

Evolución de la calidad del empleo en trabajadores agrícolas

Julio de 2015

OFICINA DE ESTUDIOS Y POLÍTICAS AGRARIAS www.ODEPA.gob.cl

Autor: Sergio Soto Núñez.

Calidad del empleo - Ocupados - Asalariados - Género - Actividad agrícola - Promedio economía

1. Introducción

La calidad del empleo resulta ser un concepto complejo de definir; sin embargo, existe consenso en la literatura especializada en los ámbitos laborales con respecto al requerimiento de un marco de referencia y múltiples variables para definirlo. En este sentido, profesionales de la Organización Internacional del Trabajo, como Dewan y Peek (2007)¹, expresan que ninguna variable por sí sola puede resumir el concepto y captar todas las dimensiones clave de lo que representa un empleo de calidad.

Otros profesionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como Weller y Roethlisberger (2011)², plantean que este concepto adquiere relevancia a fines de los años noventa, durante el debate internacional sobre "trabajo decente" ³, el que se define como un "trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos, contando con una remuneración y protección social adecuada".

Estos mismos autores plantean que en diferentes contextos y análisis se ha establecido que existe un círculo virtuoso entre productividad y calidad del empleo, en el sentido de que un aumento de la productividad permite mejorar la calidad del empleo y, a la vez, mejoras en la calidad incidirían positivamente en la productividad. Al respecto, observan que una mayor productividad por parte de los trabajadores se relaciona con la satisfacción que ellos presentarían en un ambiente laboral percibido de manera positiva, pero también con la visión de una potencial pérdida de dichas condiciones frente al riesgo de no obtener otro empleo de igual o mejor calidad. Estas relaciones permiten destacar que existen aspectos subjetivos que determinarían los análisis de calidad del empleo.

Con respecto a la información estadística disponible en nuestro país, que permite y facilita analizar este tema, sólo desde el año 2010 el Instituto Nacional de Estadisticas (INE) levanta una serie de indicadores de calidad del empleo.

Con el objeto de contextualizar los análisis de este trabajo, se puede mencionar que, si bien la curva de ocupación en el sector agrícola no presenta modificaciones en su forma, producto de la estacionalidad que caracteriza a esta actividad, es

³ OIT (1999). Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Recuperado el 27 de abril de 2015, del sitio web de la Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm



INFORMATIVO PRODUCIDO Y EDITADO POR ODEPA | TEATINOS 40 | PISO 8 | SANTIAGO DE CHILE | FONO CONSULTA: 800 360 990 FONO MESA CENTRAL:(56-2) 23973000 | odepa@odepa.gob.cl

"Se autoriza la reproducción total o parcial de la información citando la fuente (Odepa)".







¹ Dewan, S. & Peek, P. (2007). Beyond the Employment / Unemployment Dichotomy: Measuring the Quality of Employment in Low Income Countries. Recuperado el 27 de abril de 2015, del sitio web de la Organización Internacional del Trabajo: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_091732.pdf

² Weller, J. & Roethlisberger, C. (2011). La calidad del empleo en América Latina. Recuperado el 27 de abril de 2015, del sitio web de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5341/S2011956 es.pdf?sequence=1

posible apreciar que en los trimestres de máxima ocupación (diciembre-febrero) se observa una tendencia a la baja en el número de trabajadores ocupados entre los años 2011 y 2015. Es así como, con algunos altibajos intermedios, en el año 2015 la ocupación agrícola presentó alrededor de 758.000 trabajadores, en comparación con los 829.000 ocupados del año 2011.

Por otro lado, el empleo generado por el sector agrícola representa en promedio alrededor de 10% del total de empleos de la economía, situándolo como la tercera actividad económica de mayor importancia respecto a la generación de trabajo, detrás de los sectores comercio e industria manufacturera. A nivel regional, la ocupación agrícola supera el 25% de participación en regiones preferentemente agrícolas, como son las de O´Higgins y del Maule.

En relación con la generación de empleo por parte del sector agrícola, se puede observar que, desde los primeros trimestres del año 2014 hasta la fecha, ésta ha permitido contrarrestar en parte la menor ocupación que se ha presentado en otros sectores de la economía, tales como minería, construcción y comercio. Esto ha contribuido a que la ocupación a nivel país se incremente entre 0,6 por ciento y 2 por ciento, para cada uno de los trimestres asociados con respecto a iguales períodos de los años 2013 y 2014.

Este trabajo tiene como objetivo contribuir al análisis de la calidad del empleo en trabajadores asalariados⁴ agrícolas para el período comprendido entre los años 2011 y 2015, específicamente a través de cortes transversales asociados al trimestre diciembre-febrero. Para el cumplimiento del objetivo antes planteado, se vinculan al sector agrícola una serie de indicadores de calidad del empleo disponibles en la encuesta de empleo del INE, de los cuales se seleccionan aquellos que pueden ser asociados con los indicadores definidos⁵ en el citado estudio de Weller y Roethlisberger (2011).

La presente publicación se organiza de la siguiente manera: la sección dos presenta un análisis de los aspectos conceptuales y metodológicos asociados a la medición de la calidad del empleo; la sección tres aborda los resultados de este trabajo, presentando evidencia sobre la evolución de los indicadores de calidad de empleo en trabajadores agrícolas y en el promedio de la economía; finalmente, la sección cuatro plantea ciertas conclusiones.

2. Aspectos conceptuales y metodológicos asociados a la medición de la calidad del empleo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde fines de los años noventa, se encuentra desarrollando un marco conceptual para definir calidad del empleo, que en una primera etapa se focalizó en la definición de "trabajo decente".

Por otro lado, entre los años 2000 y 2010, otras organizaciones han apoyado la definición de calidad de empleo e inserción en sus respectivas políticas del concepto "trabajo decente". Por ejemplo, la Unión Europea determinó una serie de principios para definir "trabajos de calidad" y las Naciones Unidas lo hizo por medio de la incorporación y asociación del "trabajo decente" en el primer Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM), como un mecanismo válido para erradicar la extrema pobreza.

De acuerdo con la literatura especializada en los ámbitos laborales 8, se concluye que la definición más utilizada y aceptada sobre calidad del empleo es la de Richard Anker et al. (2002)9. Él plantea que la calidad del empleo es aceptable cuando es productivo, al menos cubre las necesidades básicas, es elegido en libertad, posee amplios estándares de seguridad laboral, es equitativo, posee previsión de salud y vejez, permite el acceso a una debida protección contra el desempleo y asegura un acceso mínimo a capacitación, así como también se alinea con los estándares internacionales y derechos fundamentales que se deben resguardar en el lugar de trabajo.

Resulta procedente precisar que existen diferencias entre los conceptos calidad del empleo y calidad del puesto de trabajo. La calidad del puesto de trabajo se relaciona con las condiciones objetivas en que se desarrolla el proceso productivo, mientras que la calidad del empleo se define de manera más amplia, por aspectos asociados a la institucionalidad y

⁴ De acuerdo a las estadísticas de empleo del INE, un 70 por ciento de los ocupados agrícolas se asocia a la categoría de empleo asalariado, lo que en estricto rigor se define por el INE como la persona que trabaja para un empleador y que percibe una remuneración.

⁵ Véase sección 2 del presente articulo, "Aspectos conceptuales y de medición de la calidad del empleo"

⁶ Comisión Europea (2001). Políticas sociales y de empleo - Un marco para invertir en la calidad. Recuperado el 27 de abril de 2015, del sitio web de la Comisión Europea: http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2001/ES/1-2001-313-ES-F1-1.Pdf

Naciones Unidas (2010). El progreso de América Latina y el Caribe hacia los objetivos de desarrollo del milenio. Desafíos para lograrlos con igualdad. Recuperado el 27 de abril de 2015, del sitio web de las Naciones Unidas: http://200.23.8.225/odm/Doctos/InfReg2.pdf
 Weller, J. & Roethlisberger, C. (2011). Op. cit.

⁹ Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J. (2002). *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*. Recuperado el 27 de abril de 2015, del sitio web de la Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf

normativa laboral, lo que incide en las relaciones colectivas e individuales de trabajo, influyendo en aspectos tales como los salarios, jornada laboral, tipo de contrato, entre otros.

Con respecto a las relaciones colectivas e individuales de trabajo, la literatura especializada plantea que la legislación laboral y el proceso de negociación colectiva impactan de manera positiva en la calidad del empleo, influyendo en el proceso de determinación de salarios, beneficios no monetarios, contratos, protección social y capacitaciones, entre otros aspectos.

Recalcando que ninguna variable por sí sola puede resumir el concepto calidad del empleo y captar todas las dimensiones clave de lo que representa, tal como lo plantean Dewan y Peek (2007)¹⁰, para el caso de este trabajo se utilizarán como referencia los indicadores de calidad disponibles en la base de datos de la encuesta de empleo del INE. Esto previo análisis y en asociación con los indicadores propuestos por Weller y Roethlisberger en el estudio citado (cuadro 1).

Cuadro 1. Propuesta de indicadores para la medición de la calidad del empleo en America Latina													
	Ingresos	Estabilidad de trabajo e ingresos	Protección social y laboral	Organización del trabajo	Integración social	Desarrollo personal							
Indicadores	Salarios	Tipo de contrato	Salud	 Número y organización de las horas de trabajo 	en decisiones	Capacitación							
	Beneficios no salariales		Maternidad	Intensidad del trabajo	Organización de intereses laborales	Perspectiva de trayectoria ascendente							
			 Jubilación 	Riesgos ocupacionales (salud, accidentes)	ocupacionales trabajo (salud, (interacciones								
			Discapacidad	Ambiente fisico (contaminación, calor, ruido)	iibio de dossej								
			Desempleo	 Interés del trabajo (monotonía) 									
			 Igualdad salarial para igual trabajo 	(s.soma)									
			Cumplimiento de legislación										

Fuente: Weller, J. & Roethlisberger, C. (2011). La calidad del empleo en América Latina. Recuperado el 27 de abril de 2015, del sitio web de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal)

Nota: Los indicadores propuestos por los autores Weller y Roethlisberger corresponden a su propia elaboración, luego de una exhaustiva revisión bibliográfica.

Con respecto a la metodología de análisis de este trabajo, los indicadores de calidad del empleo del INE se estiman sobre el segmento de ocupados que representa la categoría de empleo asalariado¹¹, por rama de actividad económica y para el total de asalariados a nivel país. Todos los análisis son desarrollados con enfoque de género para los cinco cortes transversales seleccionados, los cuales corresponden al trimestre de mayor ocupación agrícola (diciembre-febrero) entre los años 2011 y 2015.

¹⁰ Dewan, S. & Peek, P. (2007). Op. cit.

¹¹ De acuerdo con las estadísticas de empleo del INE, un 70 por ciento de los ocupados agrícolas se asocia a la categoría de empleo asalariado, lo que en estricto rigor se define por el INE como la persona que trabaja para un empleador y que percibe una remuneración.

Los indicadores de calidad de empleo del INE que se utilizarán en este trabajo, con su descripción y respectiva vinculación con indicadores y ámbitos de análisis propuestos por Cepal, se presentan en el cuadro 2.

Cuadro 2. Descripción de los Indicadores de calidad del empleo a utilizar en trabajadores agrícolas										
Ámbito de análisis Cepal	Indicador Cepal	Indicador de calidad del empleo INE	Descripción							
		Acceso a contrato escrito	 Proporción de trabajadores asalariados que formaliza su relación contractual por medio de un contrato escrito 							
Estabilidad de trabajo e ingresos	Tipo de contrato	Relación contractual definida o temporal (menor o igual a tres meses)	 Proporción de trabajadores asalariados que presenta una relación contractual de carácter temporal menor o igual a tres meses 							
	Tipo de pago	Acceso a liquidación o comprobante de remuneraciones	 Proporción de trabajadores asalariados que recibe una liquidación o comprobante de remuneraciones 							
	Jubilación	Cotización fondo de pensiones	 Proporción de trabajadores asalariados que accede a cotizaciones al fondo de pensiones 							
Protección social y laboral	Salud	Cotización de salud	 Proporción de trabajadores asalariados que accede a cotizaciones de salud 							
	Desempleo	Seguro de desempleo o cesantía	 Proporción de trabajadores asalariados que accede a un seguro de desempleo o cesantía 							
	Maternidad	Permiso de maternidad o paternidad	 Proporción de trabajadores asalariados que accede a un permiso de maternidad o paternidad 							
Ingresos	Beneficio no salarial	Guarderías infantiles	 Proporción de trabajadores asalariados que accede al beneficio de guarderías infantiles en su empresa. 							

Fuente: elaboración propia Odepa.

3. Evolución de la calidad del empleo en el trimestre diciembre – febrero para el período comprendido entre los años 2011 y 2015

Los indicadores analizados desde la encuesta de empleo del INE permiten observar parcialmente la evolución de la calidad del empleo en el sector agrícola y en el promedio de la economía, si se considera como matriz de referencia el conjunto de indicadores propuesto por Cepal (cuadro1). Luego de desarrollar este análisis parcial se podrán obtener conclusiones con respecto a la tendencia observada de manera agregada, como también a la diferencia que se presenta entre el grupo de asalariados agrícolas y el promedio de la economía.

En el cuadro 3 se presentan los resultados asociados a los indicadores de calidad del empleo del INE seleccionados en este trabajo y que se encuentran vinculados a los indicadores y ámbitos de análisis propuestos por Cepal.

Para cada uno de los indicadores de calidad del empleo del INE se estima la proporción de acceso que presenta el segmento de los trabajadores asalariados agrícolas. De igual manera, se presenta la brecha estimada en puntos porcentuales (pp) que se observa entre la proporción de trabajadores asalariados agrícolas que accede al indicador de calidad del empleo del INE, con respecto a la proporción de trabajadores asalariados del conjunto de la economía, segmentados por género y para cada uno de los cortes transversales analizados en el período de referencia.

Cuadro 3. Resultados indicadores de Calidad del Empleo para el Corte Transversal diciembre - febrero en el periodo 2011-2015																	
Ámbito de	Indicador calidad	Variables de	Corte Transversal diciembre - febrero														
análisis Cepal	del empleo INE	Variables de análisis	Año 2011			Año 2012			Año 2013			Año 2014			Año 2015		
			Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
	Acceso a Contrato escrito	Proporción de acceso asalariados agrícolas a contrato escrito	67,3%	65,4%	66,8%	67,9%	64,9%	67,1%	70,4%	70,3%	70,4%	73,0%	67,6%	71,6%	70,8%	66,8%	69,8%
		Brecha (pp) de acceso entre asal. agrícolas y asal. de la economía.	-15,6	-19	-16,6	-16,4	-20,7	-17,6	-15,1	-16,6	-15,6	-12,5	-19,8	-14,6	-14,1	-20,5	-16
	Relación contractual definida o temporal (menor o igual a tres meses)	Proporción de acceso asalariados agrícolas a	57%	84,1%	63,7%	55,6%	84,6%	62,9%	54,8%	84,5%	62,4%	52,1%	82,0%	59,6%	51,5%	78,5%	58,1%
		Brecha (pp) de acceso entre asal. agrícolas y asal. de la economía.	25,7	52,5	32,2	22,9	52,3	30,3	22,5	53,1	30,4	21	52,7	29,2	21	49	27,7
	Acceso a liquidación o comprobante de remuneraciones	Proporción de acceso asalariados agrícolas a liquidación o comprobante de remuneraciones	65,5%	63,3%	65,0%	67,2%	62,6%	66,1%	69,4%	69,4%	69,4%	72,0%	66,0%	70,5%	68,7%	65,6%	67,9%
		Brecha (pp) de acceso entre asal. agrícolas y asal. de la economía.	-15,1	-10,6	-13,0	-15,3	-12,2	-13,4	-13,9	-8,7	-11,8	-11,2	-12,9	-11,0	-14,1	-13,9	-13,5
Protección social y laboral	Cotización fondo de pensiones	Proporción de acceso asalariados agrícolas a cotización fondo de pensiones	64,6%	63,2%	64,3%	66,3%	62,3%	65,3%	68,9%	68,4%	68,8%	71,0%	65,0%	69,5%	67,6%	65,5%	67,1%
		Brecha (pp) de acceso entre asal. agrícolas y asal. de la economía.	-14,9	-11,2	-13,2	-15,0	-12,9	-13,6	-13,4	-9,7	-11,8	-11,0	-13,6	-11,1	-13,4	-13,6	-13,1
	Cotización de salud	Proporción de acceso asalariados agrícolas a cotización de salud	64,8%	63,1%	64,4%	66,6%	62,2%	65,5%	68,9%	68,5%	68,8%	71,4%	65,8%	70,0%	68,8%	65,4%	68,0%
		Brecha (pp) de acceso entre asal. agrícolas y asal. de la economía.	-15,0	-11,3	-13,3	-15,1	-13,1	-13,6	-13,6	-9,6	-11,9	-10,8	-12,9	-10,8	-12,7	-13,9	-12,6
	Seguro de desempleo o cesantía	Proporción de acceso asalariados agrícolas al seguro de desempleo o cesantía	56,9%	54,4%	56,2%	61,9%	57,9%	60,9%	61,1%	58,3%	60,4%	66,4%	58,5%	64,4%	64,3%	60,6%	63,4%
		Brecha (pp) de acceso entre asal. agrícolas y asal. de la economía.	-15,7	-11,8	-13,8	-11,9	-9,7	-10,5	-13,4	-11,4	-12,2	-9,2	-11,3	-8,8	-10,7	-10,6	-10,0
	Permiso de maternidad o paternidad	Proporción de acceso asalariados agrícolas al permiso de maternidad o paternidad	44,6%	36,8%	42,7%	45,3%	39,9%	43,9%	52,4%	42,0%	49,7%	55,0%	47,1%	53,0%	55,5%	50,4%	54,3%
		Brecha (pp) de acceso entre asal. agrícolas y asal. de la economía.	-19,3	-25,6	-20,6	-20,1	-24,2	-21,0	-16,3	-26,4	-18,8	-14,7	-24,0	-17,2	-12,0	-18,6	-13,9
Ingresos	Guarderias infantiles	Proporción de acceso asalariados agrícolas al beneficio de guarderias infantiles	3,4%	3,5%	3,4%	3,4%	1,7%	3,0%	2,0%	3,1%	2,3%	4,5%	5,1%	4,6%	2,9%	5,4%	3,5%
		Brecha (pp) de acceso entre asal. agrícolas y asal. de la economía.	-8,9	-19,5	-13,1	-7,7	-20,7	-12,6	-9,3	-20,6	-14,0	-8,1	-21,4	-13,6	-11,9	-21,9	-16,4

Fuente: Odepa con información de la base de datos encuesta de empleo INE.

Con respecto al indicador "Acceso a contrato escrito", en el año 2015 un 70 por ciento de los trabajadores asalariados agrícolas presenta un contrato formal. Si bien la tendencia que se observa entre los años 2011 y 2015 es positiva, en relación con un incremento en dicha proporción (67% en 2011 y 70% en 2015), la diferencia que se observa entre el promedio de trabajadores asalariados del sector agrícola y de la economía se ha mantenido prácticamente inalterable en este período, presentándose una menor formalización contractual de aproximadamente 16 puntos porcentuales en asalariados agrícolas con respecto al total de asalariados de la economía. Esto se refleja en el hecho de que en el año 2011 un 84 por ciento de los trabajadores asalariados del país formalizaba su relación laboral, lo que se incrementa a 86 por ciento en el año 2015.

En el caso específico de las trabajadoras asalariadas agrícolas, la proporción de ellas que formaliza su relación contractual con el empleador no presenta mayores diferencias con la proporción de hombres asalariados agrícolas. Sin embargo, la tendencia positiva para el período bajo análisis es irregular, dependiendo del año de que se trate.

De acuerdo a la legislación vigente (artículo 7 y artículo 9 del Código del Trabajo), el empleador que no formalice la relación laboral con el trabajador por medio de un contrato escrito y en los plazos estipulados será sancionado con las multas previamente establecidas para tales efectos. En este sentido, el hecho de que un 30 por ciento de los trabajadores asalariados agrícolas no presente una relación laboral formal los afecta no sólo en sus relaciones comerciales (acceso a la banca comercial, vivienda, entre otros), sino también en potenciales juicios laborales, donde se dificulta demostrar la relación contractual entre las partes.

Para el caso del indicador "Relación contractual definida o temporal", en el año 2015 en promedio un 58 por ciento de los trabajadores asalariados agrícolas presenta un contrato menor o igual a tres meses. Sin embargo, esta proporción presenta diferencias significativas si se analiza por género. En el caso de los hombres asalariados agrícolas, un 51,5 por ciento de ellos es contratado de manera temporal, mientras que en el segmento de las mujeres asalariadas agrícolas dicha proporción se incrementa a 78,5 por ciento.

La tendencia observada en el período bajo análisis se asocia a una disminución en la proporción de trabajadores asalariados agrícolas que presenta una relación contractual temporal. En el año 2015 dicha proporción es menor en 6 puntos porcentuales que la observada en el año 2011. El hecho de que disminuya la proporción de trabajadores agrícolas que presenta una relación contractual temporal es una tendencia positiva, desde el punto de vista de calidad de empleo, en el sentido de que una mayor proporción de trabajadores presenta un trabajo estable, esto es, una fuente de ingresos permanente al interior de sus respectivas familias.

Con respecto a la brecha observada con el promedio de asalariados de la economía, los asalariados agrícolas presentan 28 puntos porcentuales más de uso de contratos de trabajo temporales.

Calificar un empleo agrícola como de mayor o menor calidad con respecto a la duración del contrato que presenten sus trabajadores, es complejo. Se entiende que esta actividad económica, en especial en rubros como la fruticultura, necesariamente presenta como particularidad la estacionalidad productiva, lo que conlleva una demanda de mano de obra temporal.

Dadas las particularidades propias de la agricultura, no necesariamente el contrato por obra o faena (definido) en sí mismo debe ser considerado como un indicador de mala calidad del empleo, siempre y cuando dicho empleo cumpla con la normativa legal y laboral vigente, en especial en lo que respecta a horarios de trabajo, pago de prestaciones laborales (cotización para pensión de vejez y salud), seguridad y salud en el trabajo, ausencia de trabajo infantil, entre otras variables de interés. Sin embargo, de igual manera se entiende que la existencia de sucesivos contratos por obra o faena, suscritos entre un mismo empleador y trabajador, constituye la figura de un "falso temporero", hecho que en sí mismo debe ser considerado como un empleo de mala calidad, en el sentido de que impide a los trabajadores acceder a los beneficios legales e irrenunciables de un contrato de trabajo permanente o indefinido.

En relación con el indicador "Acceso a liquidación o comprobante de remuneraciones", el segmento de trabajadores asalariados agrícolas presenta una importante brecha con respecto a la proporción de trabajadores asalariados de la economía: 13,5 puntos porcentuales de menor proporción de acceso al comprobante de remuneraciones por parte de los asalariados agrícolas en el año 2015.

En el período bajo análisis, con excepción del año 2013, el segmento de los hombres asalariados agrícolas presenta una mayor proporción de trabajadores con acceso a una liquidación de sueldo en relación con el segmento de mujeres. Esta diferencia no supera los 3 puntos porcentuales en cualquiera de los cortes transversales.

El hecho de recibir por parte del empleador una liquidación de sueldo o remuneraciones responde a una exigencia estipulada en el artículo 54 del Código del Trabajo. Al respecto, el hecho de que en el año 2015 cerca de 32 por ciento de los asalariados agrícolas no acceda al comprobante de remuneraciones perjudica considerablemente al trabajador al momento de existir litigios laborales, dificultando la comprobación de las remuneraciones respectivas.

El cuadro 3 permite apreciar que, al año 2011, un 64 por ciento de los asalariados agrícolas cotizaba en promedio para el "Fondo de pensiones" y para "Salud", lo que se incrementa a 67 por ciento en el año 2015. Esto revela una positiva tendencia de acceso por parte de los trabajadores; sin embargo, se observa que existe una importante brecha entre la proporción de trabajadores asalariados agrícolas que cotizan en ambas prestaciones laborales, con respecto a los asalariados de la economía. Esta distancia es equivalente a 13 puntos porcentuales de menor proporción de acceso por parte de los asalariados agrícolas. En el período bajo análisis, dicha brecha no ha presentado mayores modificaciones.

Al segmentar el análisis por sexo del trabajador, se puede observar que los hombres asalariados agrícolas y de la economía presentan una mayor proporción de acceso a este tipo de cotizaciones que el segmento de las mujeres asalariadas. Por otro lado, se observa un incremento en las respectivas proporciones de acceso a las cotizaciones previsionales para ambos grupos de trabajadores, independiente del sexo del trabajador, en los extremos del período bajo análisis (2011 y 2015).

Para el caso del indicador "Seguro de desempleo o cesantía", en el año 2011 un promedio de 56 por ciento de los trabajadores asalariados agrícolas reportan en la encuesta de empleo del INE que su empleador cotiza para el seguro de desempleo o cesantía respectivo. Esta proporción se incrementa a 63,4 por ciento en el año 2015. Se puede apreciar que existe una importante diferencia entre la proporción de trabajadores asalariados agrícolas que presenta acceso al seguro de cesantía con respecto a la proporción promedio de los trabajadores asalariados de la economía. En el año 2011 esta menor proporción era de 13,8 puntos porcentuales por parte de los asalariados agrícolas, lo que disminuye a 10 puntos porcentuales en el año 2015.

En el segmento de las mujeres asalariadas agrícolas, una menor proporción de ellas con respecto al segmento de los hombres cotiza en el seguro de desempleo. Esta situación se mantiene durante todo el período bajo análisis, con alrededor de siete puntos porcentuales de mayor proporción de cotizantes en el segmento de los hombres.

La importancia de acceder a este seguro se sustenta en el hecho de que representa un apoyo económico en caso de desempleo, al cual tienen derecho todos los trabajadores regidos por el Código del Trabajo. De igual manera, este seguro cubre también beneficios sociales, de salud y asignación familiar, cuando el trabajador se encuentra bajo condición de cesantía.

Con relación al indicador "Permiso de maternidad o paternidad" 12, los resultados obtenidos con respecto a su acceso garantizado sorprenden por las bajas proporciones asociadas a este derecho, que declaran poseer tanto los trabajadores asalariados agrícolas como los del total de la economía.

El segmento de las mujeres asalariadas agrícolas incrementa la proporción que declara tener acceso a este beneficio de maternidad por parte de su empleador, desde 37 por ciento en el año 2011 a 50 por ciento en 2015. En este sentido, si bien la brecha existente entre la proporción de asalariadas agrícolas que declara tener acceso a este beneficio con respecto al promedio de asalariadas de la economía ha disminuido en el año 2015, dicha distancia sigue siendo considerable, superando 19 puntos porcentuales de mayor acceso para el promedio de mujeres asalariadas de la economía.

La legislación vigente establece que todo empleador que presente veinte o más trabajadoras, de cualquier edad o estado civil, tiene la obligación de contar con guarderías infantiles anexas al lugar de trabajo. En este sentido y al observar los resultados asociados al indicador "guarderías infantiles", si bien corresponde al cien por ciento de los trabajadores asalariados, no diferenciando aquellos que se desempeñan en empresas que presentan más de 20 trabajadoras contratadas, en el año 2015 tan solo un 3,5 por ciento de los trabajadores asalariados agrícolas señala acceder a este derecho de cuidado infantil, lo que se compara con el promedio de trabajadores de la economía, donde 20 por ciento de los trabajadores asalariados accede a este beneficio. De igual manera, en el período bajo análisis, la proporción de trabajadoras asalariadas agrícolas que dice acceder a este derecho se ha incrementado sólo desde 3,5 por ciento en el año 2011 a 5,4 por ciento en 2015.

Por otro lado, la legislación vigente faculta a la Dirección del Trabajo para permitir que, en el caso de aquellas empresas que desarrollen faenas en localidades donde no exista un establecimiento con autorización de funcionamiento por parte de la Junji, se pueda otorgar un bono compensatorio en reemplazo de las guarderías infantiles. Esta normativa podría explicar, en parte, la baja proporción de mujeres asalariadas agrícolas que declara acceder a este beneficio por parte de su empleador.

¹² El análisis de este indicador considera el 100% de los asalariados agrícolas y del total de la economía, no segmentado por edad.

Por otro lado, hay que reconocer que, si existiera un mayor número de guarderías infantiles en los lugares de trabajo que se caracterizan por ser mayoritariamente estacionales en su actividad productiva, es probable que un mayor número de mujeres trabajadoras agrícolas se encontraría disponible para trabajar en dichas empresas. Esto permitiría no solo incrementar la mano de obra disponible en el sector, sino también incrementaría los ingresos autónomos de los hogares de origen de las nuevas trabajadoras.

4. Conclusiones

La literatura especializada en los ámbitos vinculados con la medición de la calidad del empleo ha generado como propuesta una serie de indicadores que permiten dar cuenta de esta realidad. Al respecto, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), luego de analizar en detalle una serie de indicadores asociados, en su publicación "La calidad del empleo en América Latina", del año 2011, propone un importante grupo de indicadores de medición, que en su conjunto y luego de un detallado análisis podrían configurar un estándar de medición de la calidad del empleo.

Para el caso de Chile, al asociar la serie de indicadores de calidad del empleo levantada por el Instituto Nacional de Estadisticas (INE) a los ámbitos de análisis de Cepal, se puede observar que, en promedio y para la gran mayoría de los indicadores analizados, existe una importante brecha entre los trabajadores asalariados agrícolas y el promedio de trabajadores asalariados de la economía.

Dado el bajo incremento observado en el período de análisis con respecto a la proporción de trabajadores asalariados agrícolas que mejora su calidad del empleo, se puede concluir que se deberá incrementar los esfuerzos, desde el ámbito público y muy especialmente en el segmento empleador, por aumentar los procesos de difusión e internalización de las buenas prácticas laborales, con el objetivo de hacer atractiva esta actividad económica para las nuevas generaciones de trabajadores e incrementar sus niveles de productividad.

La alta proporción de trabajadores asalariados agrícolas que no accede a un contrato escrito y que no recibe un comprobante de remuneraciones refleja que un importante número de trabajadores se encuentra en una evidente asimetría con respecto a su empleador, en el caso de existir potenciales juicios laborales, debido a la dificultad de demostrar la existencia de dicha relación laboral entre las partes.

Con respecto a los indicadores asociados a prestaciones sociales y laborales (pensiones, salud, desempleo, permiso de maternidad o paternidad), en el período bajo análisis se observa que, si bien hay una tendencia hacia el incremento en las proporciones de acceso a estas variables, dichas proporciones continúan presentando una importante diferencia con respecto a las proporciones de acceso observadas en el promedio de trabajadores asalariados de la economía, debido posiblemente a la baja formalización de las relaciones laborales, que resulta en un menor poder de negociación por parte de los trabajadores agrícolas, más aún cuando se reconoce que la tasa de sindicalización es baja.

En línea con lo anterior, la literatura especializada señala que la legislación laboral y los procesos de negociación colectiva impactan de manera positiva en la calidad del empleo, en especial sobre todas aquellas prestaciones laborales vinculadas a salarios y protección social, tales como cotización para jubilación, salud, maternidad y desempleo. En vista de lo anterior, los fundamentos de la reforma laboral recientemente enviada al poder legislativo se justifican plenamente, más aún cuando se plantea que el diálogo social en la empresa y particularmente la negociación colectiva son esenciales para el crecimiento, la productividad y el desarrollo de empresas socialmente sustentables.

Se concluye que la reforma a la legislación laboral, en especial aquella aplicable a los trabajadores agrícolas de temporada (Estatuto del Temporero), se convierte en una necesidad para un buen funcionamiento del mercado laboral sectorial. El fortalecimiento de la negociación colectiva y el mayor compromiso empresarial para avanzar en temas laborales son importantes desafíos, que tanto el sector privado (empleador y trabajador) como el sector público deben enfrentar para asegurar que la calidad del empleo que se observa en el sector agrícola alcance niveles similares a los del promedio de trabajadores asalariados de la economía.