

PARTE 4

LAS EMPRESAS PRODUCTORAS Y EXPORTADORAS DE UVA

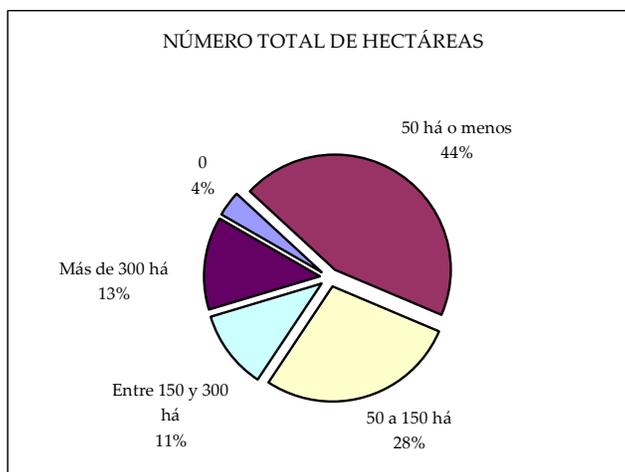
I. CARACTERIZACION DE LAS EMPRESAS DE LA MUESTRA

1. Superficie productiva, especialización, destino de la producción

El tamaño:

Las empresas encuestadas se distribuyen en un 44% de menos de 50 há. y el 56% con más de 50 há. Entre estas últimas predominaron las de 50 a 150 há. Dos de las empresas encuestadas se dedicaban exclusivamente a la exportación y compraban sus productos a otras empresas y no tenían predios destinados a la producción de uva. Una proporción de 28% de las empresas de la muestra son de tamaño grande desde el punto de vista de la superficie plantada y algunas cuentan con una superficie de más de 1000 há¹. De la distribución de la superficie plantada con uva da cuenta el gráfico 1.

Gráfico 1

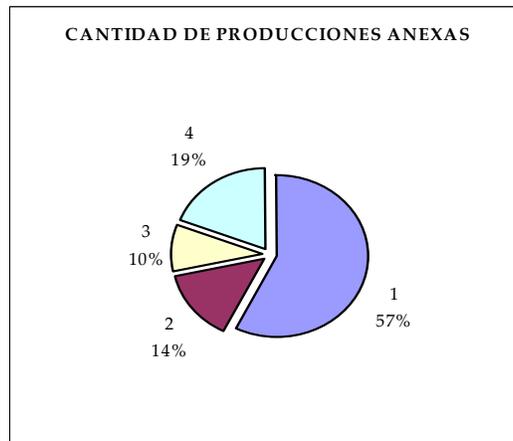


La especialización productiva:

La mayoría de las empresas estaban especializadas en uva de mesa. El 57% afirmó dedicarse exclusivamente al monocultivo de la uva, mientras casi un 43% dijo tener otro tipo de producción (Ver Gráfico 2). En todos los casos, al menos una de las plantaciones corresponde a árboles frutales, principalmente cítricos. De esta forma, el 43% de las empresas tienen grados variables de diversificación.

¹ Desviación Estándar = 287,6

Gráfico 2

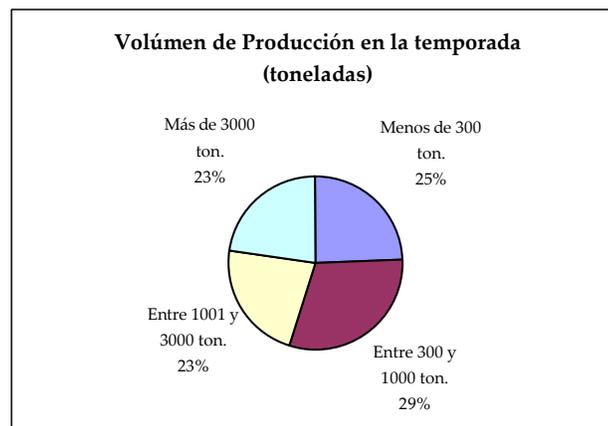
Infraestructura productiva:

En relación al número de packings con que cuentan las empresas entre sus instalaciones, la gran mayoría de las empresas grandes cuentan con al menos uno (94%), llegando en algunos casos a tener dos o tres, mientras que sólo un poco más del veinte por ciento de las empresas pequeñas cuenta con este tipo de instalación.

Volúmenes de producción:

Con respecto de los volúmenes de uva producidos, el promedio es de 4278,8 toneladas² que según una gran diferenciación entre empresas empresa va de 5 toneladas a 74.000 toneladas. El 29% de las empresas produce entre 300 y 1000 toneladas, mientras que el 46% produce más de 1000 toneladas. De hecho, el volumen promedio de venta que alcanzan las empresas medianas y grandes es de 7.447 toneladas, mientras que las empresas pequeñas sólo es de 562.

Gráfico 3

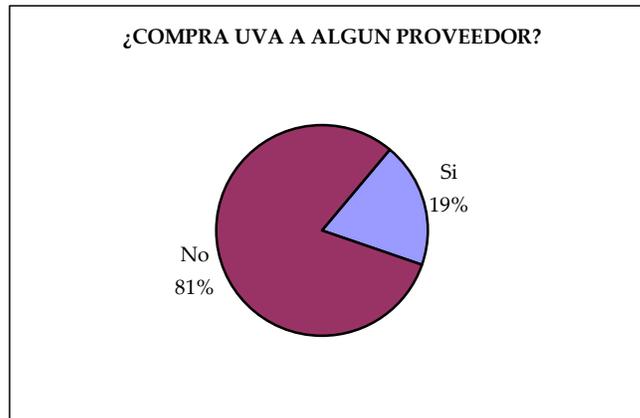


² Desviación estándar = 11.397,8

Provisión de terceros:

No obstante, en los resultados productivos ya señalados deben ser considerados factores tales como la compra uva a proveedores y el rendimiento obtenido por hectárea. Como se aprecia en el gráfico 4, casi un veinte por ciento de las empresas dice comprar uva a proveedores (11 casos). De ese porcentaje 7 son grandes, 2 medianas y 2 pequeñas. La empresa que compra menor porcentaje de uva adquiere un 1% de su producción total de terceros mientras existen empresas que compran la totalidad de la producción a proveedores.

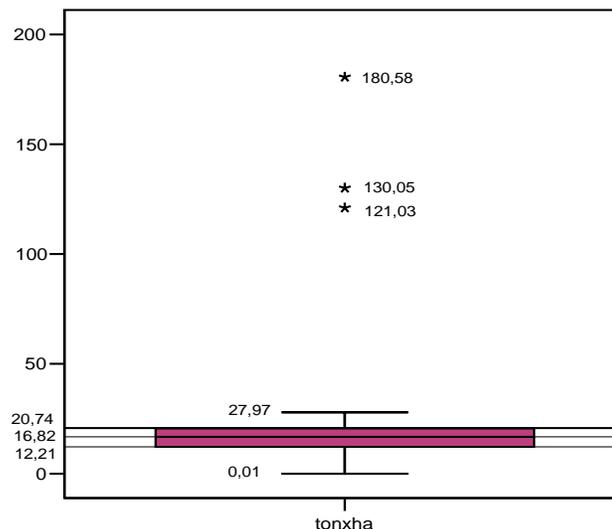
Gráfico 4



Los rendimientos:

El volumen de producción por hectárea fue calculado de acuerdo a los datos obtenidos de la muestra. El gráfico siguiente muestra la distribución de los valores obtenidos. Las líneas verticales superior e inferior representan los valores máximo y mínimo respectivamente, es decir, que la empresa con menor rendimiento alcanza sólo 0,01 ton/há mientras que la empresa con rendimiento más alto llega a las 28 ton/há, lo que da cuenta de una importante brecha en los rendimientos entre empresas.

Gráfico 5



Las líneas indicadas por los valores 12,21; 16,82 y 20,74, muestran los percentiles 25, 50 y 75 respectivamente. Esto quiere decir que el 25% de las empresas producen entre 0,01 y 12,21 ton/há, luego que un porcentaje similar produce entre 12,21 y 16,82 ton/há y entre 16,82 y 20,74 ton/há. Los valores indicados con un asterisco representan los datos extremos, es decir, aquellos que son considerablemente más altos que los del resto de las empresas. Como se observa, existen tres empresas cuyo rendimiento es muy superior al resto³.

La compra de uva a otros productores aparece como un factor clave para aumentar los volúmenes de venta. A medida que aumentan los rendimientos de las empresas, aumenta también el porcentaje de aquellas que adquieren uva de terceros. La alta productividad entonces se da en paralelo a la mayor capacidad de compra de estas empresas con alto rendimientos a otros productores de uva, siendo las empresas de menos de 12 toneladas/há., las únicas que no compran a otros productores. En el otro extremo aparecen las empresas con mayores rendimientos en cuyo caso todas compran a terceros.

Tabla 1

Volumen de Producción por Hectárea			
	¿Compra uva a algún proveedor?		
	Si	No	Total
Menos de 12 ton.	0	12 (100%)	12 (100%)
Entre 12 y 17 ton.	1 (7%)	13 (93%)	14 (100%)
Entre 17 y 21 ton.	2 (15%)	11 (85%)	13 (100%)
Entre 21 y 28 ton.	3 (33%)	6 (67%)	9 (100%)
Más de 100 ton.	3 (100%)	0	3 (100%)
Total	9 (18%)	42 (82%)	51 (100%)

Los mercados de destino:

Respecto al el destino de venta de la producción, más de la mitad de las empresas destinaban su producción total a la exportación, mientras que el 36% vendía exclusivamente en el mercado nacional, ya sea como proveedora de otras empresas o directamente a los consumidores. Una minoría (9%) exporta y vende en el mercado interno.

Gráfico 6

³ Según CIREN/CORFO (2004), el promedio de rendimiento es de 16 toneladas por há. en la III Región, 16,8 en la IV, 18 en la V, 19,5 en la RM, 21,2 en la VI....



La Tabla siguiente permite apreciar algunas diferencias por tamaño en el comportamiento respecto al destino de la producción. Entre las empresas grandes se presenta una menor tendencia a vender en el mercado nacional, destinando un mayor volumen de su producción al mercado externo. De esta forma, mientras el 63% de las empresas pequeñas venden su producción en el país, las empresas grandes lo hacen sólo en un 18%. Una relación inversa se da en el caso de la venta para exportación, donde el 94% de las empresas grandes destinan sus productos a la venta a otros países, mientras que en el caso de las empresas pequeñas este porcentaje llega a un 42%.

Tabla 2

DESTINO DE LA PRODUCCIÓN SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA (en porcentaje)					
		Tamaño de la Empresa			Chi2
		E. Grande	E. Mediana	E. Pequeña	
¿Vende en el mercado nacional?	Si	18	44	63	0,017
	No	82	56	37	
	Total	100	100	100	
¿Exporta a otros países?	Si	94	56	42	0,003
	No	6	44	58	
	Total	100	100	100	

En promedio las empresas encuestadas venden 554 toneladas en el mercado nacional; la empresa con menor venta alcanza 1,9 toneladas, mientras que la de mayor venta llega a 12.197 toneladas. Dentro de las empresas que venden en el mercado nacional, el 64% lo hace exclusivamente como proveedor de otras empresas, mientras que el 28% vende directamente a los consumidores.

La razón por la cual las empresas pequeñas destinan una mayor proporción de su producción al mercado interno, se debería a que este tipo de empresas tienden a ubicarse en eslabones inferiores de la cadena productiva y actúan como tributarias de las empresas medianas y grandes.

Destino de las exportaciones y factores asociados al aumento de las ventas:

Como destinos de la exportación aparecen Estados Unidos (100% de los casos), Europa (72%), Asia (44%), América Latina (25%) y el Lejano Oriente (11%).

Es sabido que las características climáticas de la región permiten que la producción del Valle sea la primera del país por su “producción temprana”. Esta situación explica el alto porcentaje de empresas exportadoras en la medida que obtienen mejores precios al vender sus productos en países como Estados Unidos. Y en relación a este factor, en más de un setenta por ciento de los casos se señaló haber aumentado el volumen de sus ventas durante la reciente temporada (Gráfico 7), indicando el clima (60% de los casos) como la causa más importante, el mejor manejo productivo (28%) y el aumento de la superficie plantada (15%) como segundo argumento. Las empresas que disminuyeron sus ventas adujeron problemas en la calidad del producto (38% de los casos) y también factores climáticos (25%), como causas principales.

Gráfico 7



Tipo de empresas con respecto de la localización de la producción:

Con respecto a las operaciones fuera del Valle, del total de la muestra casi un setenta por ciento no lo hace (Gráfico 8); mientras que sólo el 10% dice operar en otros países, sobre todo las empresas grandes (22%). Se trata en este último caso de empresas transnacionales cuyas ventas anuales superan los 1.728 millones de pesos, y de las cuales el 24% tiene filiales dentro del país. La Tabla 3 permite observar que, respecto a las operaciones en Chile, más de un treinta por ciento operan en otros valles, siendo las regiones III (41%), IV (59%) y V (59%), aquellas que concentran la mayor parte de los casos. La relación entre tamaño, porcentaje y funcionamiento fuera del Valle es más clara en el caso de las operaciones dentro del país, ya que a medida que aumenta el tamaño de la empresa también lo hace el porcentaje de empresas que afirman funcionar en otros lugares. Esto puede observarse en el gráfico y tabla siguiente.

Gráfico 8



Tabla 3

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LAS OPERACIONES DE LA EMPRESA					
La Empresa:		E. Grande	E. Mediana	E. Pequeña	Chi2
Opera en otros países?	Si	22,2	0	4,2	0,083
	No	77,8	100	95,8	
	Total	100	100	100	
¿Funciona en otros Valles?	Si	55,6	22,2	12,5	0,009
	No	44,4	77,8	87,5	
	Total	100	100	100	
¿Tiene filiales?	Si	44,4	22,2	8,3	0,024
	No	55,6	77,8	91,7	

En resumen, las características de las empresas encuestadas son las siguientes:

El 57% se dedica en forma exclusiva a la uva y el 43% tiene otro tipo de plantación, generalmente de frutales y mayoritariamente cítricos. Se trata en consecuencia de un tipo de empresa altamente especializada en el monocultivo de uva de mesa.

La casi totalidad de las empresas grandes (94%) cuenta con uno o más packing mientras sólo un poco más del 20% de las pequeñas tiene packing.

El 23% de las empresas tuvo un volumen de producción de más de 3.000 toneladas mientras otro 23% produjo entre 1.000 y 3.000 ton. En cambio el 29% produjo entre 300 y 999 ton y el 25% menos de 300 ton.

El 73% aumentó los volúmenes de producción con respecto de la temporada anterior y en el 15% de los casos esto se debió al aumento de la superficie plantada.

El 19% de las empresas compra uva a otros productores y son las más grandes las que se abastecen más de otros proveedores.

El 55% de las empresas sólo exporta, el 36% vende en el mercado interno y el 9% vende afuera y en el país. Parte de las ventas en el país se hace a empresas que exportan y las empresas que más venden en el mercado interno son las pequeñas (63%)

frente al 44% de las medianas y el 18% de las grandes. El 100% de las empresas vende la uva a U.S.A. y el 72% a la C.E.E.

El 32% de las empresas trabaja en otros valles. Son las empresas grandes las que tienen más deslocalizada la producción. Dentro de las que operan en otros valles, un 55,6% son grandes al 22,2% de medianas y el 12,5% de las pequeñas.

Una proporción importante de las empresas encuestadas son transnacionales. El 22% de las empresas grandes opera en otros países y el 4,2% de las pequeñas.

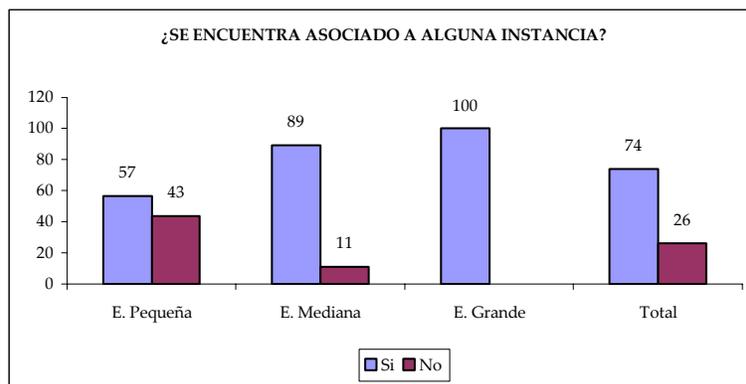
2. Asociatividad empresarial

2.1. Alto grado de gremialización

Las empresas encuestadas muestran un alto grado de asociatividad, situación bastante distinta a la que muestran l@s trabajador@s. Tienen un alto grado de organización gremial a nivel de organismos nacionales y locales mientras l@s trabajadores prácticamente no cuentan con organismos sindicales que los representen. Con excepción de la Asociación gremial de las mujeres que opera a nivel nacional y regional, ANAMURI y RATMURI, hay una casi completa ausencia de organizaciones.

El contraste con las empresas de la muestra se hace evidente, ya que en cuarenta casos, esto es, más del setenta por ciento se indicó la participación en al menos una instancia de asociación en entidades privadas de carácter gremial. La totalidad de las empresas grandes incluidas en la muestra, participa en al menos una instancia asociativa, mientras que en el caso de las empresas pequeñas esto sucede en el 57% de los casos.

Gráfico 9



$\chi^2=0,003$

Como indica la siguiente tabla, la entidad en que cuenta con más empresas asociadas (75%) es la Asociación de Productores de Fruta de Copiapó, seguida por la ASOEX (65%) y por FEDEFruta (45%).

Tabla 4

¿SE ENCUENTRA ASOCIADO A ALGUNA DE LAS SIGUIENTES INSTANCIAS?			
	N	%respuestas	%casos
FEDEFRUTA	18	21	45
Asociación de Productores de Fruta Copiapó	30	34	75
ASOEX	26	30	65
SOFOFA	1	1	3
SNA	8	9	20
Otra	4	5	20
Total	101	100	

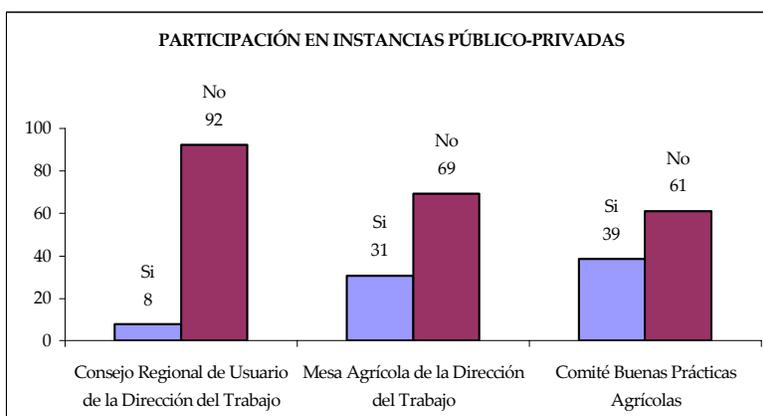
Casos = 40

Menor grado de interlocución en instancias público-privadas

Con respecto a la participación en instancias público-privadas tales como el Consejo Regional del Usuario de la Dirección del Trabajo, la Mesa Agrícola de la Dirección del Trabajo y el Comité de Buenas Prácticas Agrícolas, los niveles de participación son considerablemente menores en comparación con las instancias de asociación entre privados. De tal forma que el 40% de las empresas de la muestra no participa en ninguna instancia de este tipo, y el 39% participa sólo en una.

La entidad donde participa un mayor porcentaje de empresas es el Comité de Buenas Prácticas Agrícolas (39% de las empresas) seguido de la Mesa Agrícola (31%), mientras que sólo el 8% participa en el Consejo Nacional de Usuario de la Dirección del Trabajo,

Gráfico 10

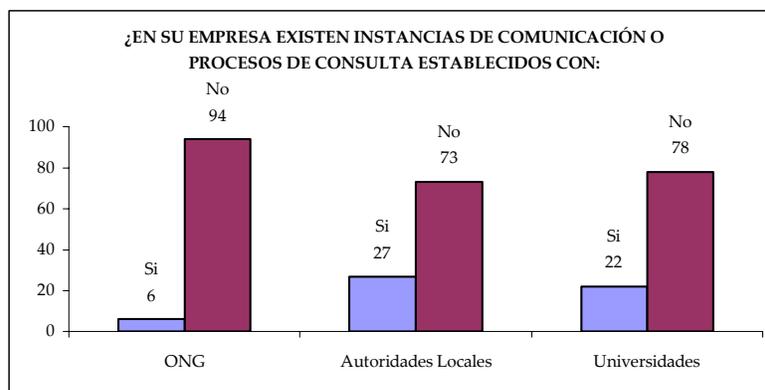


2.3. Bajo grado de interlocución local

Con respecto a la relación o comunicación que las empresas establecen con otras instancias de su entorno, tales como ONGs, autoridades locales y universidades, se encontró que el 64% de las empresas no tiene ni relación ni instancia de comunicación alguna con este tipo de instituciones, mientras que el 21% lo hace sólo con uno. Como se aprecia en el Gráfico 11, se establece una mayor relación con las autoridades locales (27%), y luego con las universidades (22%).

El carácter de las relaciones con autoridades locales es eminentemente preventivo, y se hace con carabineros del sector. Mientras que en el caso de las universidades, las relaciones que se establecen se vinculan a proyectos de tesis o proyectos de investigación de cooperación mutua.

Gráfico 11

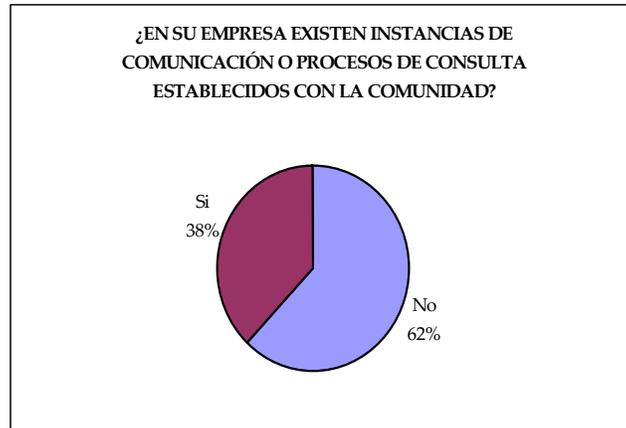


No se encontraron diferencias relevantes entre los distintos tipos de empresas, excepto en el caso de la relación con autoridades locales, donde son las empresas grandes quienes establecen, en mayor proporción que las otras vínculos con éstas y principalmente con las fuerzas del orden.

2. 4. Débil relación con la comunidad

Se les preguntó a las empresas si existían instancias de comunicación o procesos de consulta a la comunidad, ante lo cual sólo un poco menos del cuarenta por ciento (ver Gráfico 12) señaló vincularse con la comunidad a través de mecanismos de apoyo o ayuda financiera, de carácter benéfico o filantrópico sin que hubiera otro tipo de interlocución sino la de tipo vertical.

Gráfico 12

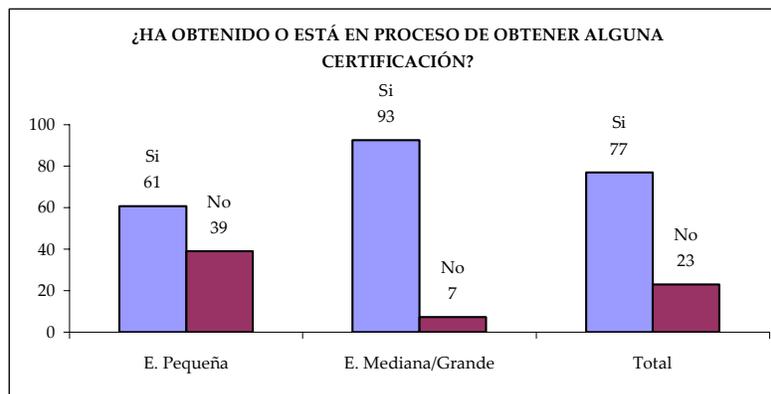


3. Alta prioridad a la certificación

Dentro de las relaciones con el entorno fueron considerados los procesos de certificación, a los que eventualmente pudieran someterse las empresas incluidas en la muestra, en la medida que el cumplimiento de ciertas normativas, por ejemplo, de calidad, permite validarse frente a los otros miembros del rubro y ganar en competitividad.

Como se aprecia en el Gráfico 13, el 77% de las empresas está en proceso o ha obtenido alguna certificación. En el caso de las empresas Medianas y Grandes este porcentaje alcanza el 93%, mientras que en las empresas pequeñas es del 61%.

Gráfico 13



$\text{Chi}^2=0,007$

La Tabla 5 describe los tipos de certificaciones más comunes entre las empresas. El 66% de los casos ha obtenido o está en proceso de obtener la certificación en la norma BPA, el 41% en la EUREGAP y el 32% en la HACCP. Por otro lado la certificación en la norma BS 8800 o equivalentes es la menos utilizada con sólo el 2% de los casos.

Tabla 5

CERTIFICACIONES QUE HA OBTENIDO O ESTÁ EN PROCESO DE OBTENER				
		Casos	% Respuestas	% Casos
OSHAS 18001		6	7	15
ISO 14001		8	9	20
EUREPGAP		17	20	41
HACCP		13	15	32
ISO 9000		9	11	22
BS 8800 o equivalente		1	1	2
BPA		27	32	66
BPManufactura	3	4	7	
Total		85	100	

Casos = 41

Si se comparan estos porcentajes según el tamaño de empresa, se observa, en primer lugar, que la norma BPA es la más común tanto entre pequeñas, medianas y grandes. Sin embargo, se aprecian algunas diferencias, ya que mientras que el 85% de las empresas pequeñas que han obtenido o están en proceso de obtener alguna certificación lo hacen sobre esta norma, esta proporción alcanza sólo al 58% en el caso de las empresas grandes y medianas.

Por otro lado, las empresas grandes y medianas, aunque privilegian la certificación en las normas BPA, EUREGAP (42% de los casos) y HACCP (38% de los casos), también se certifican en otras normas como la ISO 9000 (29% de los casos), OSHAS 18001 (25%) y ISO 14001 (25%). En el caso de las empresas pequeñas, además de la certificación BPA, sólo aparece como relevante la EUREGAP (35%).

El hecho de que las empresas grandes y medianas se certifiquen en mayor proporción y en temas más diversos puede explicarse por el hecho que las empresas pequeñas tienen menores niveles de utilidades y que éstas son dirigidas a temas más “urgentes”, mientras que en las empresas grandes y medianas los costos de los procesos de certificación tienen menor impacto. Por otro lado, al ser las empresas grandes y medianas las que más exportan, y es en el mercado internacional donde las certificaciones adquieren mayor relevancia, otorgándole a las empresas que las obtienen una ventaja comparativa sobre las demás.

En síntesis, las empresas de la muestra presentan:

Alto grado de asociatividad

Se vinculan débilmente con instancias locales, lo hacen principalmente con aquellas encargadas del orden público

Algunas despliegan iniciativas de beneficencia o filantropía

Sobre todo se empeñan en lograr las certificaciones que les permiten insertarse en el mercado externo.

II. EL EMPLEO Y LAS DIFERENTES CATEGORÍAS DE TRABAJADOR@S

1. Obtención de la mano de obra

En un contexto en que la mayor parte de los puestos de trabajo son temporales, las empresas muestran preferencia por ciertos mecanismos para conseguir la mano de obra que necesitan de manera rápida y expedita. Entre los mecanismos utilizados para proveerse de trabajador@s, el mecanismo más utilizado es la plantilla de trabajador@s temporales —lo que no fue mencionado ni en la encuesta a trabajador@s ni en las entrevistas— aduciendo como razones más importantes, la seguridad que le otorga a la propia empresa y la estabilidad y seguridad laboral que le daría a l@s trabajador@s.

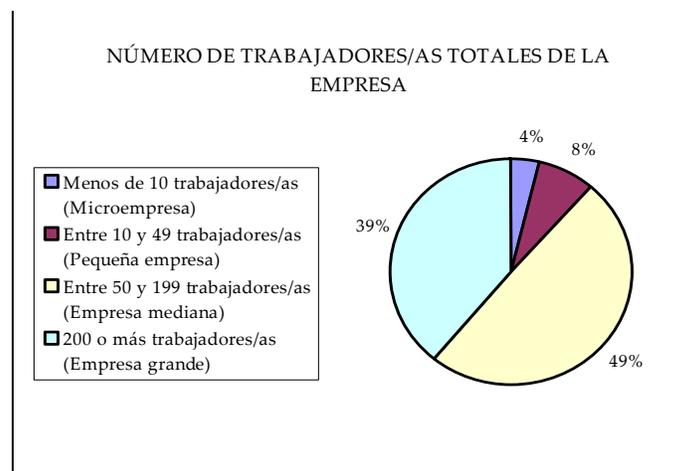
Tanto las empresas que dijeron recurrir a este instrumento como aquellas que no lo hicieron, también establecen una relación directa con él o la trabajadora, y además con contratistas. El mecanismo de contacto menos utilizado (sólo 4 empresas lo mencionaron) es la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) que se mostraba muy activa en ayudar en la colocación de trabajador@s.

Respecto a las diferencias por sexo en la contratación de personal, si bien el ochenta por ciento de las empresas prefiere mujeres especialmente en tareas de packing⁴, el mismo hecho de que éstas ocupen la mayor parte de los puestos temporales, estaría indicando que dicha preferencia no se traduce en una mejora de su situación en el mercado laboral. Sobre todo considerando que, en promedio, **un 57% de las trabajadoras temporales son subcontratadas**, lo que incide en la mayor precarización del empleo femenino, con respecto a lo que sucede con el masculino.

2. Trabajadores temporales y permanentes

De acuerdo a los datos recogidos de las empresas encuestadas, casi un noventa por ciento de las empresas del Valle de Copiapó contó con 50 o más trabajador@s. El promedio fue de 321,9⁵, en un rango que fluctúa entre 6 y 2.019 trabajador@s, primando las empresas que contrataron entre 59 y 199, seguidas por las empresas que contratan más de 200.

Gráfico 14



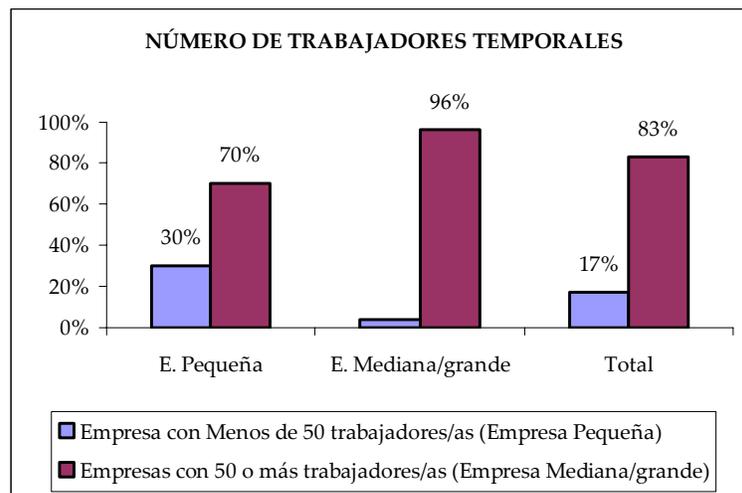
⁴ Aduciendo una mayor motricidad fina, mayor habilidad en las tareas de control de calidad.

⁵ Desviación estándar = 506,6

De los 16.418 puestos de trabajo que generan las empresas encuestadas, **casi el noventa por ciento corresponde a empleos temporales y el resto a puestos permanentes**. De hecho, sólo el 24% de las empresas incluidas en la muestra tienen más de 50 trabajador@s permanentes. En relación a las diferencias por sexo, es importante señalar que **más del noventa por ciento de las trabajadoras de la uva se emplean de forma temporal, una cifra comparativamente superior a la de los hombres que llega al 84%**.

En términos globales, **l@s trabajador@s temporales representan más del 86%**, llegando en ciertos casos a cubrir la totalidad de los puestos de trabajo. La empresa con menor número de personal temporal tiene 4 personas, mientras que la que cuenta con mayor cantidad llega a los 2.800 trabajador@s temporales. El gráfico siguiente permite constatar las diferencias en número entre empresas de distinto tamaño respecto a los empleos temporales.

Gráfico 15



Chi2 = 0.017

Respecto a los puestos permanentes, las empresas indicaron contratar en promedio 38 personas en estos cargos, siendo así que la empresa con mayor número de trabajador@s permanentes llega a las 500 personas, mientras que existen empresas que no contratan personal en forma permanente.

3. L@s trabajador@s migrantes

3.1. La significación de la mano de obra migrante

La contratación de migrantes es una práctica común, que se sostiene en

argumentos como la escasez de mano de obra y la necesidad de contar con trabajador@s especializad@s y con mayor experiencia. De hecho, en casi un setenta por ciento de las empresas de la muestra se señaló estas razones para preferir migrantes. (Tabla 6).

Estos argumentos harían pensar que la mano de obra local no tiene las mismas cualidades ni habilidades que los migrantes, pese a que trabajan hombres y mujeres residentes en el valle en la uva. La tasa de cesantía en Copiapó, para el semestre móvil diciembre 2004-febrero 2005, alcanzó a 7,4%⁶, cifra que si bien comparada con otras ciudades regionales no es tan alta, es un indicador de la necesidad de empleo. No obstante, en un contexto de gran afluencia de trabajador@s migrantes al trabajo de la uva, esta población local cesante no se vincula necesariamente al empleo temporal.

Tabla 6

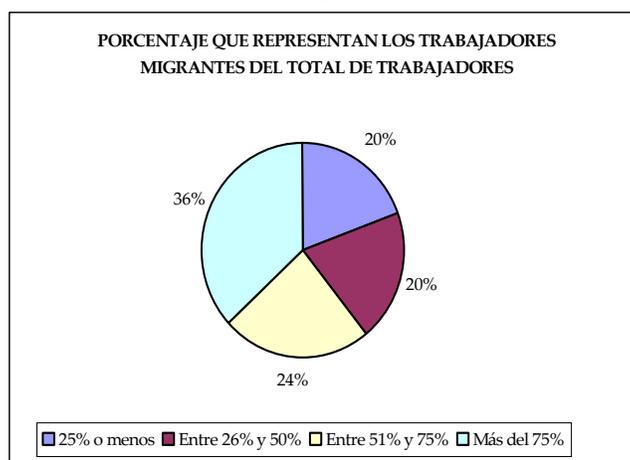
CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES/AS MIGRANTES					
		Grande	Mediana	. Pequeña	Total
Razones por las que cuesta encontrar trabajadores/as de la zona	Falta mano de obra en la zona	25	20	31,6	29,2
	Faltan trabajadores/as especializados	41,7	20	21,1	29,2
	Falta interés por la agricultura en la zona			21,1	12,2
	Distancia entre los predios y sus hogares	16,7	20	5,3	9,8
	Los/las trabajadores/as de la zona son flojos	8,3		15,8	9,8
	No aceptan las condiciones de trabajo	8,3	20		4,9
	Otro		20	5,3	4,9
		100	100	100,2	100
Razones para contratar trabajadores/as migrantes	Falta mano de obra en la zona	45	44	37	40
	Los/las migrantes son mejores trabajadores y/o mejor calificados	25	44	42	39
	Falta interés por la agricultura en la zona	5		5	4
	Distancia entre los predios y sus hogares	5		5	4
	Eficiencia y Ahorro de costos		12		2
	Ninguna razón en especial	10		11	7
	Otro	10			4
		100	100	100	100

⁶ Información INE, abril 2005

En coherencia las argumentaciones dadas por las empresas, **la mayor parte (87%) contrató migrantes durante la temporada 2004-2005. En promedio el 60% de l@s trabajador@s de las empresas son migrantes**, habiendo una empresa que contrató a la totalidad de sus trabajadores entre los migrantes

El 36% de las empresas contrataron migrantes en una proporción que superó el 75% del total de los trabajador@s, siguiéndole aquellas que contrataron entre la mitad y las $\frac{3}{4}$ partes de migrantes (24%). Las empresas que contrataron menos migrantes se reparten en igual proporción entre la cuarta parte y la mitad y menos de la mitad del total de sus trabajador@s.

Gráfico 16



Respecto a las diferencias por sexo entre los migrantes, estas son bastante significativas, ya que en el caso de las mujeres no supera el 50%, mientras en el caso de los hombres pueden llegar a representar el 90% de l@s trabajador@s totales. Así entonces, la población migrante es mayoritariamente masculina.

Según las empresas, l@s trabajador@s provienen en más del sesenta por ciento de la V Región, principalmente del sector de San Felipe, mientras que el 50% afirmó que hay personas de la IV Región, especialmente del sector de Ovalle. Del sur del país, las regiones más mencionadas son la IX (33% de los casos) y la VI (27%); y de la VII y VIII (15 de los casos para ambas) regiones, las ciudades más mencionadas fueron Temuco, Rancagua y Curicó respectivamente. Con respecto de la procedencia no hubo diferencias en las respuestas de las distintas empresas.

3.2. Razones para contratar migrantes

Si bien las empresas incluidas en la muestra señalan la ausencia de mano de obra de la zona como su principal motivación para contratar migrantes, también afirman que ést@s últimos son mejores trabajador@s ya que cuentan con un mayor grado de especialización (Ver Tabla 6). Sin embargo, como se verá en el análisis de las encuestas y entrevistas a trabajador@s, esta relación es bastante dudosa, ya que de hecho las tareas en que es más difícil encontrar trabajador@s de la zona no son necesariamente las que requieren de mayores habilidades y experiencia. Tratándose de un trabajo muy especializado en tareas manuales que no exigen calificación, cualquiera lo puede hacer y

esto quedó demostrado en el hecho que buena parte de la fuerza de trabajo de la temporada era joven y sin experiencia anterior, según la encuesta a trabajadores.

En este sentido, las opiniones que emitieron algunas de las empresas encuestadas respecto a l@s trabajador@s locales son muy similares a las que se encontraron en el material cualitativo, y en las que l@s trabajador@s locales son calificad@s de “flojos” y poco dispuest@s al trabajo, especialmente los hombres. Como ejemplo se pueden citar frases como las siguientes:

“A la gente de acá no le importa lo que le paguen, la gente de acá es floja, realmente floja, los/las de afuera se ponen las pilas”

“...los de acá por todo reclaman y les gusta el descanso”

“(los/las migrantes son) mejores trabajadores/as, gente más trabajadora, más leales con implementos utilizados para trabajar”

“Porque(los copiapinos) no aceptan las condiciones de trabajo”

“(los/las migrantes demuestran) mayor responsabilidad en las tareas asignadas durante el proceso productivo”

“Existe rechazo ante el trabajo porque la labor es dura y pesada”

Estas frases que se presentan también como una justificación para requerir mano de mano de obra migrante, deben ser consideradas en un contexto cultural específico, esto es, que la zona de Copiapó tiene una tradición eminentemente minera, lo que hasta cierto punto incide en la ausencia de interés por el trabajo agrícola. Así también opina uno de l@s informantes entrevistad@s:

“(...) la gente de la localidad no trabaja en agricultura, por su zona minera, porque la gente lo encuentra insignificante”.

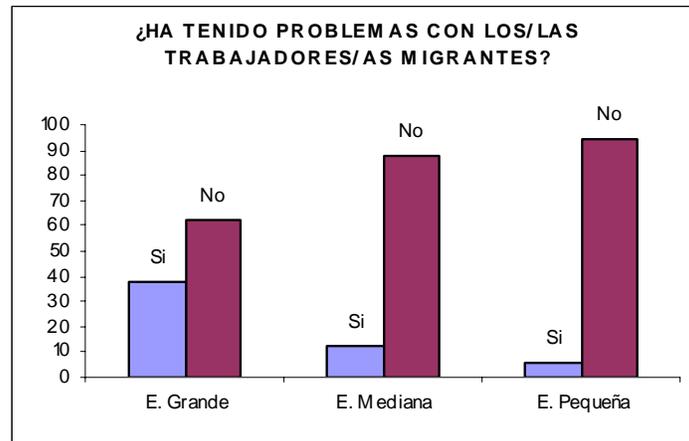
Las opiniones de l@s entrevistados en cuanto las resistencias de los copiapinos a trabajar en la temporada, y sobre todo aquellas de los hombres, varias hipótesis son plausibles considerando que hay diferencias de criterios con respecto del discurso empresarial. En primer lugar, esta resistencia se explicaría no por “la flojera” sino por la falta de dignidad a que conlleva el trabajar como temporero. En segundo lugar, el trabajo en la agricultura se lo compara con la minería lo que implica que existe otro referente laboral para establecer juicios de valor sobre el trabajo en la temporada y en la agricultura. El maltrato es frecuentemente enunciado y estos argumentos, como se pudo observar entre los trabajadores entrevistados, emanan de la tradición y experiencia minera personal o de los padres que han trabajado en la minería. Las mujeres copiapinas pese a concordar con este tipo de denuncia, se asumen más dispuestas a trabajar en la uva. Algunas de ellas agradecen a las empresas haberles permitido criar y educar a sus hijos y esta percepción y opinión está vinculada a la jefatura de hogar y a la falta de educación y calificación para acceder a otro tipo de trabajo.

3.3. Problemas con los trabajador@s migrantes

Ante la consulta sobre la detección de algún problema generado con l@s trabajador@s migrantes, sólo un 17% de las empresas contestó afirmativamente la pregunta lo que indica que existe un alto grado de satisfacción empresarial con respecto

del comportamiento de los afuerinos. Se encontró sin embargo que a medida que aumenta el tamaño de la empresa es más probable encontrar problemas con l@s trabajador@s migrantes mientras un bajo porcentaje de empresas pequeñas afirman haber tenido algún problema, como se observa en el Gráfico siguiente.

Gráfico 17



$\chi^2 = 0.05$

Lo anterior puede explicarse por el mayor número de trabajador@s que tienen las empresas grandes, lo que aumenta el riesgo de conflictos fruto de la gran cantidad de trabajadores, del hacinamiento, etc. Por otro lado, también puede deberse al hecho de que las empresas grandes son más “anónimas” en su relación con l@s trabajador@s, lo que implica menor control y aumenta el riesgo de conflictos.

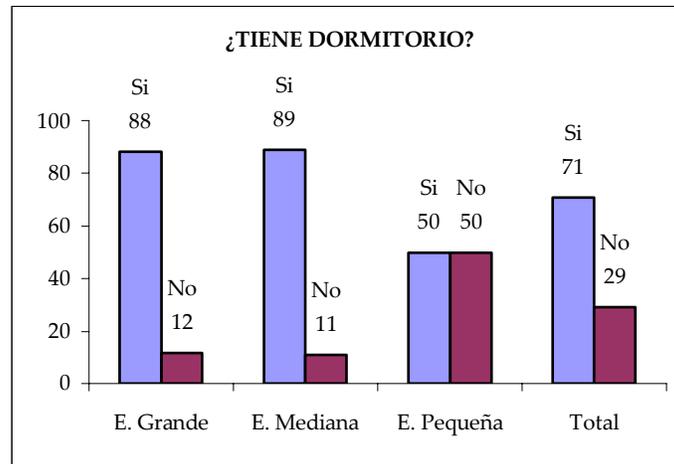
Es importante mencionar que no se encontraron diferencias entre el porcentaje de empresas que trabajan con contratistas y las que afirmaron haber tenido dificultades con l@s trabajador@s migrantes. Lo que indicaría que los problemas que se puedan presentar con est@s trabajador@s no dependen necesariamente de la existencia de la figura del contratista, sino de factores tales como el número de trabajador@s y de la capacidad de la empresa de integrar a l@s afuerin@s.

4. Instalaciones para el alojamiento de los trabajador@s

Dada la alta proporción de migrantes en la fuerza de trabajo temporal, un 71% de las empresas señalaron contar con dormitorios, sobre todo las empresas medianas y grandes que cuentan con mayor número de trabajador@s. La mayor parte de estas instalaciones se encuentran dentro del predio o fundo, y sólo un 21% los tiene en localidades cercanas a los lugares de trabajo.

Si bien el contar con dormitorios permite que las empresas ahorren en el transporte de l@s trabajador@s, también puede generar problemas en la medida que no exista un espacio apto para la distensión luego del trabajo diario.

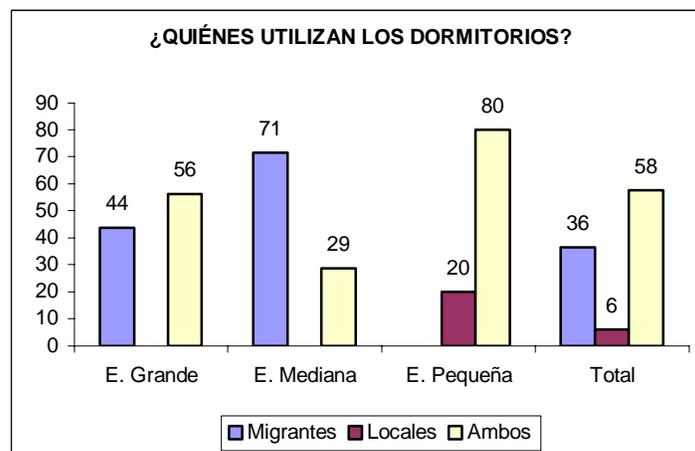
Gráfico 18



$\text{Chi}^2 = 0.014$

Por otra parte, no se encontró relación entre la contratación de trabajador@s migrantes y la existencia de dormitorios, es decir, las empresas que contratan migrantes y aquellas que no lo hacen tienen dormitorios en la misma proporción. En efecto, en el gráfico siguiente se puede apreciar que en la mayoría de los casos los dormitorios son utilizados tanto por migrantes como por trabajador@s locales (58%).

Gráfico 19



$\text{Chi}^2 = 0.004$

Entre las empresas que cuentan con dormitorios, más de la mitad señaló haber tenido algún problema en ellos, situación que se produjo especialmente en aquellas con mayor número de trabajador@s totales. De hecho, el 73% de las empresas con menos de 200 trabajadores afirma no haber tenido problemas en los dormitorios, mientras que este porcentaje es sólo del 39% en el caso de las empresas que contratan a más de 200 trabajador@s.

En relación al tipo de problemas presentados, el 21% de las empresas señaló que estaban relacionados al consumo de drogas y alcohol y la misma proporción dijo que los problemas tenían que ver con el daño a la infraestructura de la empresa. Con porcentajes menores se mencionaron los robos (12% de los casos) y las peleas (12%). Estos

problemas se presentan en proporciones relativamente similares entre los distintos tipos de empresas.

Lo anterior concuerda con la información entregada por l@s propi@s trabajador@s, y se puede decir que son problemas derivados de las dificultades propias de la convivencia entre personas en su gran mayoría desconocidas entre sí. Por otro lado, el régimen interno de los dormitorios aumenta la probabilidad de que se presenten problemas, debido a que las personas en situaciones de encierro tienen a generar relaciones complejas, especialmente si se considera que no existen instancias recreativas o espacios aptos para descansar luego de la jornada de trabajo.

La observación en terreno permitió identificar problemas relacionados con las condiciones de habitabilidad de estas instalaciones, que no siempre cuentan ni con la higiene adecuada, luminosidad, ventilación y el espacio físico adecuado para el número de personas que hacen uso de ellos.

5. Requerimientos de Capacitación

Como se observa en el Gráfico siguiente, el 91% de las empresas identificó algún requerimiento de capacitación para sus trabajador@s. El 71% de las empresas identifican entre los temas en que necesitan capacitación algún área del trabajo agrícola.

Gráfico 20



Si se especifica según actividad se observa que el 27% menciona las actividades del huerto (raleo, trabajo en verde, cosecha, etc.); el 25% afirma que requiere capacitación en higiene y prevención de riesgos en el trabajo; y el 20% menciona la aplicación y manejo de productos agroquímicos. Otro aspecto en el que las empresas afirman que sus trabajador@s necesitan capacitación es la higiene y cuidado personal (14%), además, un 14% de las empresas indican que requieren que sus trabajadores finalicen la educación básica y media.

Al comparar según tamaño, se encontró que el 91% de las empresas medianas/grandes mencionan alguna actividad relacionada directamente con el trabajo agrícola, mientras que en el caso de las empresas pequeñas este porcentaje es de 52%.

De esta forma, las empresas medianas/grandes identifican la higiene y prevención de riesgos en el trabajo (45%) y las actividades del huerto (32%) entre sus principales necesidades de capacitación. Mientras que las empresas pequeñas mencionan la

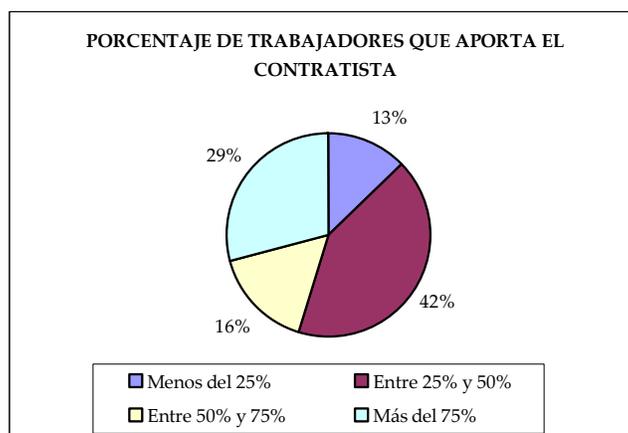
aplicación y manejo de productos agroquímicos (29%), seguido de la finalización de estudios (25%). Parece importante mencionar que del total de empresas que mencionan la finalización de estudios dentro de sus requerimientos de capacitación 7 son pequeñas y sólo 1 es grande.

III. EL SISTEMA DE CONTRATISTAS

1. La importancia del contratista en la provisión de trabajadores migrantes

Como se ha venido señalando la figura del contratista es fundamental en la provisión de mano de obra, tanto así que **un 67% de las empresas de la muestra dicen contratar la totalidad o parte del personal temporal a través de contratistas**. Dentro de este grupo **el 60% trabaja con más de un contratista**, lo que indica que se trata de una práctica relativamente generalizada en el valle de Copiapó.

Gráfico 21

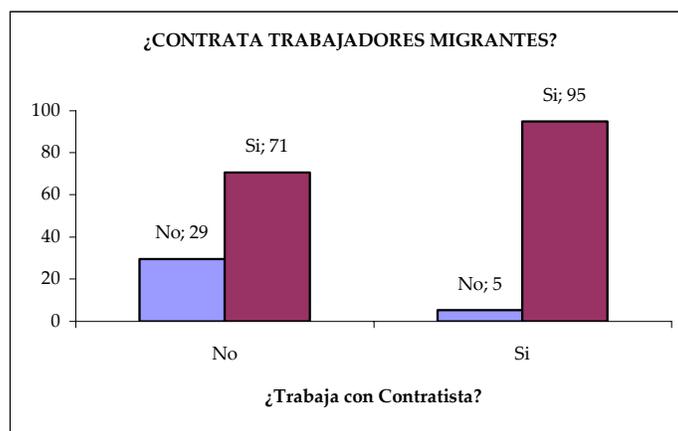


Sólo el 13% recluta a menos del 25% del total de sus trabajadores a través de un agente intermediario mientras que el 29% de las empresas recurre a este sistema con el 75% del total de trabajadores. El 42% de las empresas recurre a la intermediación laboral para proveerse entre la $\frac{1}{4}$ parte de sus trabajadores y la mitad mientras el 16% lo hace con el 50% al 75% del total de la fuerza de trabajo que ocupa.

La principal razón que dan las empresas para trabajar con contratistas es que, a través de ést@s pueden suplir de manera efectiva la escasez de mano de obra, lo que se afirma en casi un sesenta por ciento de los casos. Por otra parte, sólo el 19% mencionó espontáneamente la necesidad de mano obra especializada. Esto concuerda con las razones que tiene las empresas para contratar trabajador@s migrantes que fueron mencionadas anteriormente. De hecho, tal como se observa en el gráfico, **las empresas que trabajan con contratistas contratan migrantes en mayor proporción (95%) que aquellas que no lo hacen (71%)**.

De estas forma, la figura del contratista se yergue como la que traslada a la fuerza de trabajo al valle desde otras partes del país.

Gráfico 22



Chi²=0,015

Debido a que la tasa de desempleo de Copiapó superaba el 7%, y a que en realidad muy pocas empresas mencionan razones de eficiencia y eficacia para el trabajo con contratista, es posible suponer que más que suplir la “escasez” de trabajador@s, lo que las empresas buscan a través del contratista es captar trabajador@s que estén dispuest@s a realizar sus labores sin cuestionar las condiciones que ofrecidas y que este tipo de trabajador es más fácil encontrarlo entre los migrantes que entre la población local.

Por otro lado, también fueron mencionadas algunas desventajas que tendría el trabajo con contratistas. Entre ellas, más del cincuenta por ciento de las empresas identificó la baja calidad del trabajo (lo que no es coherente con la mayor experiencia del trabajador migrante fundamentalmente articulado al contratista) y el 22% identificó la pérdida de control sobre el proceso productivo y sobre la calidad del resultado.

No obstante, debe señalarse que si bien más del cincuenta por ciento de las empresas que fueron consultadas evaluaron de forma positiva el trabajo con contratistas, hay un 46% que no estaba satisfecho con su capacidad de gestión y de administración, así como con el cumplimiento de las tareas asignadas. Lo que en todo caso, no llegaría a constituir un argumento consistente para dejar de solicitar sus servicios como proveedores de fuerza de trabajo.

A pesar del alto porcentaje de empresas que calificaron como malo o regular el trabajo del contratista existe un 67% que señaló que iba a continuar trabajando con contratistas durante la siguiente temporada, mientras que un 25% de las empresas afirman que no lo tiene claro ya que depende de ciertas condiciones, entre las que se encuentran las necesidades de mano de obra y las condiciones de producción de la siguiente temporada. Sólo una empresa afirma que la continuación del contratista depende de la calidad de la gestión de éste.

2. Características del sistema de contratistas

Las tareas en las que más son utilizados los servicios de contratistas son cosecha (30,4%) packing (27,2%) y huerto (12%).

Estos agentes intermediarios de mano de obra aportan distintas cantidades de trabajadores a las empresas y la mitad de ellos las provee con una cantidad que va entre los 21 y los sesenta y cerca de la cuarta parte las provee de menos de 20 y menos. Los plazos de las contrataciones que hace esta figura intermediaria varían desde trabajos por

tarea que son los más frecuentes, los que llegan a más del cuarenta por ciento, y a contratos por la temporada que sólo alcanza el 15,5%.

Es importante mencionar que, en el caso de las empresas que trabajan con más de un/una contratista, los tratos realizados con cada un@ de ell@s pueden ser completamente distintos. Es decir, una misma empresa puede trabajar durante la misma temporada con dos o más contratistas ya sea por faena o tarea; los tratos también pueden ser distintos en términos económicos, ya que mientras a un/una contratista le pagan una cantidad por cada trabajador o trabajadora, a otr@ le pagan la mitad por el mismo trabajo. Esto da cuenta de una situación de diferenciación y desregularización de las relaciones entre empresas y contratistas, por un lado y, como consecuencia de ello, entre contratistas y trabajador@s por otro.

2.1. Mecanismos de control sobre los contratistas

Ante la consulta entre las empresas respecto a la comprobación del registro de l@s contratistas en la Inspección del Trabajo. Algo similar ocurre con la pregunta sobre los certificados emitidos por la Inspección del Trabajo para el control del pago de las obligaciones laborales y previsionales a l@s trabajador@s subcontratad@s, ya que más de un 90% de las empresas afirmó solicitar estos certificados a l@s contratistas. Lo que indicaría una tendencia a normalizar la situación, mediante la retención del pago de las imposiciones.

Además de lo anterior, se les consultó a las empresas si tenían algún mecanismo adicional de control del contratista, a lo cual el 78% respondió afirmativamente. Entre los mecanismos adicionales más utilizados se encuentra la revisión de planillas de pago de imposiciones (48% de los casos) y la revisión de documentos de la relación laboral (38% de los casos) tales como el contrato, finiquitos y declaraciones de renta.

2.2. Distribución de las obligaciones entre empresa y contratista

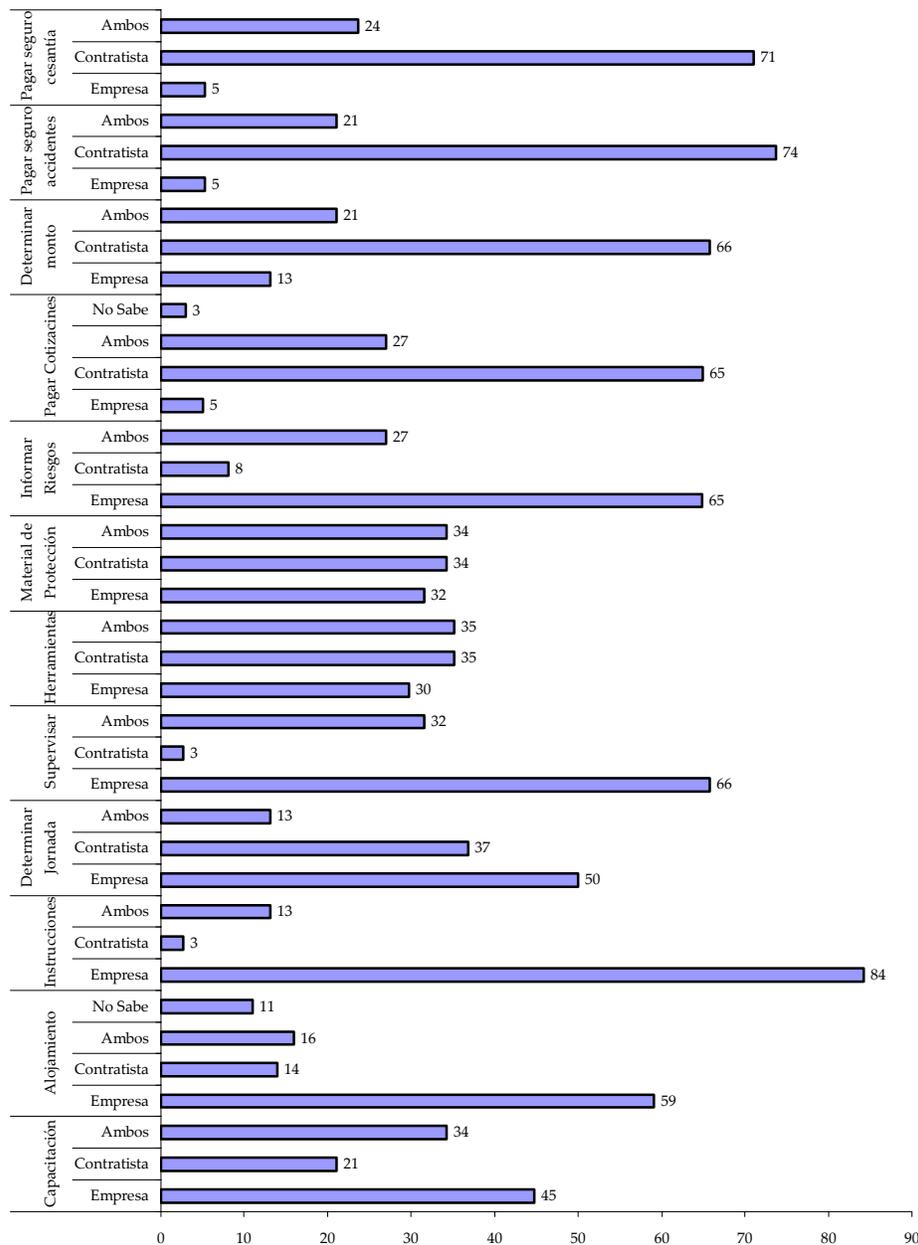
En este aspecto existe un amplio campo de ambigüedad. El Gráfico 17 permite visualizar de qué manera se distribuyen las obligaciones del empleador entre la empresa mandante y l@s contratistas. En primer lugar, dentro de las empresas no existe claridad respecto a quién es el titular de los deberes de la relación laboral, de esta forma, en todas los aspectos considerados en el gráfico hay empresas que afirmaron que no había un responsable único. Si bien esto puede deberse al régimen mixto (directo/indirecto), también es probable que se deba a la falta de definición en los roles de cada parte de la relación laboral.

Se observa, para el caso de las empresas, una situación similar a los resultados de la encuesta a trabajador@s, ya que los aspectos formales de la relación, es decir, pagos previsionales y de seguros, son principalmente responsabilidad del contratista. Por otra parte, las funciones relacionadas con la relación de subordinación de l@s trabajador@s son responsabilidad, fundamentalmente, de la empresa. Esta situación puede considerarse altamente problemática porque separa los aspectos formal y real o efectivo de la relación laboral lo que contribuye a producir una división artificial entre la persona y trabajo.

Finalmente los aspectos relacionados con la seguridad y prevención en el trabajo, de acuerdo a lo que informan las empresas, quedan en un espacio compartido en que ambas partes tienen responsabilidades.

Gráfico 23

TRIÁNGULO LABORAL: ¿QUIÉN ESTÁ A CARGO DE:



Otro aspecto relevante de la relación entre empresa y contratistas tiene que ver con el estatus que tienen estos últimos frente a la empresa. En este sentido, es importante mencionar que existe más de un veinticinco por ciento de la muestra que no consideran la figura del/la contratista como proveedor o proveedora de servicios. La pregunta que surge entonces es ¿Cuál es el status del contratista para estas empresas? Una posible respuesta es que el contratista sea considerado como un “empleado” o con un cargo superior al de l@s trabajador@s temporales, cuya función es proveer de mano de obra y controlarla, lo que podría explicar, en cierta medida, la ambigüedad constatada

en el análisis del triángulo laboral cuyo carácter ambiguo en cuanto responsabilidades se reitera en la encuesta a los trabajadores.

La situación detectada indica que **no se trata de un sistema de subcontratación de trabajadores sino más bien de un sistema de suministro de mano de obra.**

Los datos analizados en relación al trabajo con contratistas permiten establecer que:

El sistema de contratistas definido por sus rasgos como de suministro de mano de obra no cumple necesariamente en forma eficiente las exigencias y necesidades de las empresas (el 92% de las empresas que trabajan con contratistas identificaron desventajas de éstos, y dentro de este grupo, más de la mitad afirmaba que el problema es la baja calidad del trabajo)

Cerca de la mitad de las empresas evaluaron regular o negativamente el trabajo que realiza el o la contratista. Esto torna plausible y otorga importancia al argumento de escasez de mano de obra local.

Las relaciones formales entre empresas y contratistas no tienen características claramente establecidas, así como tampoco está especificada claramente cuál es la relación entre empresa y trabajador@s subcontratad@s, y entre l@s contratistas y ést@s últim@s. Existe entonces una aguda desregularización real y legal de la figura del contratista, donde l@s mayores perjudicad@s, tal como confirman los resultados de las encuestas a trabajador@s, no son las empresas, sino quienes buscan un empleo en ellas.

La pregunta que surge a partir de esta situación apunta a que si l@s contratistas no satisfacen las necesidades de la empresa y además precarizan la situación de l@s trabajador@s como se verá más adelante ¿por qué se siguen utilizando sus servicios?⁷

Una respuesta tentativa, que se puede desprender de los resultados obtenidos, aparte la escasez de mano de obra que es un factor de primer orden, es que esta figura disminuye los costos de las empresas a la vez que proporciona mano de obra dispuesta a trabajar en condiciones desmejoradas, alejadas de la noción de trabajo decente aunque en lo formal se cumpla con una legislación que adolece de consideraciones que promuevan mayor dignidad del trabajador y que regule el suministro de trabajadores.

IV. CONDICIONES DE TRABAJO

1. La jornada laboral

De acuerdo a los datos arrojados por la muestra, en más del sesenta por ciento de los casos el promedio de horas trabajadas alcanza a 9⁸, incluida la colación. La empresa con menor número de horas diarias dijo tener una jornada de 8 horas, mientras la que tiene la jornada más larga llegaba a las 10 horas.

⁷ Para mayores referencias sobre este tema ver: Caro, Pamela; De la Cruz Catalina. *Contratistas e intermediación laboral en la agricultura de exportación*. CEDEM, Santiago, Febrero 2005.

⁸ Desviación estándar = 23 minutos

Tabla 4

JORNADA DIARIA	
Hrs.	%
8 hrs.	6
8,5 hrs.	11
9 hrs.	64
9,5 hrs.	17
10 hrs.	2

Si se comparan estos datos con los obtenidos en la encuesta a trabajador@s se observa que las empresas declararon tener jornadas más cortas que lo que afirmaron l@s trabajador@s. De hecho, en este último caso el promedio de horas trabajadas, incluida la colación, es de 9,4, mientras que en el caso de las empresas como ya se mencionó es de 9 horas. Por otro lado, el máximo de horas trabajadas en las empresas es de 10, mientras que en el caso de los trabajadores llegó a las 17 horas.

No se encontraron diferencias significativas en la jornada laboral, ni para el caso del trabajo con contratistas, ni para el caso de trabajador@s migrantes. Lo que significa que la extensión de la jornada laboral no dependería de ninguno de estos factores.

Considerando que en enero del presente año fue aprobada la nueva Ley Laboral, que incluye entre otras modificaciones la disminución de la jornada de trabajo de 48 a 45 horas semanales, se consultó a las empresas sobre qué acciones habían realizado para adecuarse a esta nueva jornada. El 5% afirmó que no había realizado ningún cambio debido a que se trabajaba 44 horas semanales desde antes de la promulgación de la nueva ley. El 34% de las empresas disminuyó el horario del sábado, mientras que el 32% lo disminuyó repartido durante la semana. Además, el 10% aumentó el personal.

Lo que parece también relevante, son las resistencias que enfrenta la nueva jornada para el sector agrícola desde la perspectiva empresarial, y que se enfoca en el impacto que tendría sobre l@s trabajador@s. Esta resistencia se resume en frases como las siguientes:

“Los trabajadores no se adecuan a la nueva jornada de trabajo, por lo cual no pueden ganar más dinero esta temporada”

“Los trabajadores migrantes no se encuentran conformes con la reducción de horarios ya que estos vienen a trabajar y a ganar dinero”

“El personal de la temporada no se siente a gusto con el nuevo horario de trabajo, la disminución de horas no les permite ganar mucho más en la temporada”

“Se debiera pensar en la estacionalidad”

2. Diferencias salariales entre trabajador@s

Al preguntarle a l@s informantes sobre las diferencias salariales entre l@s trabajador@s direct@s y l@s subcontratad@s, casi un sesenta por ciento reconoció su existencia. De las empresas que contestaron afirmativamente la pregunta anterior, el 60% señaló que l@s trabajador@s subcontratad@s reciben mayores remuneraciones debido a

la forma de pago del salario, ya que en su condición de trabajador@s temporales reciben, en su mayor parte, un pago por producción, es decir “a trato”, el que sería mayor al sueldo mínimo mensual que ganan la mayoría de l@s trabajador@s direct@s. A partir de esto se puede suponer que el salario de los trabajador@s temporales que reciben remuneración por producción o a trato depende, en gran medida, de su disposición a la autoexploración para aumentar el monto de la remuneración. Es decir, que en general, l@s trabajador@s temporales están dispuestos a trabajar más con tal de ganar más.

3. Condiciones de higiene y seguridad

En los gráficos 18 y 19, se observa que la mayoría de las empresas de la muestra asegura cumplir con las condiciones sanitarias básicas. De esta forma el 87% afirmó tener agua potable, mientras el 91% dijo contar con baños cada 75 metros.

Gráfico 24

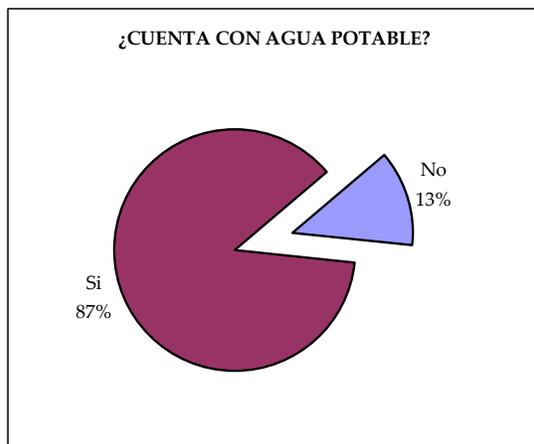
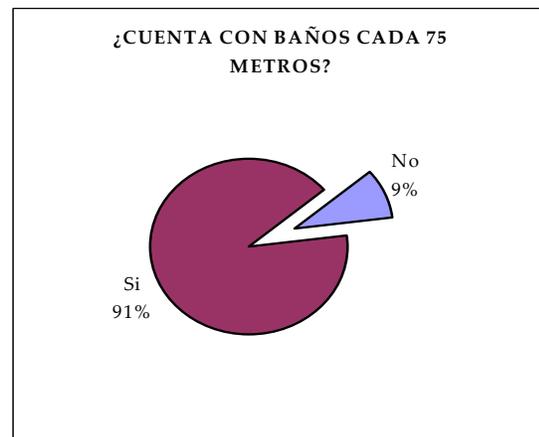
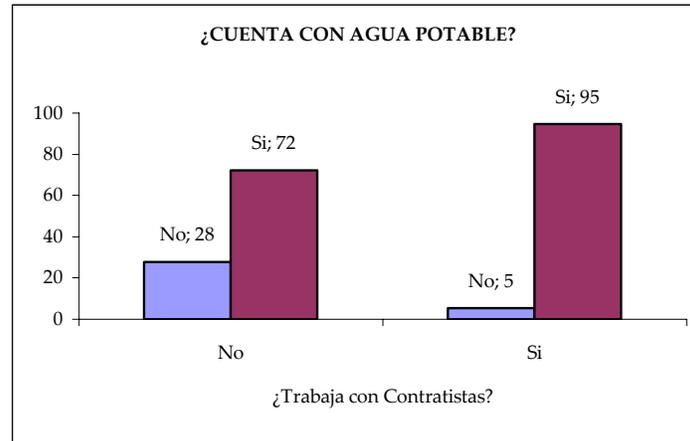


Gráfico 25



El siguiente gráfico también indica que el porcentaje de empresas que trabajan con contratistas y cuentan con agua potable es mayor que el porcentaje que no lo hace. De esta forma, mientras que dentro de las empresas que no trabajan con contratistas el 28% no cuenta con agua potable, este porcentaje es sólo 5% en el caso de las empresas que sí trabajan con contratistas.

Gráfico 26



$\text{Chi}^2=0,019$

Se encontró que sólo el 4% de la muestra no tiene reglamento interno de higiene y seguridad, porcentaje que se mantiene relativamente parejo para los distintos tamaños de empresas.

En cuanto a la existencia de un Comité Paritario, un treinta por ciento de las empresas consideradas dijo no contar con esta instancia, y ese porcentaje tampoco incluye representantes de los trabajador@s, lo que quiere decir que algunas empresas no incluyen a l@s trabajador@s en los aspectos relacionados con la higiene y seguridad. Por otra parte, más de un cuarenta por ciento de la muestra ni siquiera cuenta con departamento de prevención de riesgos.

Una de las principales razones que adujeron las empresas para no tener Comité Paritario, es no contar con el número mínimo de trabajadores (25) requerido para que sea legalmente exigible. Para calcular el número de trabajadores las empresas sólo consideraron a los permanentes, siendo que durante la temporada alta sólo dos empresas tenían menos de 25 trabajadores.

Gráfico 27

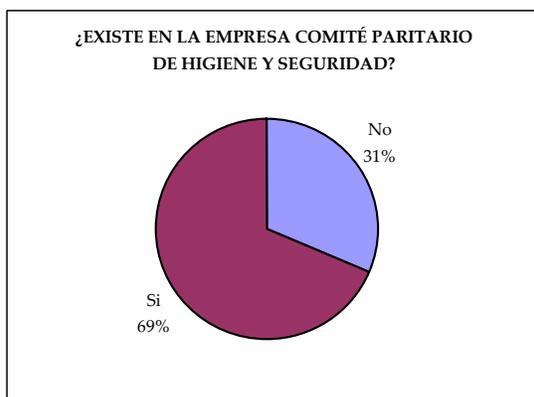
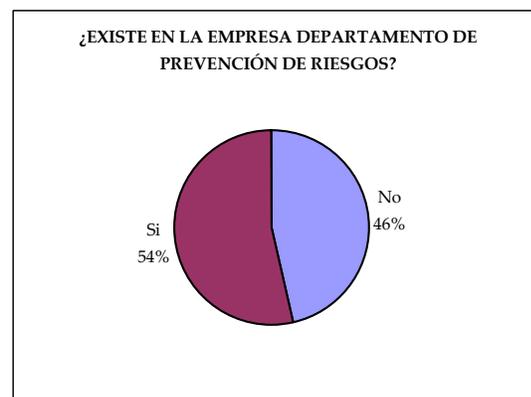


Gráfico 28



La siguiente tabla permite observar las diferencias por tamaño de empresa:

Tabla 5

CUENTA SU EMPRESA CON:					
		E. Grande	E. Mediana	E. Pequeña	Chi ²
Comité Paritario y de Higiene	Si	94	78	44	0,003
	No	6	22	56	
Departamento de prevención de Riesgos	Si	88	22	33	0,000
	No	12	78	67	

En la Tabla 6 se observa que en relación al cargo del responsable de Higiene y Seguridad hay un 26% de personas que lo ocupan que son efectivamente especialistas en el tema, mientras que el 34% son jefes o supervisores de nivel medio, quienes no están necesariamente preparadas para ocupar este cargo.

Tabla 6

PRINCIPAL RESPONSABLE POR LA SEGURIDAD E HIGIENE		
Cargo	N	%
Prevencionista de Riesgo	16	26
Administrador, Subadministrador, Capataz	21	34
Dueño	9	15
Encargado BPA	4	7
Representante de los/las trabajadores/as	3	5
Servicio Externo	3	5
Gerente de Seguridad Alimentaria	2	3
Otro	3	5
Total	61	100

Casos = 53

Respecto a las medidas de seguridad tomadas durante la temporada, se encontró que el 96% de la muestra implementó alguna. Del total de respuestas el 38% corresponde a "Prevención y capacitación en el uso de productos agroquímicos" y el 21% a "Control, renovación o adquisición de implementos de seguridad".

Tabla 7

MEDIDAS DE SEGURIDAD TOMADAS DURANTE LA TEMPORADA		
Medida de Seguridad	N	%
Control, renovación o adquisición de implementos de seg.	27	21,6
Señalética	13	10,4
Prevención y capacitación en el uso de productos agrícolas	47	37,6
Planes y/o programas permanentes de prevención	7	5,6
Equipo o profesional responsable de prevención	3	2,4
Control de los medios de transporte	3	2,4
Construcción de infraestructura certificada	5	4
Otro	16	12,8
Ninguna	4	3,2
Total	125	100

Casos = 52

Las empresas pequeñas señalaron haber implementado principalmente medidas orientadas al control, renovación o adquisición de implementos de seguridad (28%) y la prevención y capacitación en el uso de productos agroquímicos (18%). Las empresas medianas, por su parte, orientaron las medidas al funcionamiento de la señalética de los lugares de trabajo, lo que básicamente significa que han indicado a través de letreros las salidas de seguridad, los sectores con productos peligrosos, etc. Mientras que es en las empresas de mayor tamaño donde se han implementado planes y programas de seguridad permanentes (24%) y se ha procedido a renovar y controlar los implementos de seguridad.

Al analizar estos datos hay que tener presente que algunas de las medidas tomadas no superan los requerimientos mínimos de seguridad e higiene que debe tener una empresa. Así, por ejemplo, algunas de las acciones que tienen que ver con el control, renovación o adquisición de implementos de seguridad son:

- “Extintor de seguridad al día”
- “Compra de equipo de seguridad”
- “Revisión mensual de implementos de seguridad”

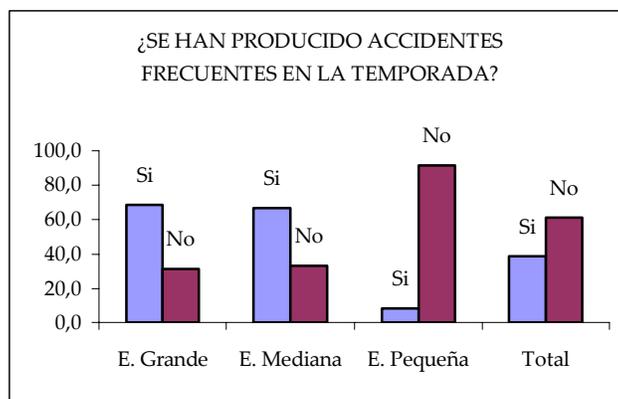
Muchas de las capacitaciones consideradas por las empresas como medidas de seguridad, consisten en charlas de 5 minutos, en las que lo que se hace realmente es orientar a l@s trabajador@s sobre sus responsabilidades y los cuidados que deben tener.

Vale la pena mencionar también un caso específico en que una de las medidas de seguridad tomadas en la temporada fue exigirle licencia de conducir al tractorista, y luego, que los buses no transitaran con pasajeros de pie.

En un contexto más amplio, y considerando las respuestas que entregaron l@s trabajador@s frente al mismo tema, llama la atención el alto porcentaje (93%) de empresas que afirmó tener algún mecanismo para informar sobre los riesgos asociados al trabajo de la uva, utilizando mayormente las capacitaciones grupales, y luego, la información por escrito. Es interesante de notar, precisamente porque el 17% de l@s trabajador@s permanentes y el 36% de l@s temporales afirmaron no haber sido informados apropiadamente acerca de las situaciones de riesgo en el trabajo. Por lo tanto, se puede suponer que las empresas informan de manera incompleta de estos riesgos, que la información proporcionada no es lo suficientemente clara, o que no llega a tod@s l@s trabajador@s.

Respecto a la ocurrencia de accidentes o intoxicaciones, sólo una empresa señaló que se habían producido intoxicaciones durante la temporada, mientras que el 39% afirmó haber tenido algún accidente. Además, como se puede apreciar en el Gráfico 22, a medida que aumenta el tamaño también aumenta la proporción de empresas que han tenido accidentes, lo que se puede explicar en el hecho de que un número mayor de trabajador@s aumenta a su vez el riesgo de que se produzca algún tipo de accidente.

Gráfico 29

Chi²=0,000

Entre los accidentes más frecuentes se encuentran las caídas (30%) y los problemas a los ligamentos y tendones. Los primeros son más frecuentes en las empresas grandes (36%) mientras que los segundos se producen en mayor proporción en las empresas medianas (44%).

Tabla 8

ACCIDENTES FRECUENTES		
Accidentes	N	%
Caídas	9	30
Esguinces, torceduras y/o tendinitis	9	30

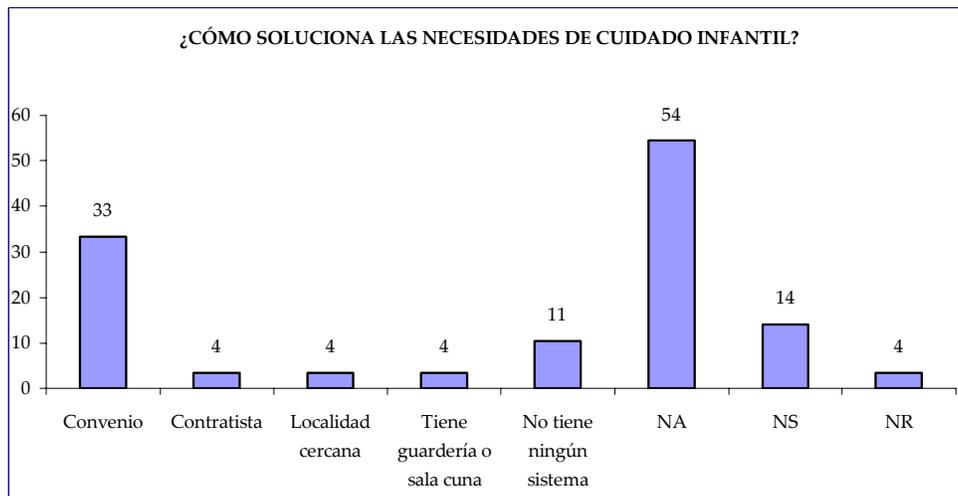
Cortes	4	13,3
Accidentes Vehiculares	2	6,7
Otros	6	20
Total	30	100

Casos = 20

4. Protección a la maternidad y al cuidado de menores

Respecto a este punto, casi un noventa por ciento de la muestra dijo estar dispuesta a invertir recursos para una guardería o sala cuna, proporción que se mantiene más o menos similar en los distintos tipos de empresas. Además, el 34% afirmó solucionar las necesidades de cuidado infantil a través de convenio con instituciones como jardines infantiles y sala cunas, el 11% no respondió la pregunta debido a que tiene menos de 20 trabajadoras, el 24% no contestó la pregunta, mientras que sólo el 15% afirma que no tiene ningún sistema.

Gráfico 30



Estos datos resultan interesantes, especialmente si se considera que el 90% de los trabajador@s afirmaron que la empresa donde están contratad@s no tiene algún tipo de arreglo para el cuidado de menores y que el 24% de las empresas no respondió la pregunta.