentes declaran que su “derecho a saber” no fue respetado. La situación es más compleja aún para l@s temporales, pues esta cifra alcanza al 36%.



Se elaboró un índice sumatorio simple considerando aspectos de saneamiento básico considerando el acceso a agua, baños, duchas, comedor y salas de vestir, donde el puntaje máximo posible de obtener es 5 (alto saneamiento) y el mínimo 0 (Bajo saneamiento).

Existen diferencias significativas en las condiciones de saneamiento entre empresas grandes y medianas-pequeñas. En estas últimas existirían mejores condiciones que en las grandes (3,7 frente a 3,9 puntos de las empresas medianas y pequeñas).

No se encontraron diferencias por sexo, residencia, condición de temporal o permanentes, ni entre quienes trabajan con contratistas y sin ell@s.

Para conocer de la existencia de elementos de protección en el trabajo, se creó un índice que reflejara de manera sintética diversas formas de protección a la salud del trabajador@: Como muchos de estos elementos no son necesarios para todas las faenas, se decidió sumar aquellos aspectos que no estaban siendo protegidos pero que necesitaban protección efectiva. Esto implica que los puntajes más altos reflejarían más desprotección y los más bajos mayor protección.

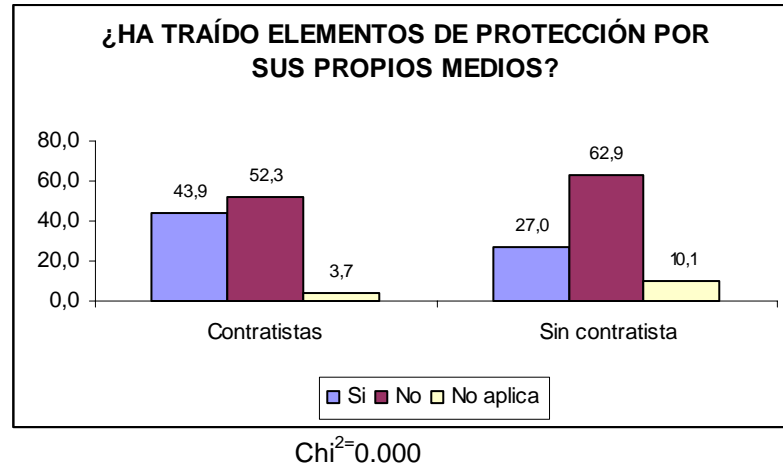
El índice consideró los aspectos de la provisión de guantes, mascarillas, botas, información sobre agroquímicos, sombrero, silla, ropa y el respeto al tiempo de carencia.

El 32% de l@s trabajador@s han tenido que traer por sus propios medios elementos para protegerse. Desagregando este dato en los distintos grupos de trabajadores/as se obtiene que la protección proporcionada al trabajador/a permanente y temporal es distinta pues ést@s últim@s están más desprotegid@s (puntaje del índice de 2, frente a 0,8 de l@s permanentes).

Replicando el caso de las herramientas de trabajo recién revisado, se encuentra que la protección de l@s trabajador@s suministrad@s es inferior a la de l@s que trabajan directamente con la empresa (1,4 frente a 2,6 de l@s suministrad@s).

Esta situación también queda reflejada en el siguiente gráfico.

Gráfico 33



Mientras un 44% de las personas que trabajan con contratistas han tenido que traer los elementos de protección por sus propios medios, tan solo un 27% de quienes trabajan directamente con la empresa han tenido que hacer lo mismo.

Asimismo se obtuvo que los hombres estaban más desprotegidos que las mujeres (2,2 frente al 1,4 de las mujeres). En particular se obtuvo que los aspectos más débiles son: protección a través de sombreros y ropa especial, información sobre agroquímicos y respeto al tiempo de reingreso.

Respecto a la protección con guantes, las mujeres accedían a ellos más frecuentemente que los hombres (82 versus 69% de los hombres); los permanentes accedían a ellos en un 95% frente al 72% de los temporales. Por último, este medio de protección era más frecuente para trabajador@s directos de la empresa en los casos de la intermediación de contratistas (86% frente a un 51% de l@s suministrad@s).

Respecto a las mascarillas, se puede decir que nuevamente se encuentra asociado más a las mujeres (80%) que a los hombres (66%); también está asociada a empresas pequeñas (84%) más que a medianas (73%) o grandes (61%). Además se vuelve a repetir la asociación entre este medio de protección y menos frecuencia para l@s trabajador@s suministrad@s (43% frente al 87% de los que trabajan directamente) y de los trabajador@s permanentes y temporales (100% frente al 67% de l@s temporales).

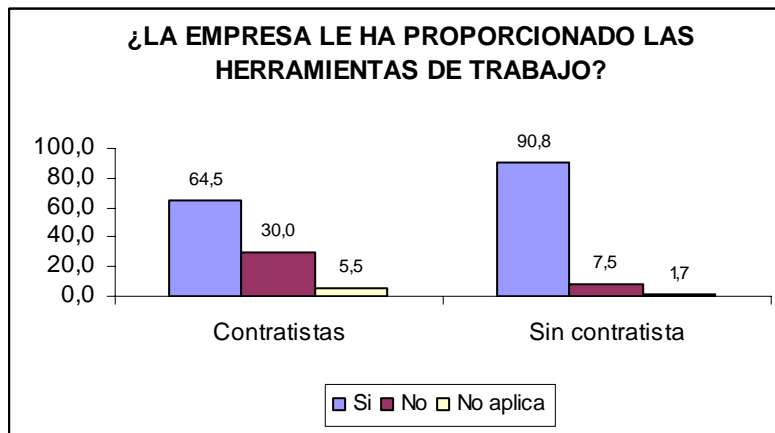
Respecto a la información sobre agroquímicos se puede señalar que es más frecuente que esta información se entregue en empresas pequeñas (78%), menos en medianas (72%) y aún menos en grandes (48%). Asimismo se vuelve a repetir que quienes están más informad@s son l@s permanentes frente a l@s temporales (87 frente al 61% de l@s temporales) y de l@s direct@s frente a l@s suministrad@s (73% respecto al 49% de l@s suministrad@s).

Respecto al respeto del período de carencia después de la aplicación de pesticidas, se reveló como inferior la información en el caso de los trabajador@s suministrad@s en comparación a trabajadores/as directos (60% frente al 82% de los direct@s).

## 8. Herramientas de trabajo

Una de las estrategias de reducción de costos de l@s contratistas es lo que refleja el siguiente gráfico.

Gráfico 34



$\text{Chi}^2=0.000$

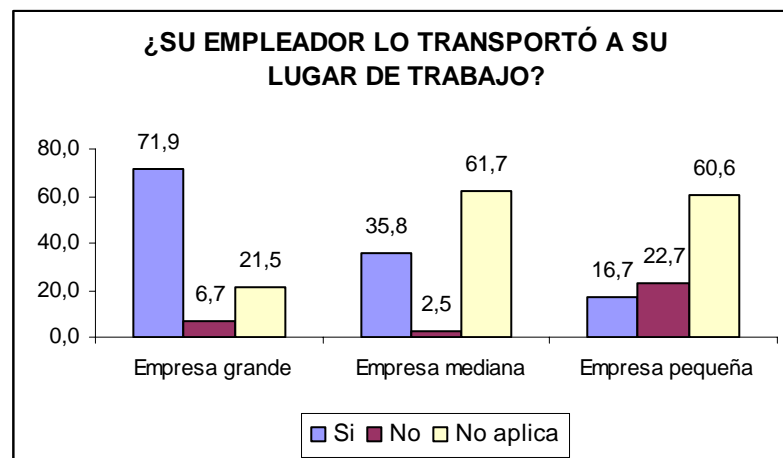
Un 65% de las personas que trabajan con contratistas recibieron las herramientas para poder trabajar, mientras que quienes trabajan sin contratistas les fueron provistas en un 91%. En las respuestas abiertas se encontró que a muchos de l@s trabajador@s se les descontaban de su salario las herramientas de trabajo, estrategia mayormente utilizada a trabajadore@s suministrad@s.

Por otro lado, se encontró que la provisión de herramientas también estaba ligada al sexo del trabajador, mientras a un 75% de los hombres les son entregadas las herramientas a las mujeres se les entrega en un 86%.

## 9. Transporte

Como es obvio, las empresas grandes contratan y movilizan a un número mayor de trabajador@s que las empresas pequeñas o medianas y transportan mayor cantidad de trabajador@s que el resto de las empresas aunque es frecuente que no necesiten transportar al personal cuando se vive a menos de tres km de la faena.

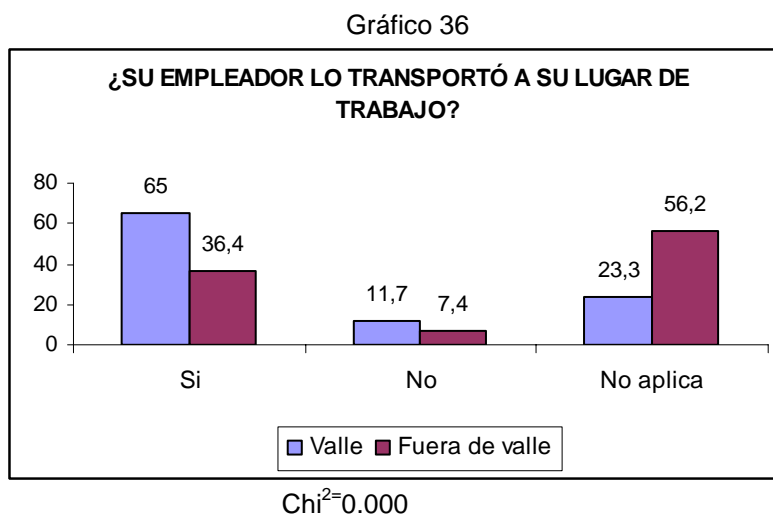
Gráfico 35



$\text{Chi}^2=0.000$

Respecto a este aspecto, l@s trabajador@s bajo la dependencia de contratista no se encuentran en una situación desmejorada como en los aspectos recién revisados, puesto que l@s que trabajan por medio de contratista son transportad@s a su lugar de trabajo en un 59% (un 33% no lo requiere) y quienes trabajan de manera directa son transportad@s en un 42% (un 49% no lo requiere).

Estos datos desagregados por lugar de residencia del trabajador/a señala que tan solo un 36% de l@s que son transportad@s a su lugar de trabajo son migrantes mientras que en l@s locales son transportad@s en un 65% y esto se debe a que l@s migrantes en una proporción importante permanecen en los dormitorios habilitados por las empresas.



Esta situación entregaría pistas para comprender por qué l@s migrantes trabajan más horas extras que l@s locales, debido a que duermen en dormitorios de la empresa o sectores aledaños y por ello no gastan tiempo en desplazamiento teniendo la posibilidad de alargar la jornada laboral. Así también juega en la misma dirección el hecho que l@s migrantes y en particular las mujeres, no tengan que llegar a sus hogares a realizar tareas domésticas.

## VI. PROTECCIÓN SOCIAL

### 1. Protección a la maternidad y cuidado de menores

Solo en un 10% de los casos, se afirmó que las empresas donde estaban contratad@s tenían algún tipo de arreglo para el cuidado de menores, de los cuáles tan solo un 7% son planes a los cuales puede acceder todo el personal.

L@s trabajador@s de empresas grandes afirman que han logrado acceder a estos arreglos en un 24% de los casos, a un 8% en empresas pequeñas y un 2% en empresas medianas.

Desagregado por residencia habitual del trabajador/a se obtuvo que un 25% de los trabajador@s que habían accedido a este arreglo vivían en el valle, en contraposición con el 8% obtenido de trabajador@s afuerin@s.

Respecto a la dependencia de los contratistas, un 4% de l@s suministrad@s accedían a arreglos de este tipo contraponiéndose al 21% de aquellos que trabajan directamente vinculados a la empresa. Es decir, es esta otra fuente de precarización del trabajo agrícola.

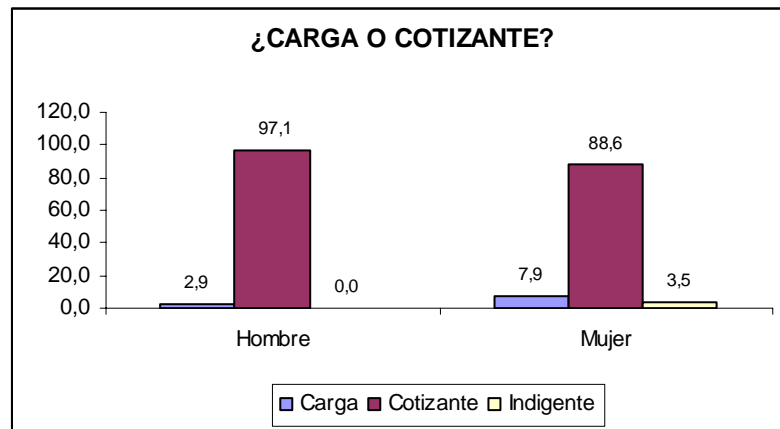
## 2. Incorporación a sistemas de salud y sintomatología asociada al trabajo

Un 93% de l@s encuestad@s está incorporad@ a Fonasa, 4% a Isapre y un 3% no tiene ningún tipo de cobertura.

En la muestra, 93% eran cotizantes, un 5% carga y el resto accedía al seguro de la salud por otros medios (básicamente declararse "indigente").

Quienes se declaran como indigentes son más mujeres que hombres, tal como lo refleja el gráfico.

Gráfico 37



$\chi^2=0.015$

Desde el punto de vista de la residencia de l@s trabajador@s, l@s afuerin@s se declaran en mayor proporción como cotizantes (97%) respecto a l@s locales (88%).

Se creó un índice sumatorio acerca de las enfermedades padecidas por los trabajadores/as producto del ejercicio del trabajo. Al respecto se obtuvieron diferencias significativas dependientes del tamaño de la empresa. L@s trabajador@s de empresas grandes tienen muchos más problemas de salud derivados del trabajo que en las empresas medianas y pequeñas, pues mientras estas primeras presentan 0,1 y 0,2 problemas respectivamente, en las empresas grandes se presentan en promedio 2,3 problemas.

Los problemas de salud más comunes son los dolores de cabeza, de estómago, problemas renales y tendinitis.

Llama la atención que en las empresas grandes aparezcan una mayor incidencia de enfermedades que en los otros tipos de empresas. En detalle l@s trabajador@s de las empresas grandes declaran que han tenido mayor frecuencias de enfermedades respiratorias (13% frente a 2% de pequeñas), de vómitos (16% frente a 2% de medianas y 3% de pequeñas), de problemas a la piel (28% frente a 6% de medianas y 2% de pequeñas), de dolores de cabeza (34% frente a 6% de medianas y 3% de pequeñas), de dolores de estómago (38% frente a 3% de medianas y 6% de pequeñas), de náuseas y



vómitos (11% frente a 0 en las otras), problemas renales (27% frente a 2% de pequeñas) y de tendinitis (29% frente al 3% de las grandes).

Por otro lado l@s más jóvenes aparecen más afectad@s por problemas a la piel que l@s mayores de edad, como también, aparecen más proclives a accidentarse.

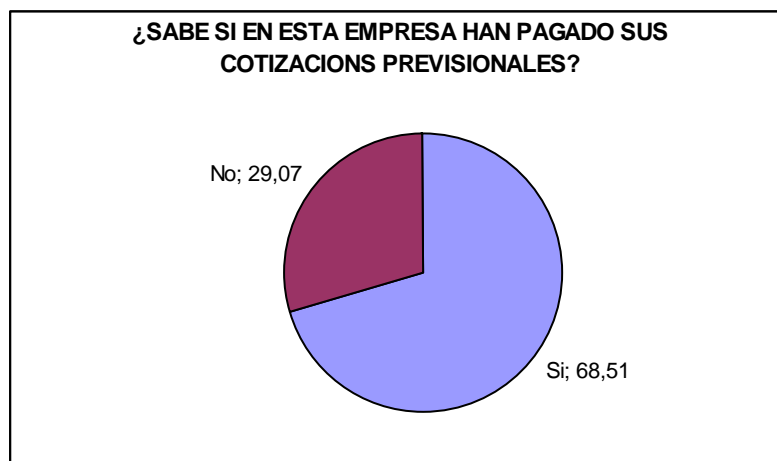
L@s suministrad@s son más susceptibles a sufrir de dolores de estómago y náuseas que l@s que trabajan directamente con la empresa. Esto podría deberse a una mala calidad de los alimentos ofrecidos o que éstos no estaban correctamente preparados, tal como se señaló en las entrevistas.

### 3. Incorporación a AFP

Un 93% de las personas que trabajan están afiliadas a un sistema de pensiones, en promedio los años de afiliación en esta muestra es de 9,5 años<sup>11</sup>.

Al menos un 29% de l@s trabajador@s no saben si efectivamente su empleador le está o no imponiendo. A esto se le suma otro problema, y es que las imposiciones no siempre se hacen por el salario real.

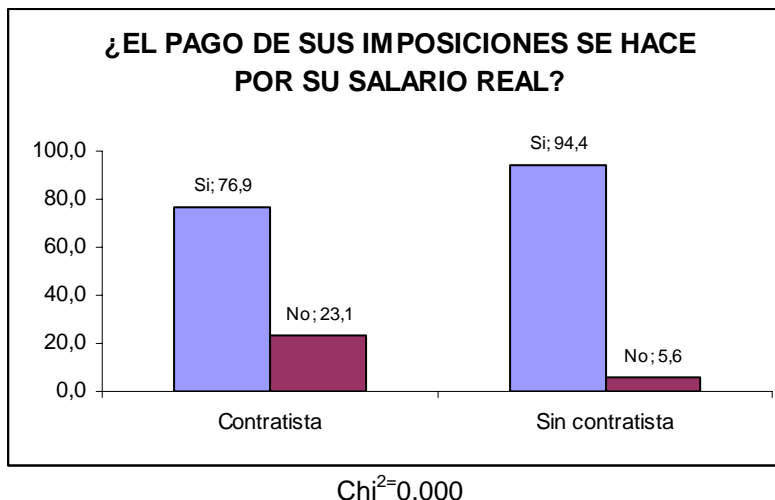
Gráfico 38



En la muestra se encontró que las empresas grandes eran las que menos imponían por el salario real (82%), luego las empresas pequeñas (91%) y las medianas (96%). Por otra parte, l@s contratistas estarían relacionad@s con una menor frecuencia de realización de imposiciones por un salario real (77%).

Gráfico 39

<sup>11</sup> Desviación estándar de 7,5 años.



L@s trabajador@s directamente relacionad@s con la empresa tienen mayores posibilidades de que las imposiciones sean por el salario percibido (94%). Este aspecto está relacionado con la valoración positiva que hacen<sup>12</sup> l@s trabajador@s respecto de l@s contratistas pues con ell@s “todo es posible de conversar”, muchas veces realizando contratos y descuentos al borde de la ilegalidad y que la empresa mandante, por su parte, no controla de ninguna manera.

## VII. DERECHOS LABORALES

### 1. Conocimiento de derechos

Se creó un índice sumatorio simple para conocer cuál era el promedio de conocimientos de derechos básicos entre l@s trabajador@s. Para ello se consideraron los aspectos de derecho a alojamiento, movilización, comedor y baños higiénicos, sala cuna, Fonasa 60 días y Seguro de cesantía. Mayor puntuación significa mayor conocimiento de derechos laborales y viceversa.

Se encontraron diferencias significativas respecto al conocimiento de derechos entre aquell@s trabajador@s permanentes y temporales, pues l@s últim@s conocerían menos acerca de sus derechos que l@s primer@s (5 frente 5,8).

Por otra parte l@s trabajador@s suministrad@s tienen menos conocimientos que aquell@s que trabajan directamente con la empresa (4,7 frente a 5,3).

Los aspectos que menos se conocen es el derecho a sala cuna (55%), Fonasa 60 días (49%), Seguro de Cesantía (27%), alojamiento (17%). Mientras que los más conocidos son el derecho a baños higiénicos, comedor higiénico y movilización.

Asociando cada uno de estos ítems a las variables claves del estudio, se puede señalar lo siguiente: l@s trabajador@s de las empresas grandes son l@s que menos conocen del derecho a movilización (20% frente a un 15% de las medianas y un 5% de las pequeñas). Además, se puede afirmar que las personas que trabajan en el valle conocen más acerca de este derecho que quienes viven fuera (91 frente a 81% de l@s migrantes, y quienes son menores conocen más acerca de este derecho que l@s mayores.

<sup>12</sup> Cf. Caro Pamela, de la Cruz Catalina “Contratistas e intermediación laboral en la agricultura de exportación”. Ediciones CEDEM, Santiago 2005

Respecto al derecho de un comedor limpio, se puede afirmar que quienes tienen más años de escolaridad conocen más acerca de este derecho que quienes tienen menos.

El derecho a sala cuna es menos conocido por l@s jóvenes que por l@s mayores.

El plan "Fonasa 60 días" es más conocido por hombres que por mujeres (56% frente a un 42% de mujeres); más conocido por trabajador@s permanentes que por temporales (68 frente a un 48% de temporales) y más conocido por quienes trabajan directamente con la empresa que por quienes son suministrad@s (55 frente a 41% de suministrad@s).

## 2. Libertad de asociación

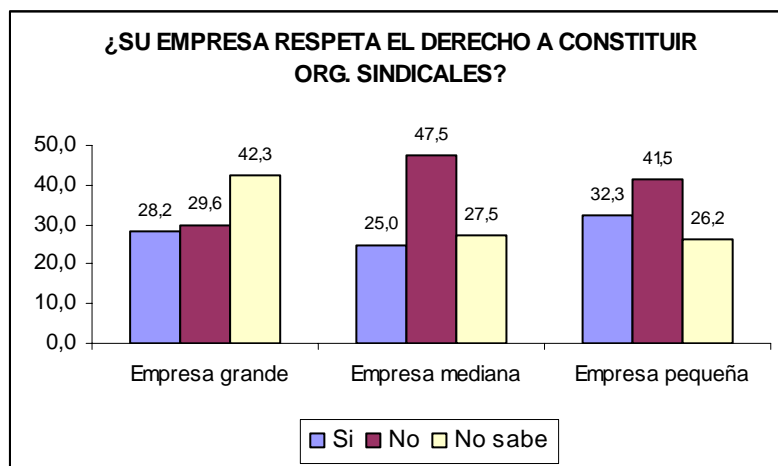
La actividad asociativa de la muestra es bajísima puesto que representa tan solo un 4% de l@s encuestad@s. Según l@s informantes, de todas las empresas del valle, tan solo una tiene sindicato. Las mujeres son las que en su mayoría participan en alguna forma de asociatividad (7% frente a 1% de los hombres).

Existe un gran desconocimiento sobre el derecho de constituir organizaciones sindicales (35%), mientras que quienes señalan que ese derecho no se respeta son 37% de los encuestados/as. También es alto el porcentaje que señala no saber si la empresa utiliza estrategias para evitar el funcionamiento de estas organizaciones (32%) mientras que quienes señalan que no hay mecanismos de persecución llegan a un 49%.

El desconocimiento de l@s trabajador@s de las empresas grandes acerca de si la empresa respeta el derecho a formar organizaciones sindicales es mayor que en las de otro tipo.

L@s trabajador@s de las empresas medianas son quienes más señalan que este derecho se vulnera en su empresa, seguid@s por l@s de las pequeñas.

Gráfico 40



Chi<sup>2</sup>=0.000

### 1. Resolución de conflictos

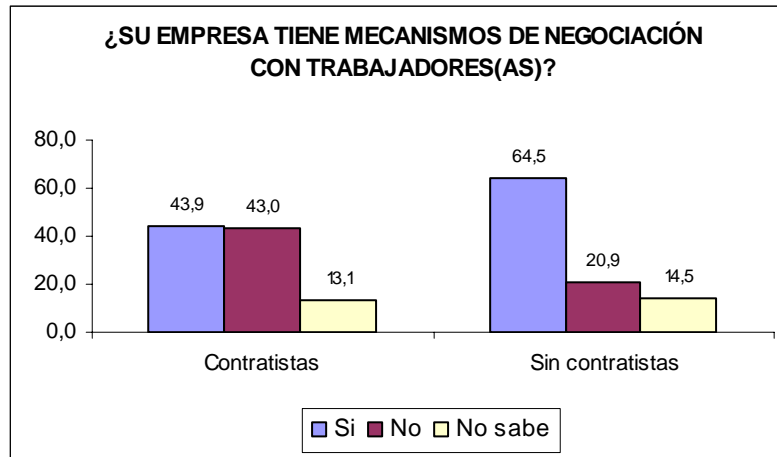
L@s contratistas muchas veces sirven como un amortiguador de los conflictos entre trabajador@s y empresa<sup>13</sup>, pues muchas veces al ser un amigo o pariente de l@s

<sup>13</sup> Caro Pamela, de la Cruz Catalina "Contratistas e intermediación laboral en la agricultura de exportación". Ediciones CEDEM Feb 2005

trabajador@s y se convierten así en una estrategia empresarial para la disminución de la conflictividad laboral.

Por otra parte, las empresas vinculadas con contratistas tienen menos mecanismos de negociación que las empresas que trabajan directamente

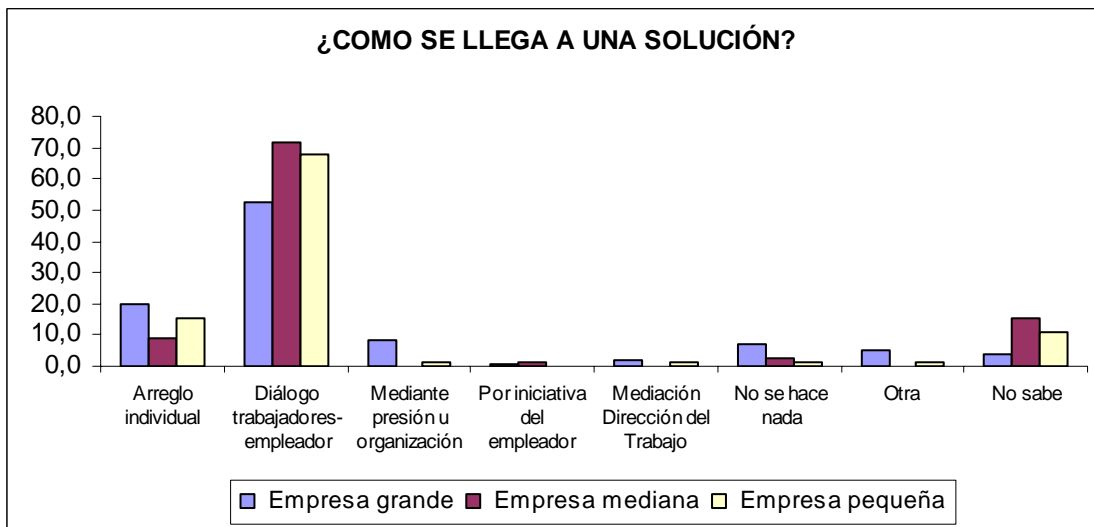
Gráfico 41



$\text{Chi}^2=0.00$

Los mecanismos más frecuentes de resolución de conflictos son un diálogo entre l@s trabajador@s y empleadores o el arreglo individual. En empresas grandes es más frecuente esta última modalidad.

Gráfico 42



## 2. Medios de información

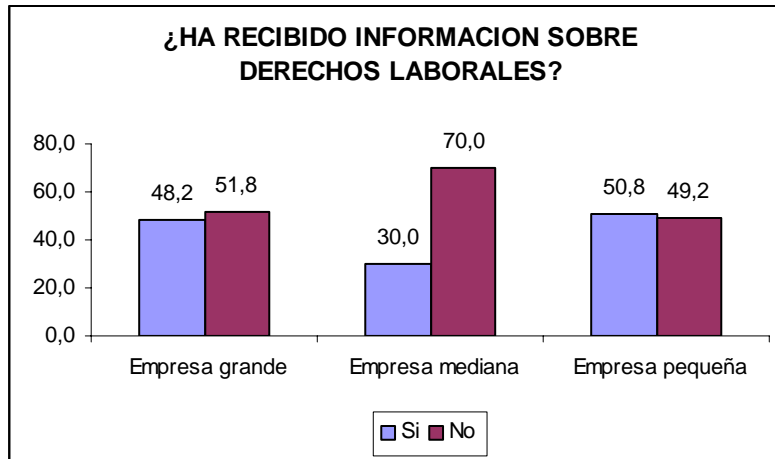
La baja densidad organizativa tiene relación con el grado de desconocimiento que tienen l@s trabajador@s sobre derechos laborales. L@s trabajador@s permanentes (69%) han recibido más información que l@s temporales (41%). Mientras que l@s que

trabajan directo con la empresa han recibido más información (49%) que l@s suministrad@s (34%).

Los principales medios de información son el lugar de trabajo (56%), los medios personales y la Dirección del Trabajo (12%).

L@s trabajador@s de las empresas medianas han recibido menos información sobre derechos laborales que en empresas grandes y pequeñas.

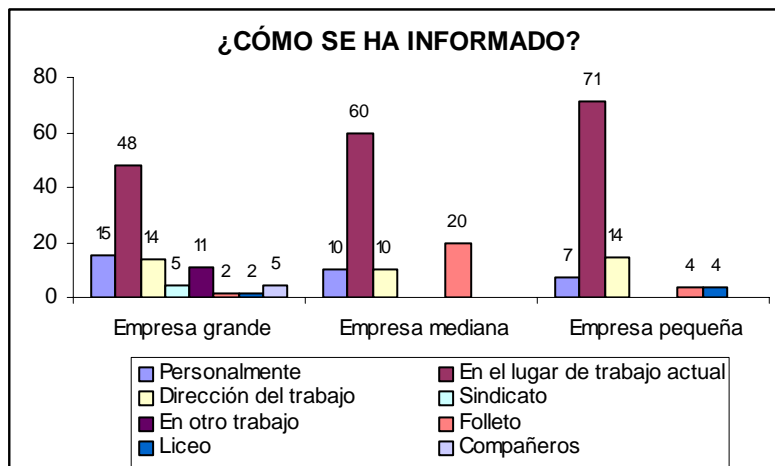
Gráfico 43



Chi<sup>2</sup>=0.00

En las empresas pequeñas la información sobre los derechos es proporcionada en mayor medida que en los otros tipos de empresas.

Gráfico 39



Chi<sup>2</sup>=0.046

Asimismo se encontró que l@s trabajador@s temporales fueron informad@s de sus derechos laborales en mayor proporción que l@s permanentes en los lugares de trabajo (41% frente al 58% de l@s temporales). Esta proporción cambia también cuando el trabajador/a es suministrado, pues en los lugares donde no hay contratistas se informa en mayor proporción sobre los derechos laborales que cuando los hay (65 frente al 33% del trabajo suministrado).

## VIII. EL SISTEMA DE CONTRATISTAS

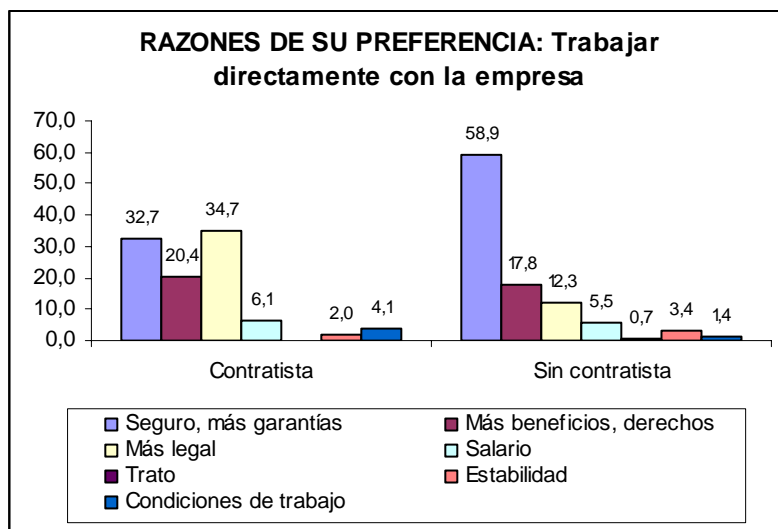
### 1. Diferencias de percepción entre el trabajo directo y la subcontratación

Hasta ahora se han revisado las condiciones laborales en general, y cuando corresponde se ha señalado qué aspectos empeoran o mejoran cuando se trabaja por medio de contratistas de manera que ha sido posible comprobar que, en general, los contratistas son agentes “sobrepregarizadores”<sup>14</sup> del trabajo.

Seguidamente se revisarán aspectos que tienen que ver con la contratación y las funciones de empleador que ejerce el contratista.

No se encontró asociación entre algunas de las variables claves y cuáles eran las razones para preferir el trabajo por medio de contratistas. Si se encontró relaciones entre quienes prefieren trabajar directamente con la empresa y la relación contractual que en este momento se mantiene.

Gráfico 44



$\chi^2=0.09$

Quienes trabajan directamente con la empresa valoran que la empresa sea más segura y proporcione más garantías y seguridad a su trabajo.

<sup>14</sup> Idem

Quienes están trabajado con contratistas y preferirían trabajar directamente con la empresa aluden como razón principal el respaldo legal de sus operaciones.

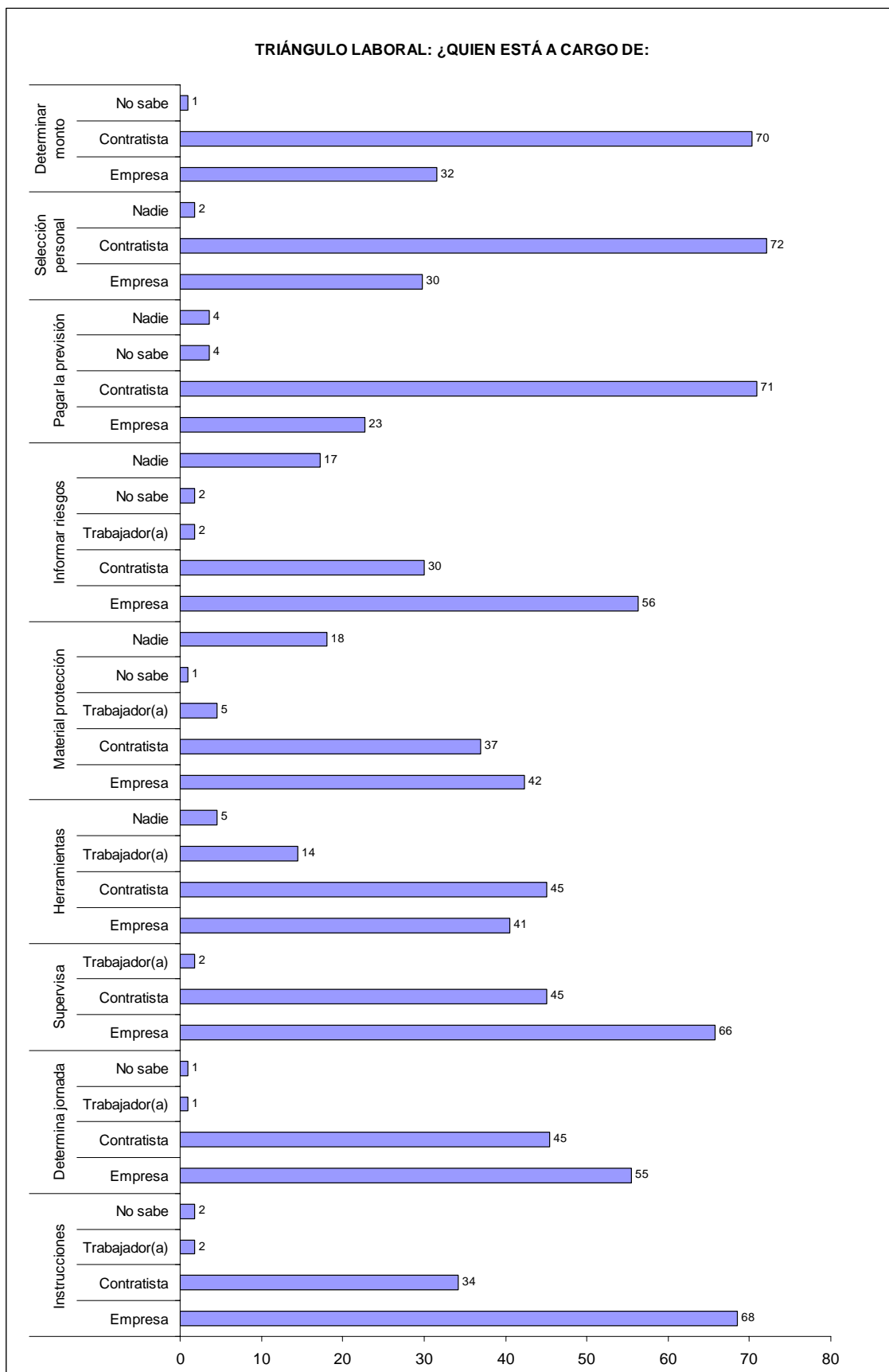
## 2. Ambigüedad de responsabilidades

En el gráfico siguiente, es posible observar de qué manera se cumplen las obligaciones del empleador entre la empresa mandante y el contratista. Las primeras funciones, que tienen que ver con los aspectos formales de la contratación, las cumple por lo general el contratista. Las que tienen que ver con las funciones de subordinación del trabajador/a al empleador, los aspectos reales de la relación de trabajo, son ejercidas por lo general, en la empresa. Los aspectos de seguridad y prevención, quedan en un espacio compartido entre ambos.

A partir de estos datos se puede argumentar como se hizo a partir de los datos proporcionados por las mismas empresas, que no se trata de subcontratación sino de suministro de trabajadores, figura que no tiene soporte legal y sistema que podría contribuir a la mayor precarización laboral. Esto, en la medida que queda de manifiesto la separación entre los aspectos formales (pago, contrato, etc) y los aspectos reales (supervisión, control, determinación de jornada) los que tienen que ver con la definición básica de subordinación y que son los principios básicos del derecho laboral.



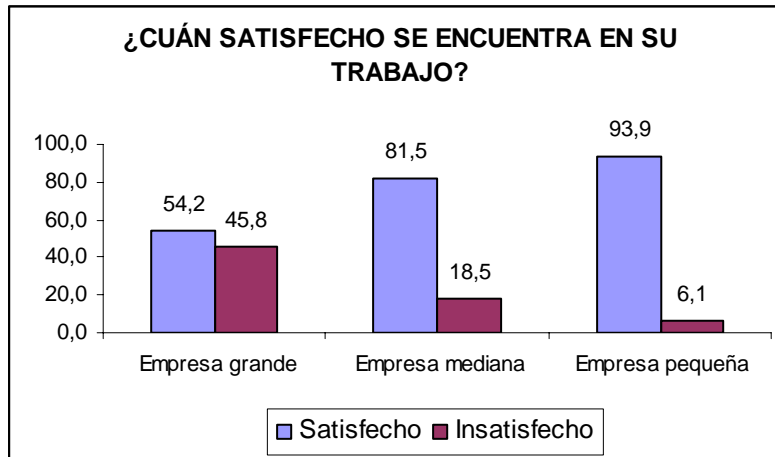




## IX. EVALUACION DEL GRADO DE SATISFACCION CON EL TRABAJO

El 71% de l@s trabajador@s están satisfech@s con sus trabajos y el 21% están insatisfechos. La insatisfacción es mayor en las empresas grandes que en la de tamaño medio y pequeño.

Gráfico 46

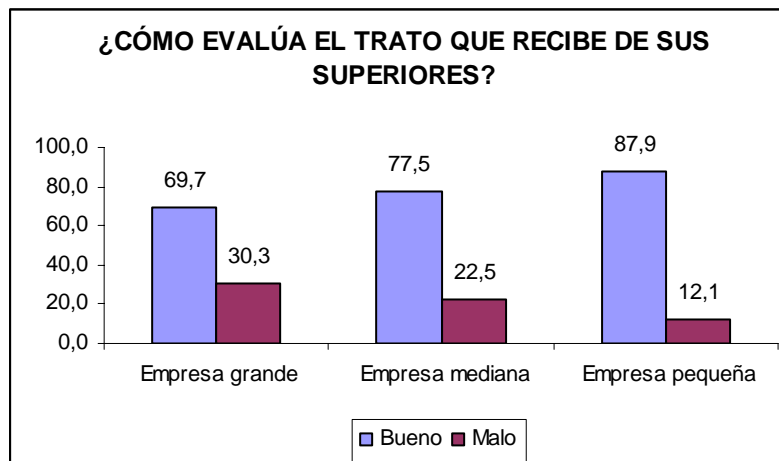


Chi<sup>2</sup>=0.00

Sin embargo, se encontró que el 32% de l@s trabajador@s temporales se encontraba insatisfecho, mientras que entre l@s permanentes es sólo un 7%. La insatisfacción también está más presente en l@s trabajador@s bajo dependencia de contratista con un 46%, frente a un 19% de l@s que trabajan directamente con la empresa.

El trato es un elemento fundamental para evaluar de manera positiva o negativa el trabajo. El maltrato al que aluden l@s entrevistad@s es frecuente. En las empresas grandes el trato se evalúa peor que en el otro tipo de empresas

Gráfico 47

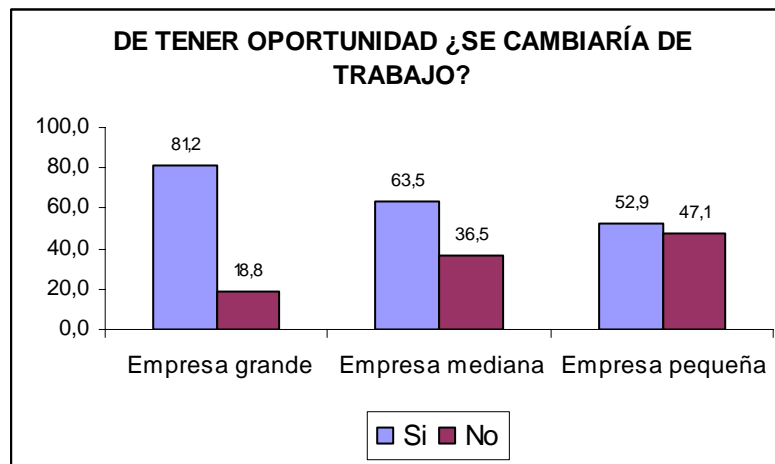


$$\text{Chi}^2=0.016$$

Las personas que trabajaban temporalmente se sentían peor tratadas (26%) en comparación con las permanentes (7%). Asimismo l@s suministrad@s se sienten peor tratad@s (36%) que l@s que trabajan directamente con la empresa (17%).

Respecto a la posibilidad de poder cambiarse de trabajo si es que se tuviera la oportunidad, un 71% lo haría frente a un 29% que permanecería en su lugar de trabajo.

Gráfico 48

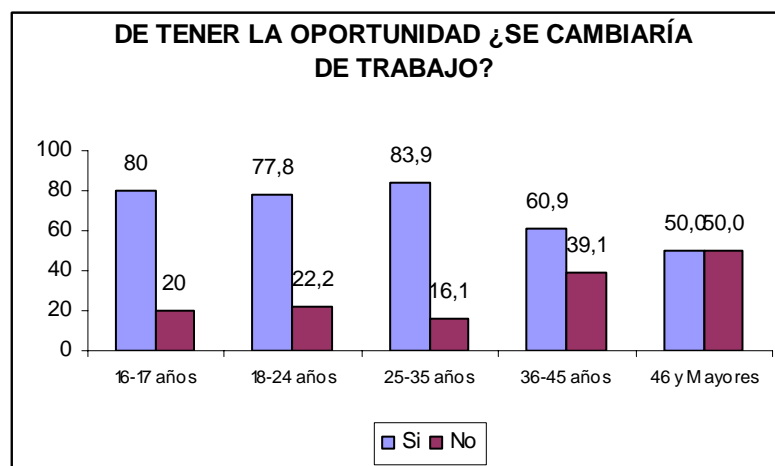


$$\text{Chi}^2=0.000$$

L@s trabajador@s de las empresas grandes estaban mucho más dispuestos a cambiarse de trabajo que l@s de otro tipos de empresas. Mientras en las grandes este porcentaje es de 81%, en las pequeñas es de 53%.

Estos datos desagregados por edad indican que las cohortes más jóvenes estarían más dispuestas a cambiar de trabajo que las mayores y que entre los 25-35 años sería quienes están más dispuestos al cambio.

Gráfico 49



$$\text{Chi}^2=0.000$$

Por último, l@s trabajador@s suministrad@s estarían más dispuestos a cambiarse de trabajo que l@s direct@s (85% frente a 63% de los direct@s).