

Centro de Políticas Públicas UC
Temas de la Agenda Pública
Año 11 / No 85 / enero 2016

Evidencia y desafíos para el empleo estacional en la fruticultura en Chile

GUSTAVO ANRÍQUEZ
WILLIAM FOSTER
OSCAR MELO
JUAN PABLO SUBERCASEAUX
ALBERTO VALDÉS



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

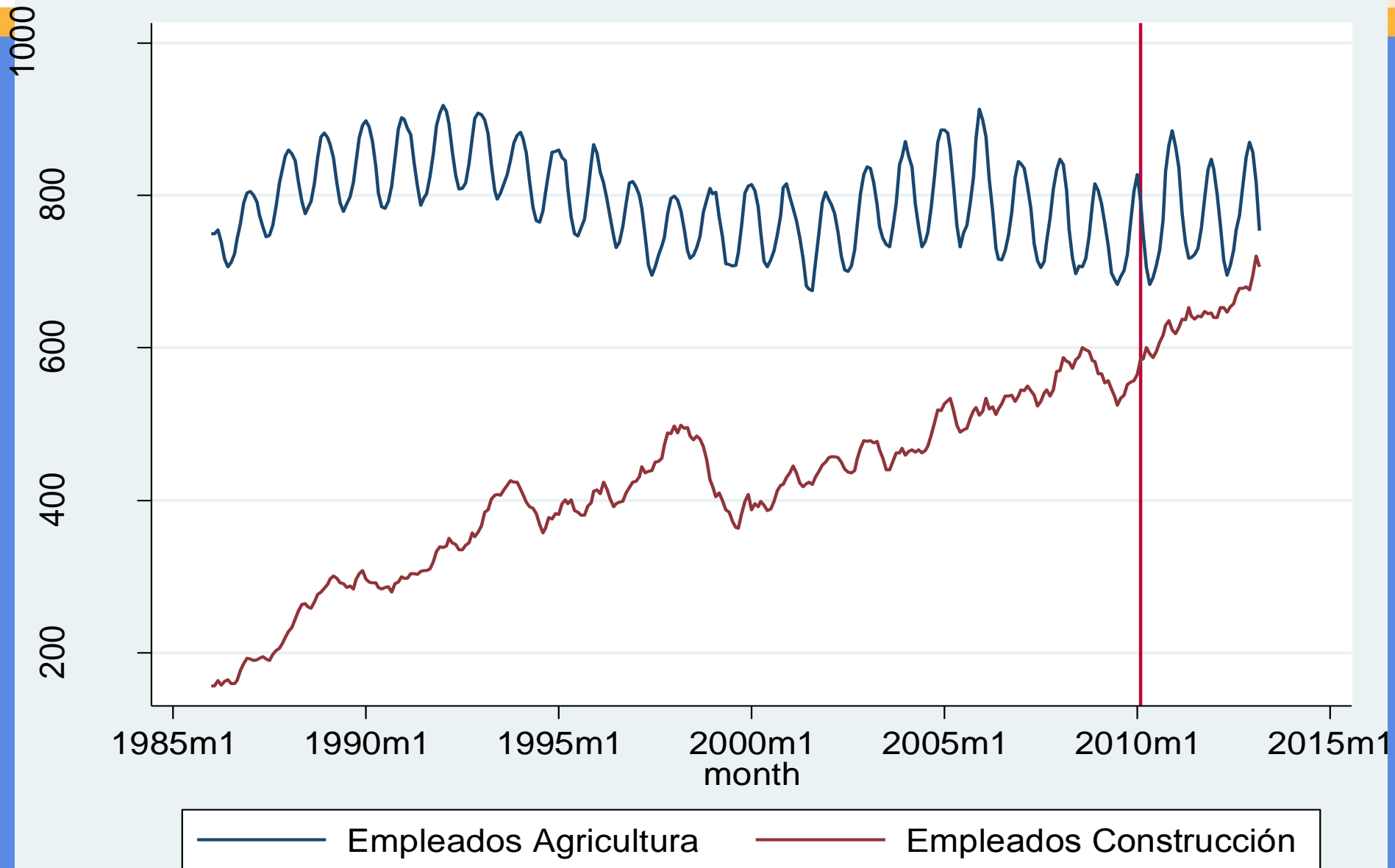
Facultad de Agronomía e Ingeniería Forestal

Agradecimientos
Centro Políticas Públicas
FIA

Estudio Completo:
“Empleo estacional en la fruticultura en
Chile: evidencia, desafíos y Políticas” 2014

Tendencias del empleo agrícola y de temporada 1980-2012

Capítulo 2 : Evolución del empleo agrícola y de temporada



¿Quiénes son los temporeros?



1. Temporeros *de iure*

2. Temporeros *de facto*



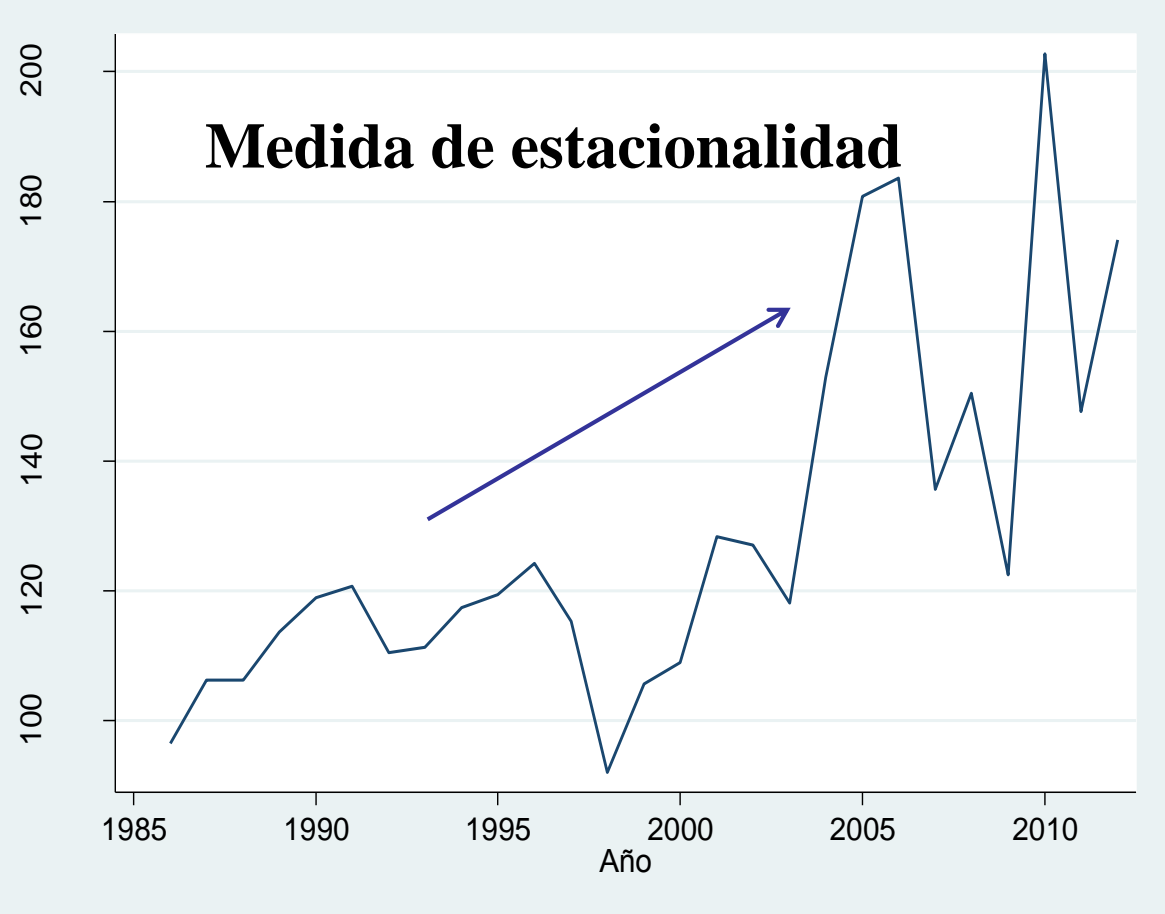
¿Cuántos Son los Temporeros?

Empleados Agrícola Temporales
(Trimestre Diciembre - Febrero)

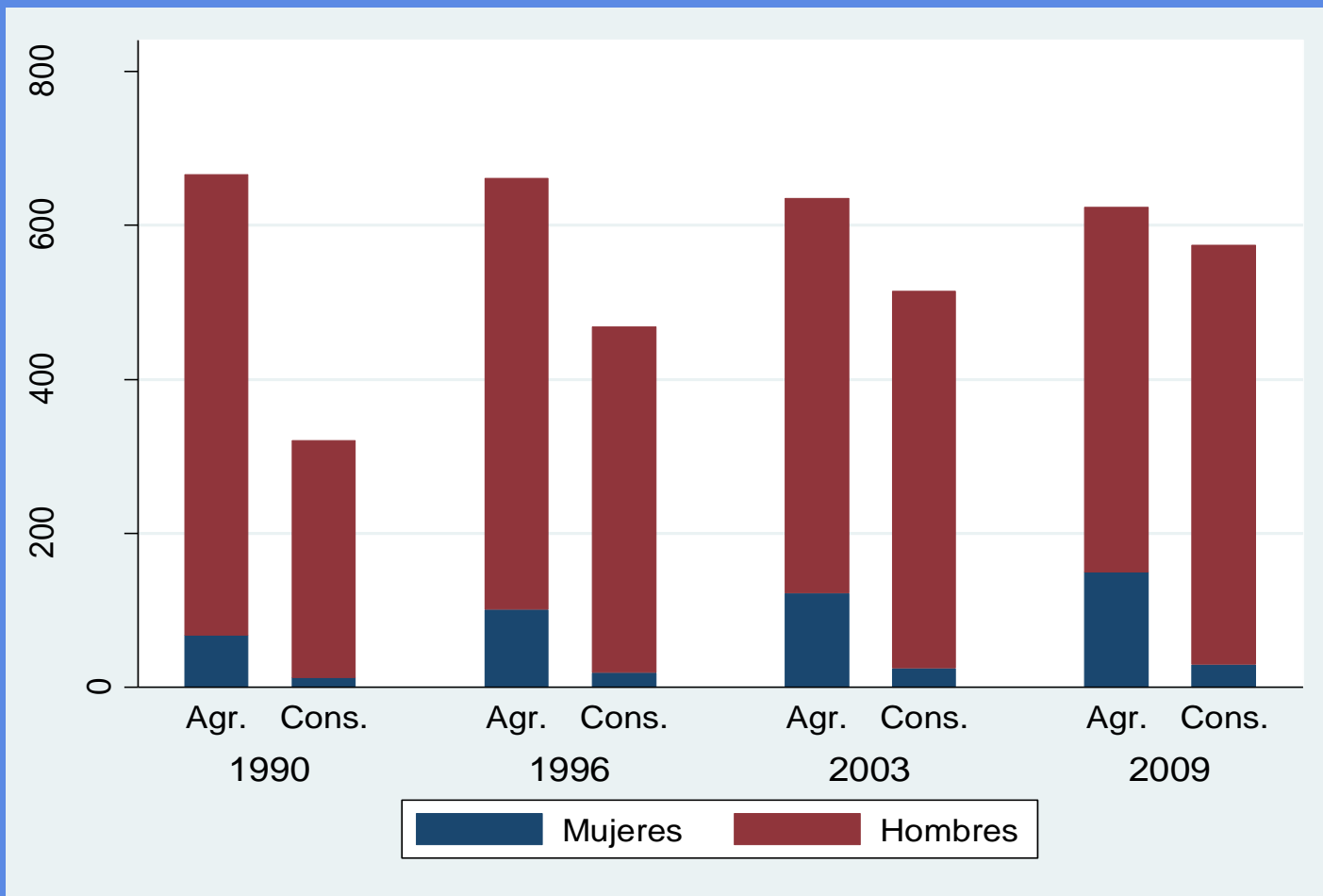
de facto

Año	Empleados
2011	349,362
2012	329,745
2013	332,943

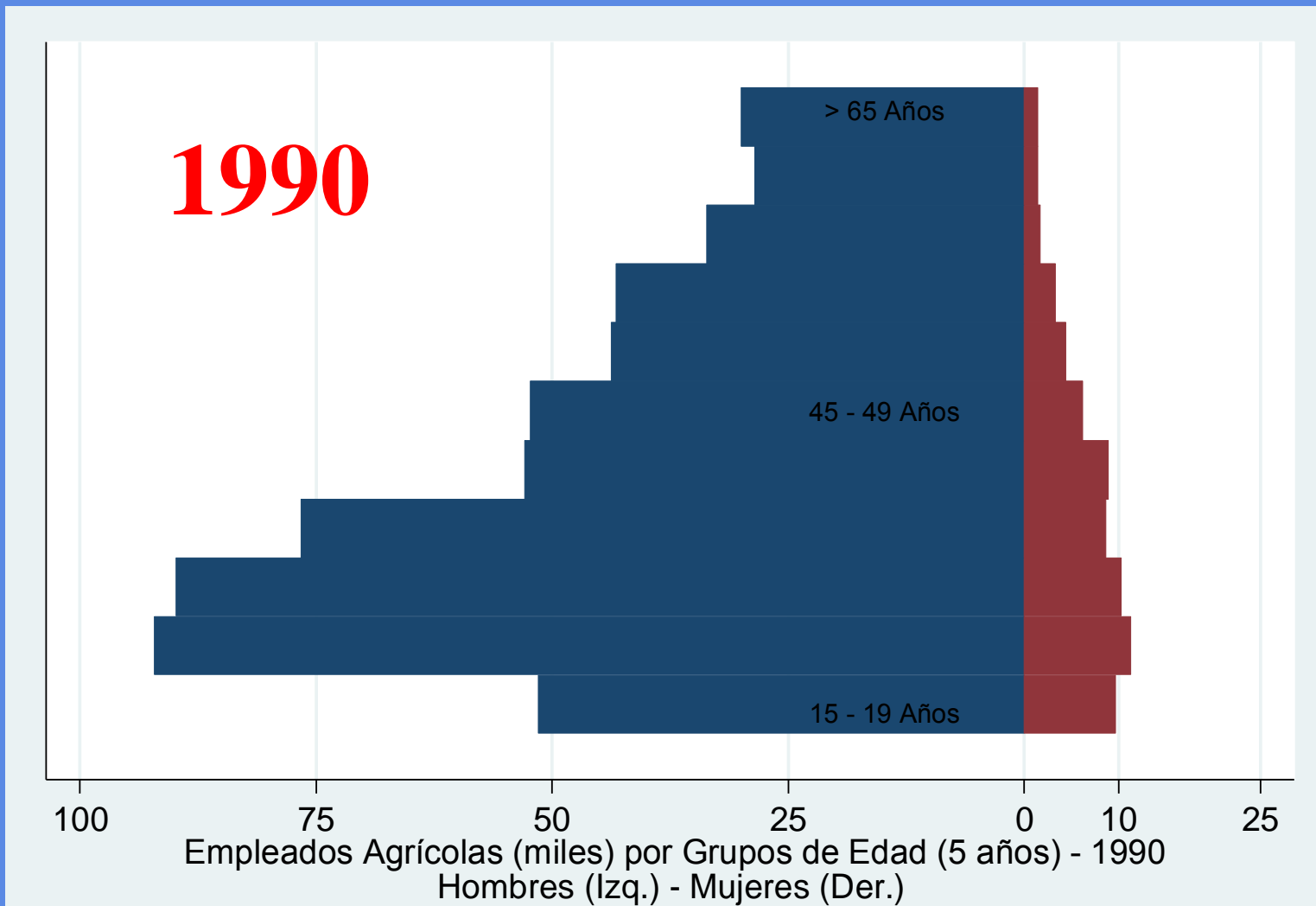
de iure



Empleo por género en agricultura y construcción

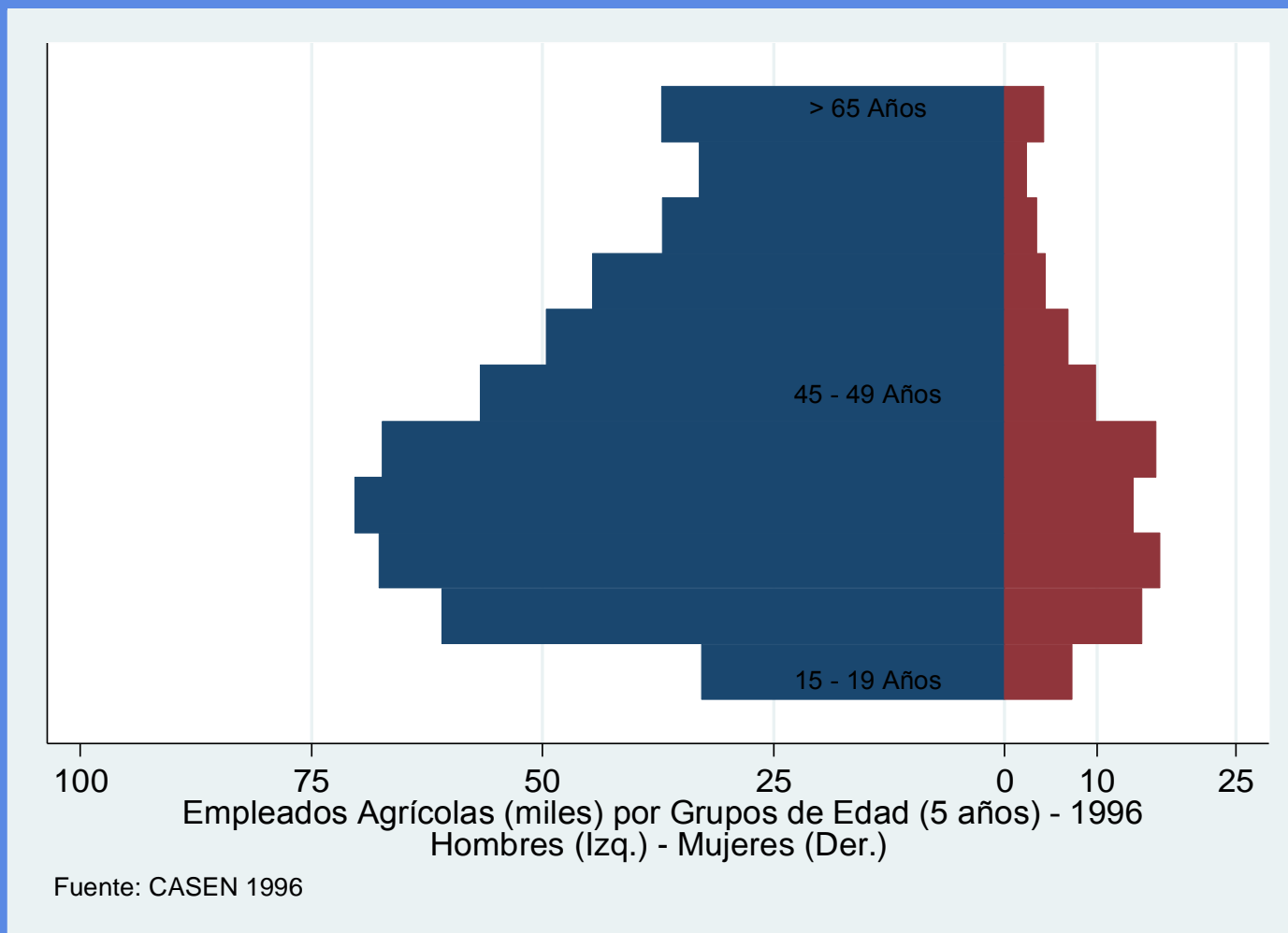


Envejecimiento de los ocupados en agricultura.

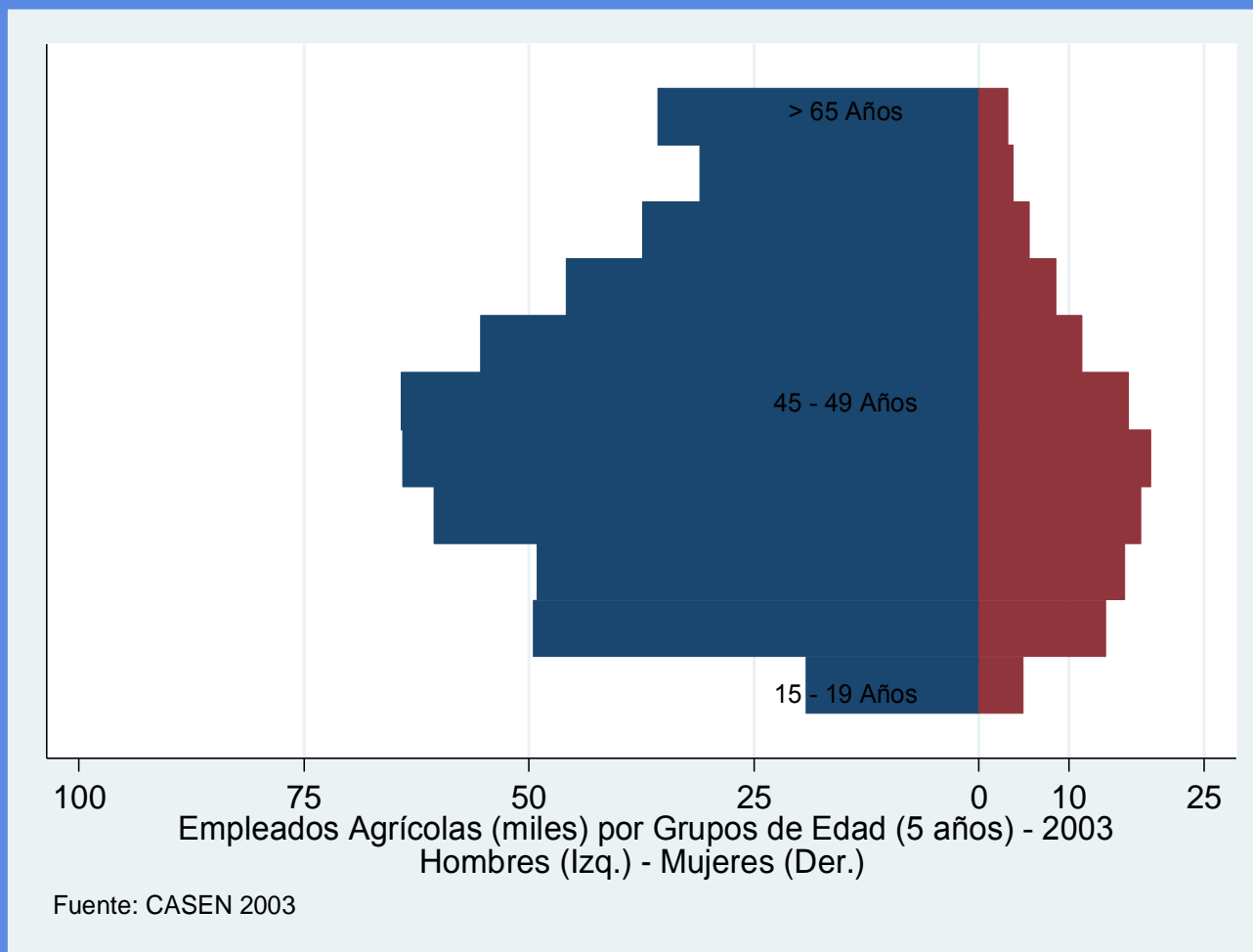


Fuente: CASEN 1990

Empleados Agricultura 1996



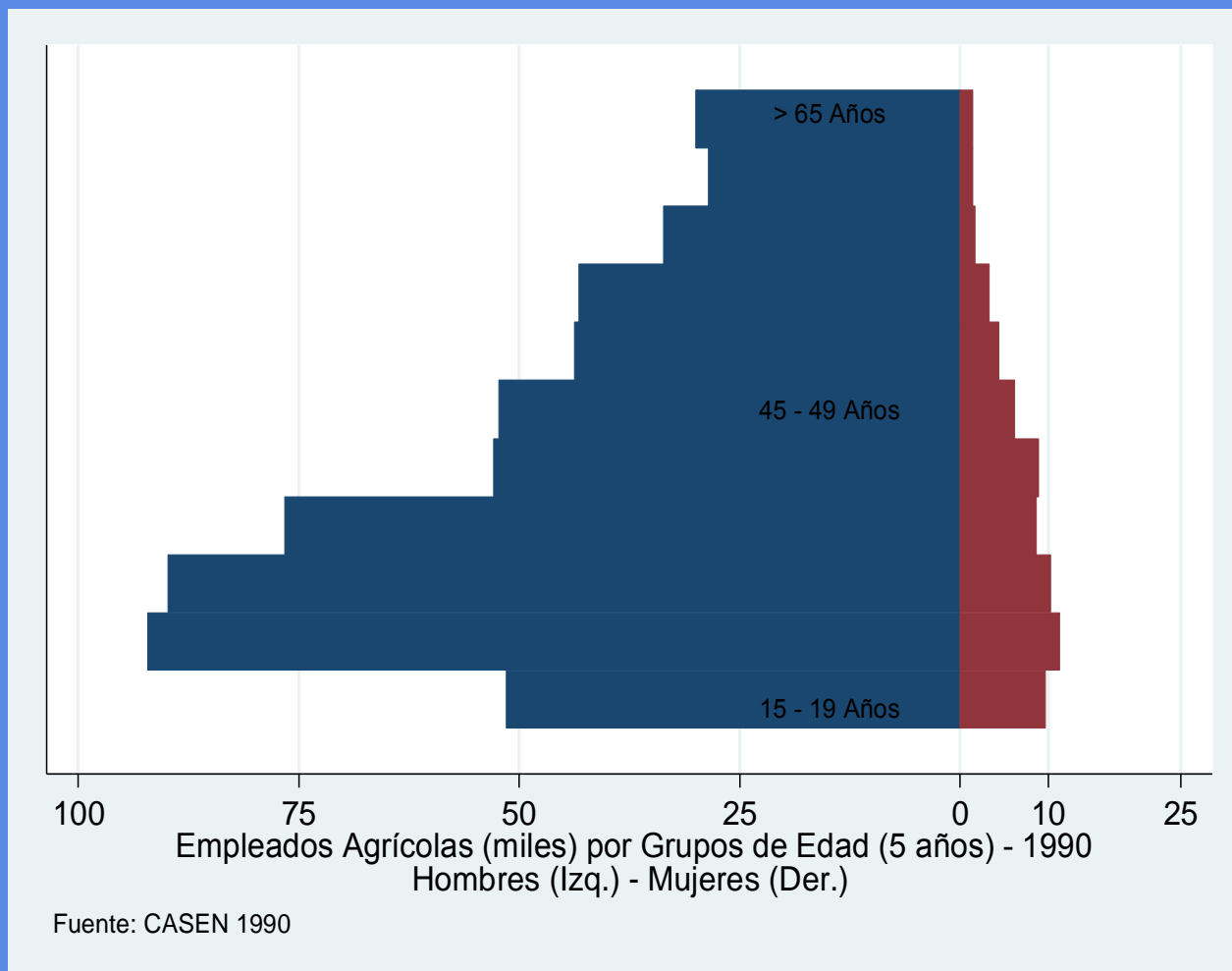
Empleados Agricultura 2003



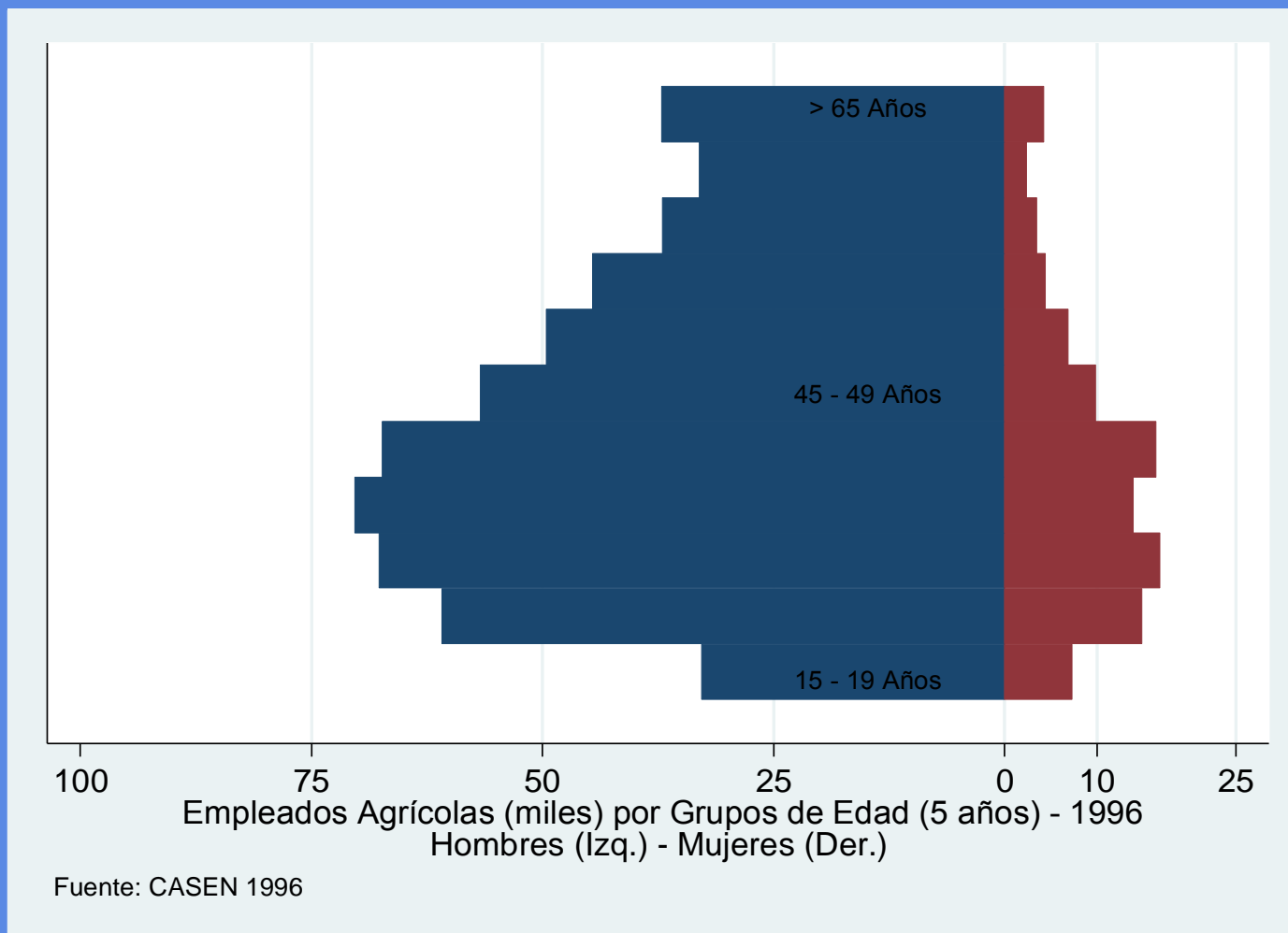
Empleados Agricultura 2009



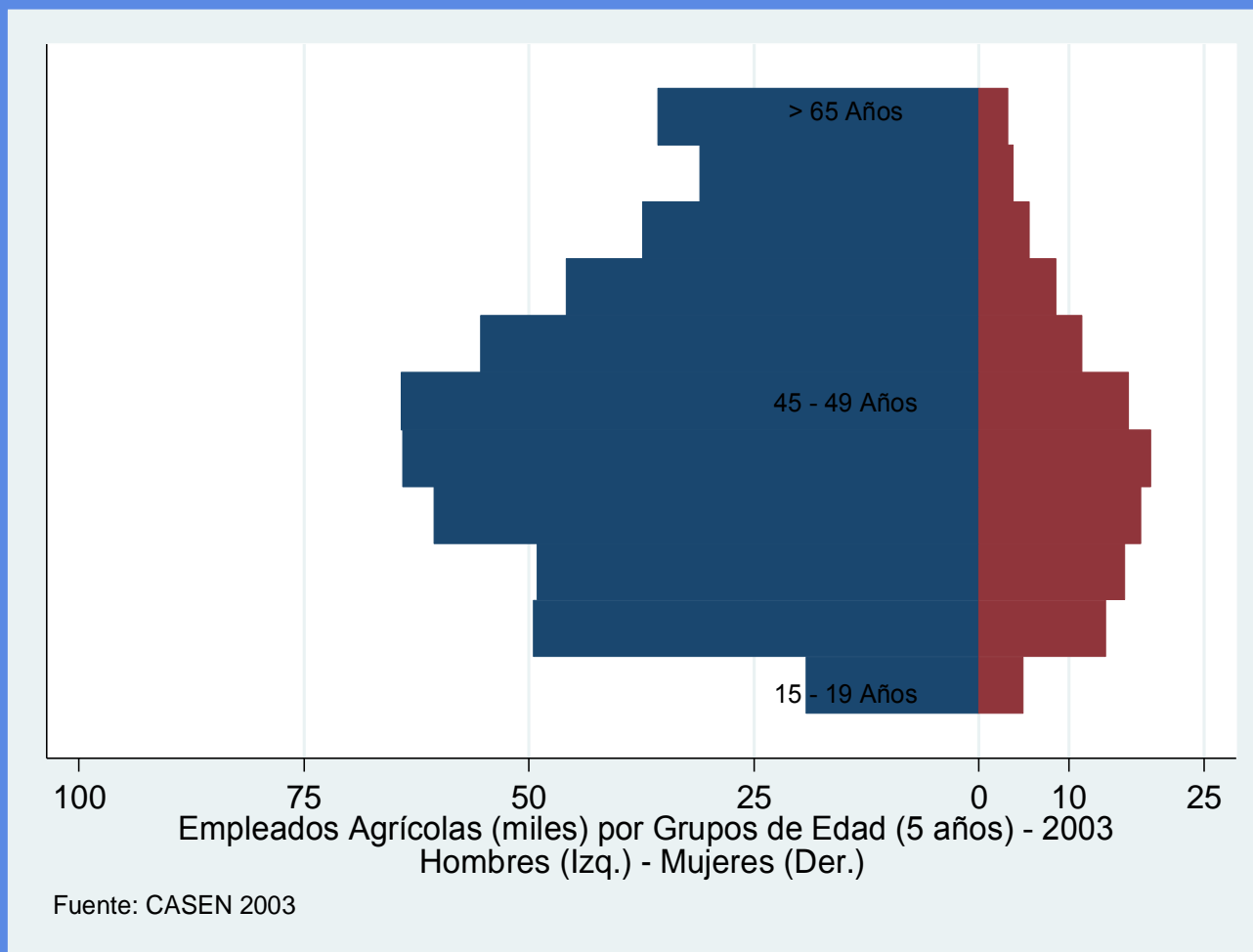
Empleados Agricultura 1990



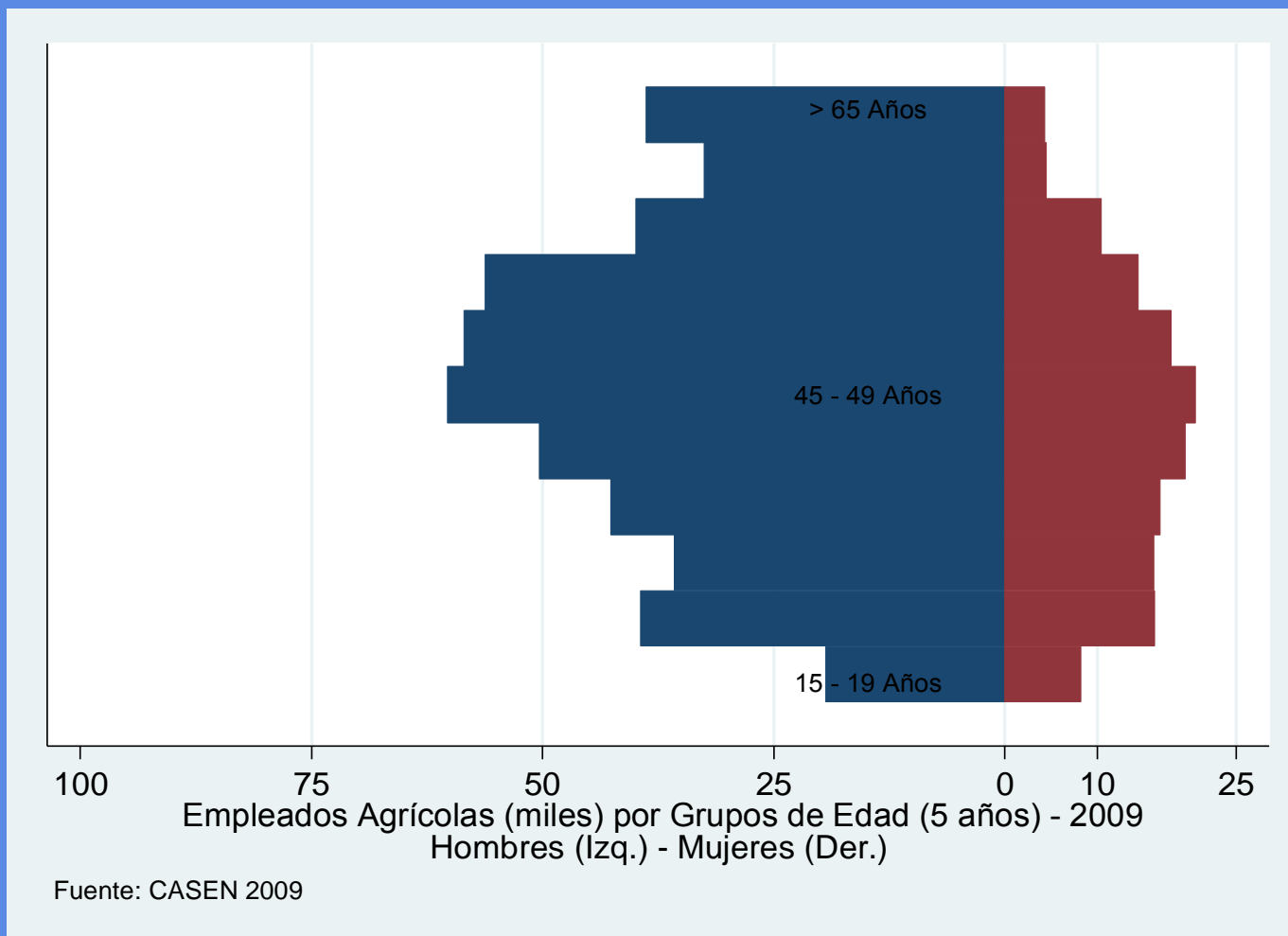
Empleados Agricultura 1996



Empleados Agricultura 2003



Empleados Agricultura 2009



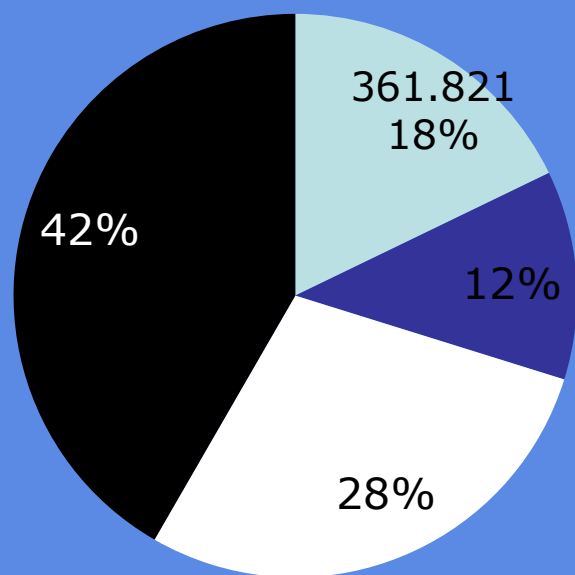


Descomposición de los cambios observados en demanda de empleo de temporada, efectos de superficie y requerimientos técnicos.

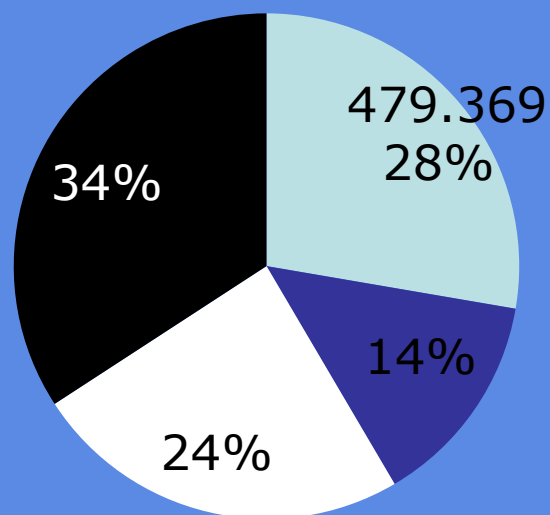
Evolución Tierra Agrícola



1997

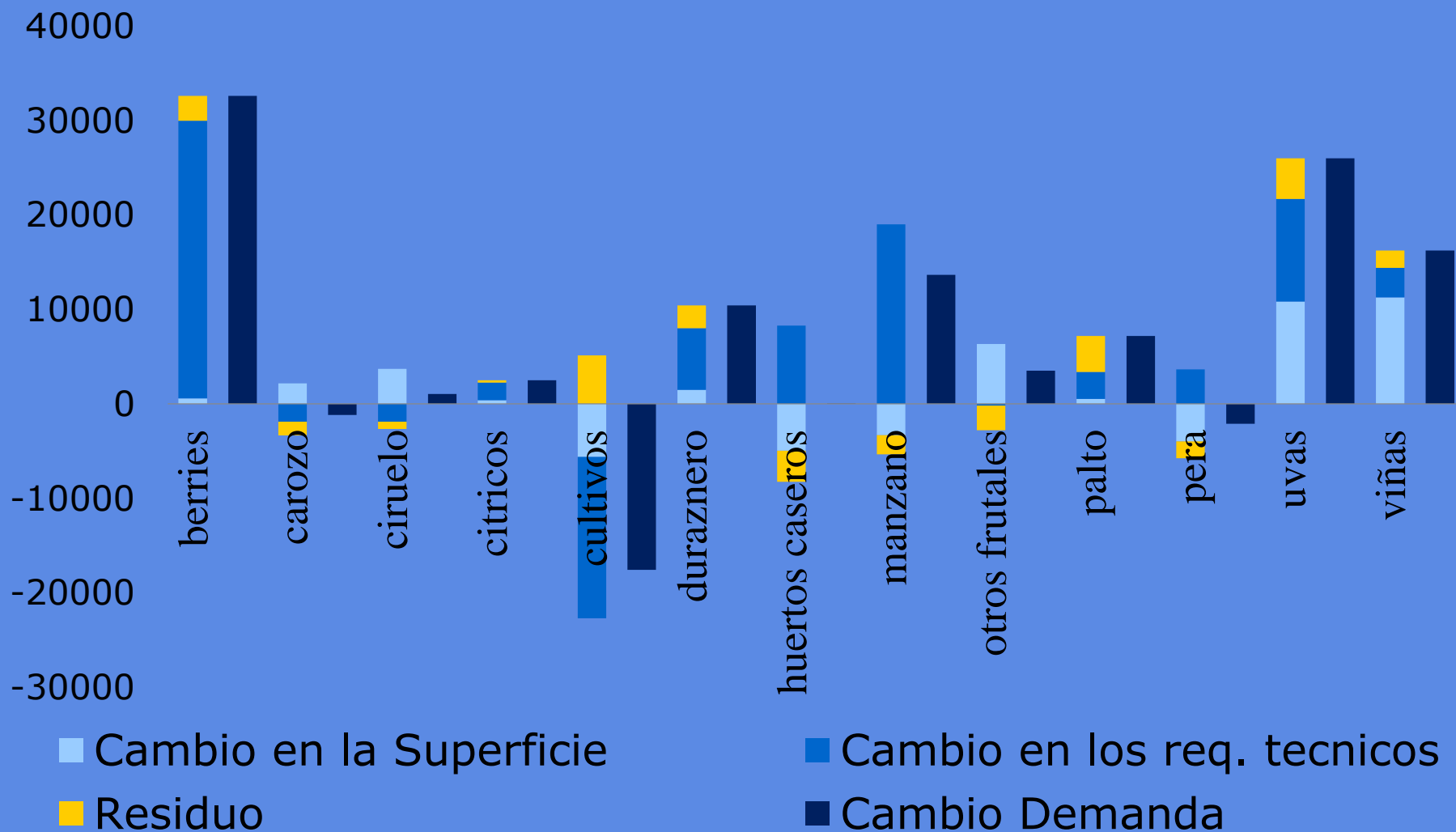


2007



- Frutales
- Hortalizas
- Forrajeros
- Cultivos

Descomposición de los cambios en la demanda de temporeros





Conclusiones sobre características de los temporeros

- Creciente estacionalidad.
- Fuerte aumento de empleo femenino
- Envejecimiento.
- Mayor educación y competencia con otros sectores.
- Equilibrio entre reducción de requerimientos técnicos vs. aumento en área total de frutales y movimiento hacia cultivos con mayores requerimientos.
- Coordinación.

Proyecciones al 2018 de oferta y demanda de mano de obra agrícola

Cambio en el empleo (oferta) entre 2011-2018



Grupo	% cambio	N° personas
Agricultura total	1.24	7,437
Asalariados	-5.75	-26,610
Temporeros	-12.02	-31,259

**Solamente por efectos demográficos:
en 2018 una caída de 5% en la oferta de temporeros.**

Proyecciones al 2018 de demanda de mano de obra agrícola – Escenarios:



1. Tendencias en cambios de superficie y la fuerte influencia de la tecnología reciente (4 años).
2. Business as usual: tendencia histórica de superficie sin aumentos en productividad.
3. Tendencia histórica de superficie y aumentos en productividad (50% de lo observado 2010-2013).
4. Tendencia de superficie más lento y sin aumento en productividad.

Proyecciones de crecimiento porcentual en la demanda de mano de obra: 2013–2018.

	Cambio Porcentual
Tendencias históricas en hectáreas, sin aumento en productividad	42
Tendencias históricas en hectáreas, con aumento en productividad al 50%	15
Tendencias más lento en hectáreas (50%), con aumento productividad	17



Empleo temporal en agricultura: Resultados de la primera encuesta representativa de temporeros en Chile

Primera Encuesta representativa de temporeros



- primera encuesta de temporeros en Chile con un marco muestral
- 1200 temporeros encuestados en sus hogares
- Regiones: Valparaíso, O'Higgins, Maule y Bío Bío
- abril de 2013

Caracterización de los trabajadores agrícolas de temporada



Tabla 1. Características demográficas de los temporeros y sus hogares

Región	Edad (años)	Tamaño hogar (personas)	Escolaridad (años)	Soltero (%)	Jefe de hogar (%)	Mujer (%)
Valparaíso	39,4	4,0	10,0	45,7	42,3	71,8
O'Higgins	38,7	3,4	9,5	30,9	63,4	39,1
Maule	45,1	3,7	8,5	25,3	63,7	54,3
Bío Bío	38,9	3,4	8,3	45,7	31,0	54,0
Toda la muestra	40,1	3,7	9,0	39,8	45,2	57,1

Fuente: elaboración propia.

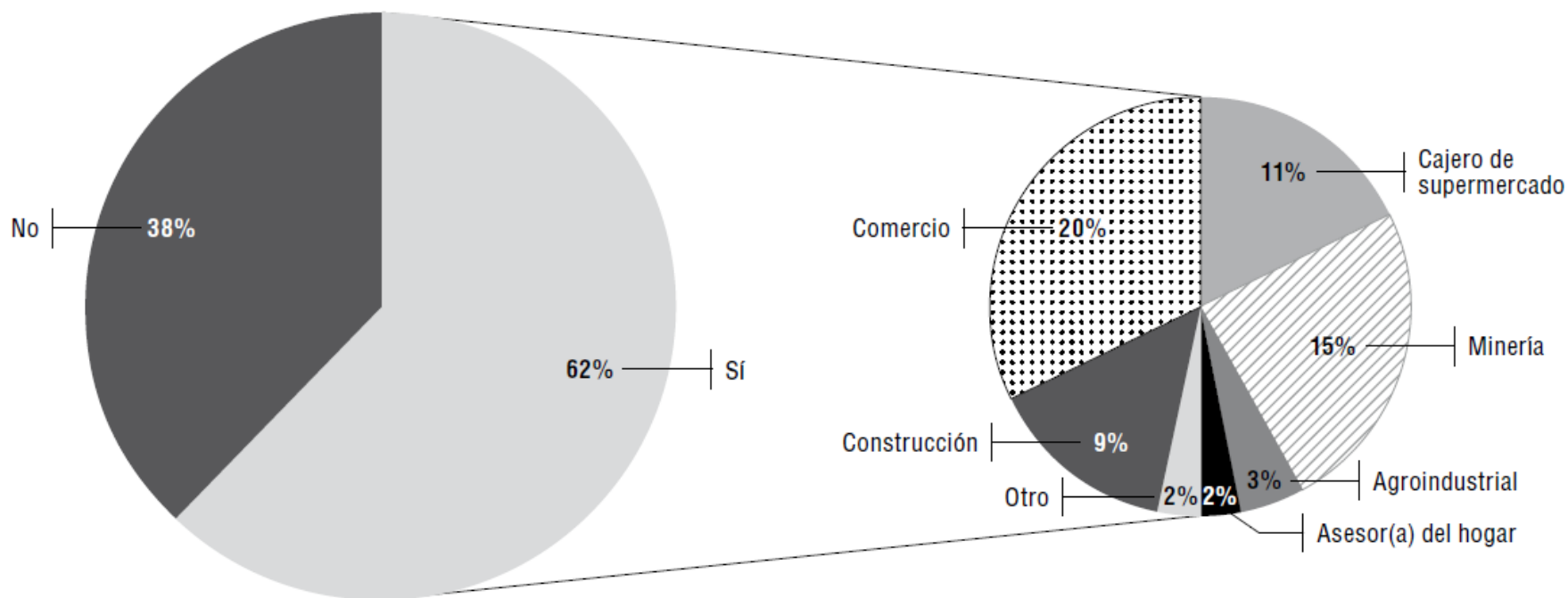
- Edad trabajadores 35,6 (CASEN) y mayor que en estudios DEA anteriores
- Tamaño hogar 3,3
- Escolaridad casi dos años menos y baja al sur

Caracterización de los trabajadores agrícolas de temporada



aproximadamente el 70% está satisfecho o muy satisfecho con su último o actual empleo agrícola y casi el 70% se siente orgulloso o muy orgulloso de trabajar en agricultura, pero

Figura 6. ¿Se iría a trabajar a otro sector manteniendo el mismo ingreso?

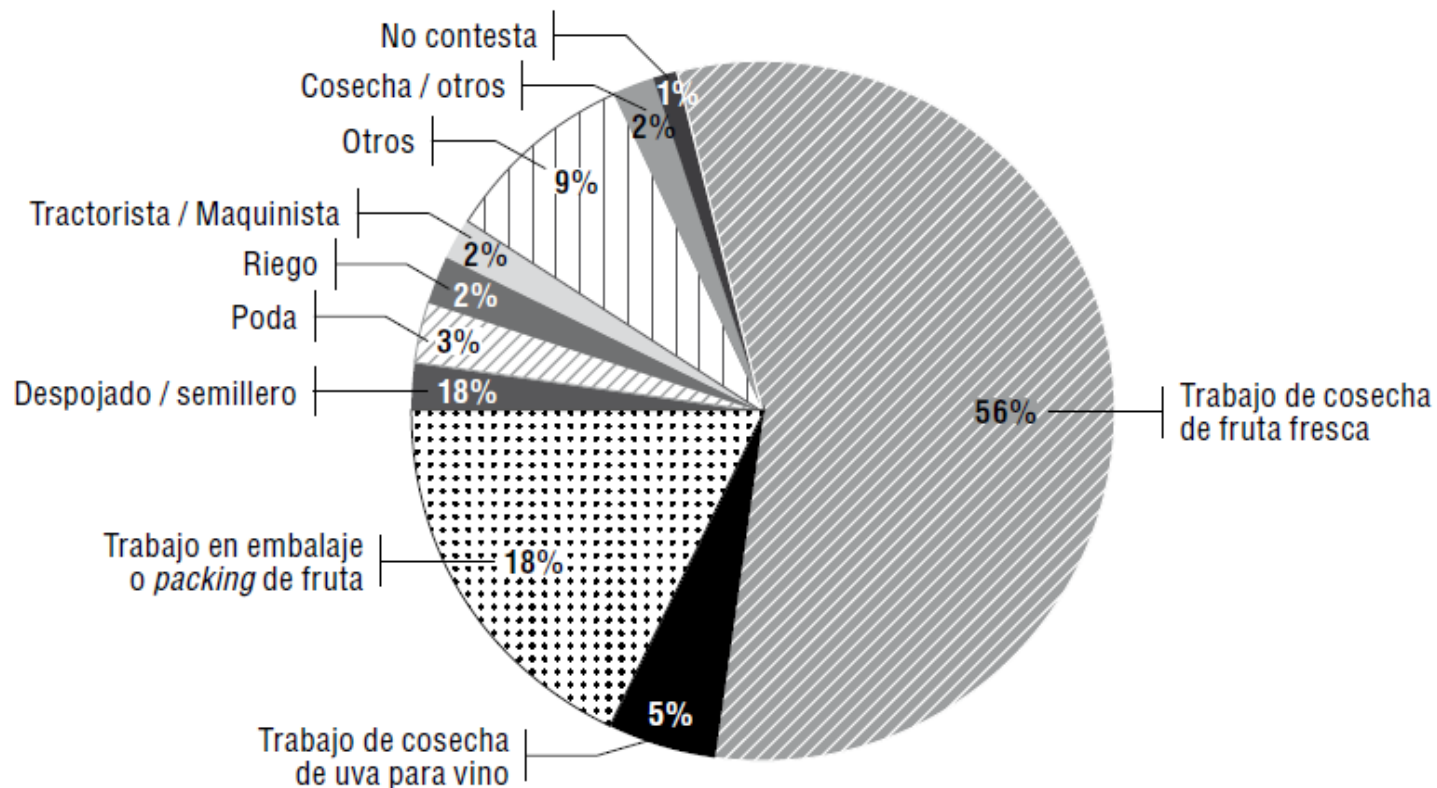


Caracterización de los trabajadores agrícolas de temporada



los contratistas tienen un rol menor en el establecimiento de los contratos de trabajo

Figura 7. **Principal actividad durante la temporada**

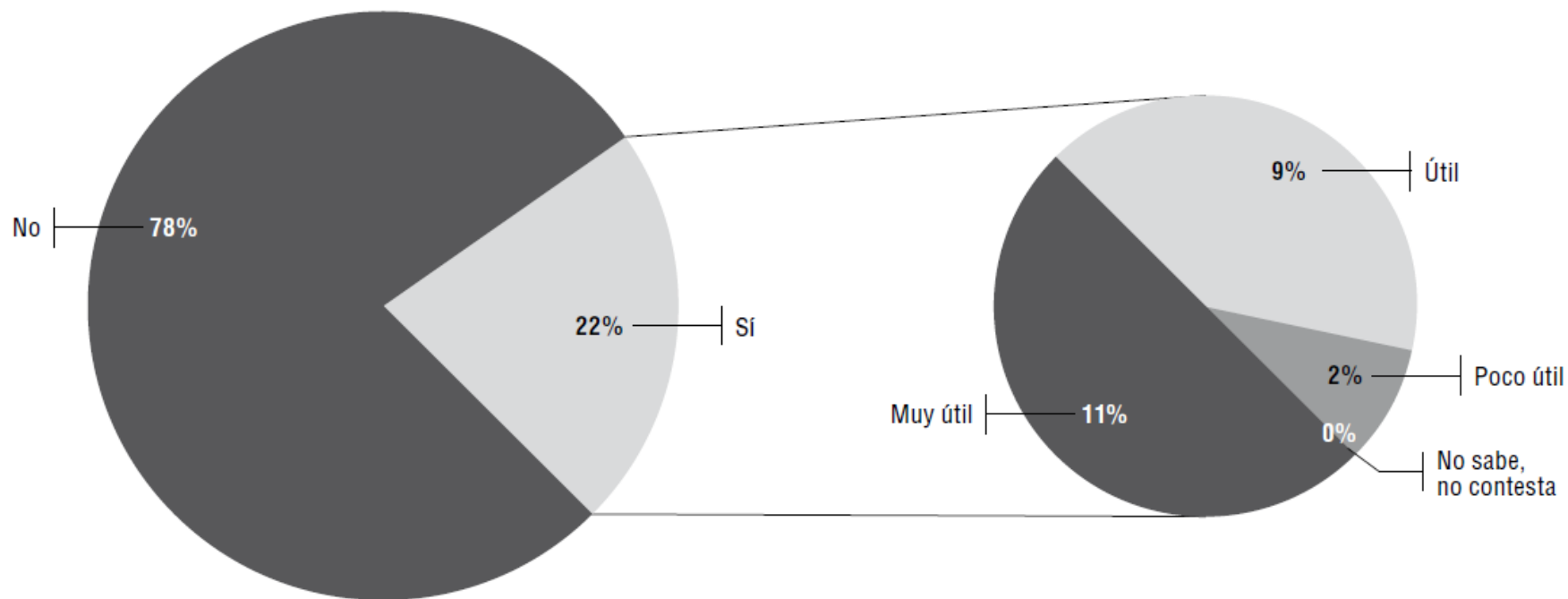


Caracterización de los trabajadores agrícolas de temporada



alto grado de formalización, a excepción del Bío Bío donde en menos de la mitad de los casos se firma un contrato

Figura 8. ¿Recibió Ud. capacitación en su empleo?



Caracterización de los trabajadores agrícolas de temporada



- Predominan los contratos con pago fijo al día por sobre los otros acuerdos.
- Pero en Valparaíso más del 50% de los acuerdos de trabajo corresponden a pago a trato
- La mayoría de los temporeros trabaja para una sola empresa
- en todas las regiones estudiadas más del 80% de los empleados agrícolas trabajó en menos de tres empresas durante la temporada.
- 20% de temporeros combina empleo agrícola con otras actividades durante la temporada, como: comercio, la construcción y la asesoría del hogar.

Ingresos



- Los ingresos de los temporeros son más altos en la región de Valparaíso y decaen hacia el sur.
- Salarios fijos al día se concentran entre \$7.000 y \$12.000 pesos y son en promedio menores que a trato

Conclusiones análisis de la función de ingresos (ceteris paribus):

- Las mujeres y los jefes de hogar obtienen menores ingresos,
- Ni la educación ni la experiencia son importantes para aumentar los ingresos.
- A medida que aumenta la edad del trabajador, aumentan los ingresos, pero a una tasa decreciente.
- Los trabajadores a trato ganan en promedio \$37.000 por mes más que quienes tienen otros contratos.
- Aquellos que trabajan en predios en los que la jefatura los trata con respeto ganan, en promedio, menos que sus colegas.

Valoración de beneficios no monetarios



- atributo más valorado por los trabajadores es el buen trato: dispuestos a sacrificar en promedio hasta \$62.072 al mes por ser tratados con amabilidad y respeto por su jefe.
- valoración importante respecto del servicio de transporte provisto por la empresa y la realización de capacitación para el trabajo.
- Duración del trabajo también es valorada: estarían dispuestos a sacrificar entre \$13.000 y \$19.000 mensuales por extender la duración del trabajo un mes.



Normativa laboral para el trabajador agrícola de temporada

Régimen actual



- El Código del Trabajo define trabajadores agrícolas de temporada como “todos aquellos que **desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra**, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines”
- Aborda temas como plazos para escriturar contrato, el accionar respecto de saldos de remuneraciones impagos, la provisión de alojamiento, transporte y alimentación, manejo de plaguicidas y servicio de salas cuna.
- Define contrato por obra o faena transitoria o de temporada como aquel que “por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia ésta que deberá ser determinada en cada caso particular”.
- establece que no podrán negociar colectivamente aquellos trabajadores de obra o faena transitoria o de temporada.

Características que distinguen el trabajo agrícola de temporada



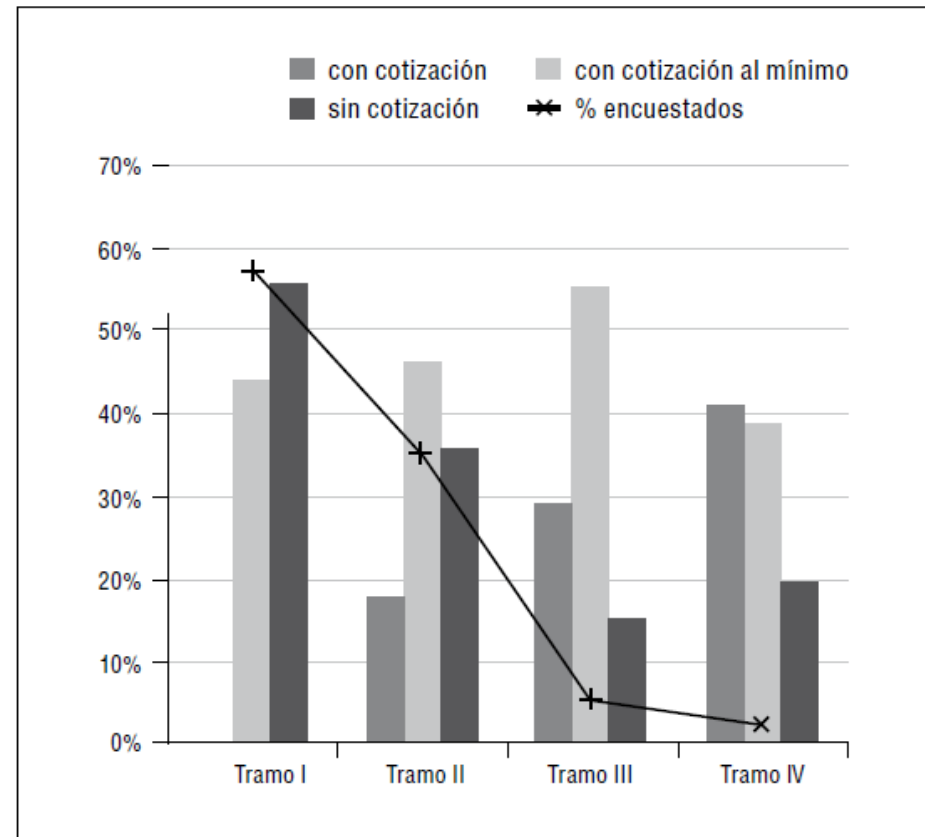
- Corta duración y existe dificultad para postergar labores
- Algunos trabajadores eligen no estar activos durante todo el año
- Las labores en una explotación pueden ser de corta duración (una o dos semanas).
- Alto costo de monitorear el trabajo lleva a esquemas de pago por resultado (“a trato”)
- Cuando se paga a trato, los ingresos dependen de los resultados obtenidos, el pago unitario, las características productivas del predio (densidad de frutas, altura de árboles, pendiente, heterogeneidad, entre otros), pero también, hasta cierto punto, dependen de la labor que realizan OTROS trabajadores
- Es común que el vínculo laboral se establezca a través de un tercero ya sea formal (contratista) o informalmente (enganchador).

Hacia un nuevo estatuto laboral del temporero: consideraciones a tener en cuenta en la elaboración de políticas

Existe un balance entre hacer más restrictiva una cierta normativa y disminuir la probabilidad de que esta se respete en la práctica.

- Renta presunta no incentiva formalización contratos laborales
- Incentivos de trabajadores a para:
 - Subdeclarar ingreso por beneficios sociales
 - preferir acuerdos informales (figura)

Figura 9. Preferencias declaradas por trabajadores agrícolas de temporada sobre el pago de cotizaciones, por tramo de salario*



* Tramo I corresponde a salarios más bajos y tramo IV a salarios más altos. Los rangos de salarios son: tramo I, \$80.000 a \$220.000 pesos mensual; tramo II, \$220.000 a \$360.000; tramo III, \$360.000 a \$510.000; y tramo IV, \$510.000 a \$860.000. Observar que menos de 5% está en la categoría del salario más alto.

Fuente: elaboración propia.

Consideraciones relevantes a la hora de revisar la ley laboral



- Necesidad de flexibilidad horaria del día trabajado.
- Necesidad de flexibilidad en la inscripción de pactos en la Inspección del Trabajo (estos costos de transacción son más elevados en contextos rurales).
- Flexibilidad en la adaptabilidad (trabajo 1 de enero, domingo, cambios por lluvia, entre otros).
- Género: la mujer tiene una creciente participación en el empleo de temporada y la evidencia enseña que por su doble rol requiere mayor flexibilidad en horarios y días
- Anualización de rentas para evitar la pérdida de bonos y carga familiar
- Mecanismos que regulen el pago de saldos de remuneración

Consideraciones relevantes a la hora de revisar la ley laboral



- Negociación colectiva:
 - En comparación con otros rubros, los trabajadores de temporada cuentan con mayor poder de negociación por los requisitos de tiempo de cosecha y por la “escasez” de mano de obra (monopolio temporal y espacial transitorio).
 - La competencia entre organizaciones sindicales favorece al temporero.
 - Los requisitos mínimos para acuerdos colectivos tienen que ser más laxos para un trabajo de corta duración (los costos de transacción son proporcionalmente mayores cuando el trabajo es de corta duración).
- Bienes públicos: la coordinación es esencial en un contexto en que se requiere mucho empleo en un corto plazo y la oferta de trabajadores es limitada.
- En este contexto la coordinación es un bien público y requiere la intervención del Estado.
- Los sindicatos territoriales, particularmente cuando hay competencia entre ellos, pueden servir para reducir los problemas de coordinación detectados en este mercado.

Experiencia internacional de programas de inmigración estacional



Son una vía para aliviar la escasez de temporeros revisamos los casos de Australia, Nueva Zelandia y California

tres elementos a los que se debe poner especial atención al evaluar una iniciativa de este tipo:

- (i) condiciones para la estadía de los temporeros como duración del programa, sueldo, costos de traslado, derecho a traer familia, entre otros;
- (ii) características y cualidades de los trabajadores; y
- (iii) cantidad de trabajadores que ingresarían al país, que requiere una proyección de los temporeros extranjeros que podrían contratarse por temporada con salarios equivalentes al de trabajadores nacionales

Debería definirse:

- (a) un mecanismo práctico para que los temporeros no extiendan su estadía más allá del periodo de cosechas de frutas;
- (b) la exigencia de aplicar medidas de seguridad en el trabajo, vigentes para los temporeros nacionales;
- (c) la contratación de un seguro de salud durante su estadía;
- (d) Derecho a transporte diario al trabajo proporcionado por el contratante;
- (e) respecto al sistema previsional, no parece ser relevante incorporar a los temporeros extranjeros.

Conclusiones



El trabajo agrícola presenta:

- una tendencia hacia la baja en el número de empleados permanentes y
- un aumento de los empleados estacionales,
- una creciente feminización y
- una tasa de envejecimiento más rápida que otros sectores de la economía.

El aumento en la demanda de trabajadores de temporada es explicado por el aumento en la superficie e intensidad de uso de algunos cultivos

perfil de los trabajadores agrícolas de temporada:

- la mayoría son mujeres,
- trabajan en cosecha de fruta,
- tienen pago al día (no a trato),
- no reciben capacitación,
- trabajan en una sola empresa y
- son, en promedio, de mayor edad y menor escolaridad que el resto de los trabajadores.

Conclusiones



- La mayoría de los trabajadores están satisfechos con su trabajo.
- Pero, un gran porcentaje migraría a otros sectores si tuvieran la oportunidad.
- Se proyecta caída en oferta de trabajadores temporales, producto del envejecimiento y escolaridad a 5 años
- Al confrontar esta proyección con las actuales tendencias de uso de suelo, es evidente que estas son insostenibles de no mediar importantes mejoras en productividad.
- Al mismo tiempo, estas proyecciones también auguran un aumento en el pago que recibirán los trabajadores.
- De acuerdo a los resultados del análisis de los ingresos, una mayor educación y experiencia parecieran no traducirse en una mejor remuneración. Lo que indicaría que los más educados buscarán otros sectores y que no hay un premio por mantenerse en el sector.

Conclusiones



- Lo que los trabajadores más valoraron monetariamente es la forma en que son tratados, por lo que una inversión en capacitar a los mandos medios (capataces) en este aspecto puede ser clave para la atracción y retención de trabajadores.
- El mercado del trabajo agrícola de temporada tiene características que lo distinguen de otros mercados laborales, lo que amerita una normativa especial que lo regule.
- Si bien el actual Código del Trabajo acoge algunas diferencias existentes, los actuales proyectos que se tramitan en el congreso no debieran dejar de lados estas diferencias y los elementos mencionados en este estudio para evitar perjudicar a los trabajadores agrícolas de temporada, que en su mayoría se encuentran entre los segmentos más vulnerables de la población.

GRACIAS!

