

PERSPECTIVAS Y DESAFÍOS DEL MERCADO LABORAL AGRÍCOLA AL 2030



Archivo fotográfico ODEPA.

Texto elaborado por **Sergio Soto** y **Victor Flores**, profesionales de ODEPA.

Plantear desafíos de política pública de mediano y largo plazo en el ámbito del mercado laboral agrícola requiere de un acabado diagnóstico que permita apreciar y sistematizar la evolución de la ocupación sectorial.

Desde el año 1990 al presente, esta evolución se ha caracterizado por presentar una disminución en el total de ocupados y de la incidencia de la pobreza a nivel sectorial. De igual manera, se han presentado ciertas modificaciones en una serie de atributos que definen tanto la composición (categorías de empleo, temporalidad de la relación laboral, género, entre otros), como la calidad del empleo en este mercado laboral en particular:

Los agentes de este sector han sostenido una participación relevante en diversas instancias de formación de capital humano, entre ellas, la reciente política pública de certificación de competencias laborales. En línea con lo anterior y sustentado en el diálogo social, tanto empleadores como trabajadores han conformado diversas mesas laborales, ya sea de carácter bipartito o tripartito. Estas instancias han presentado como objetivo avanzar en la discusión técnica y política, respecto al marco jurídico laboral que caracteriza al sector; elaborándose propuestas que, de concretarse, per-

mitirían modernizar el sistema de relaciones laborales que rige a nivel sectorial, generándose mejores condiciones para el ejercicio de los derechos colectivos e individuales. Todo lo anterior en la búsqueda de acuerdos que beneficien tanto a la parte trabajadora como empleadora, reduciendo para estos efectos las asimetrías en el poder de negociación.

En concordancia con lo planteado por Anríquez en una publicación que se presenta en la segunda sección de este libro, el sector agrícola se encontraría en un ciclo de creciente estrechez en su mercado laboral, generado por un importante aumento en la demanda de empleo y reducción de la oferta disponible. Todo esto como consecuencia de la expansión de la superficie agrícola y actividad productiva hacia cultivos de mayor valor y más intensivos en mano de obra.

Por otro lado, la citada “escasez de mano de obra”, entendida como una deprimida oferta de trabajadores disponibles en las economías locales, se reflejaría en una menor disposición por parte de ellos a desempeñarse en esta actividad económica, producto de mayores incentivos a ingresar y permanecer en otros sectores, caracterizados por presentar, entre otros factores, mayores retornos por educación y por estar ubicados en entornos territoriales más atractivos. Esta realidad la demuestra en parte Bucarey y Urzúa (2013) en su estudio sobre el retorno económico de la educación media técnico profesional en Chile, quienes observan que los técnicos agrícolas de nivel medio, obtienen salarios mensuales que no son significativamente diferentes de los salarios obtenidos por trabajadores que solo presentan educación media científico humanista. Por su parte, aquellos técnicos especializados en los ámbitos de la industria y vinculados

a sectores como electricidad y minería, obtienen salarios considerablemente superiores a los percibidos por trabajadores que solo cuentan con educación media científico humanista o técnicos de otras actividades económicas, como por ejemplo la agricultura.

Los desafíos de política pública y los del sector privado para hacer frente a las perspectivas del mercado laboral agrícola al 2030, deben tener en consideración la evolución y cambios que ha presentado este mercado del trabajo en particular. Esto con el objeto de continuar en la senda de crecimiento económico sectorial, como también el correspondiente incremento del bienestar económico y social que se espera obtengan los ocupados y los respectivos hogares de los trabajadores vinculados a esta actividad económica.

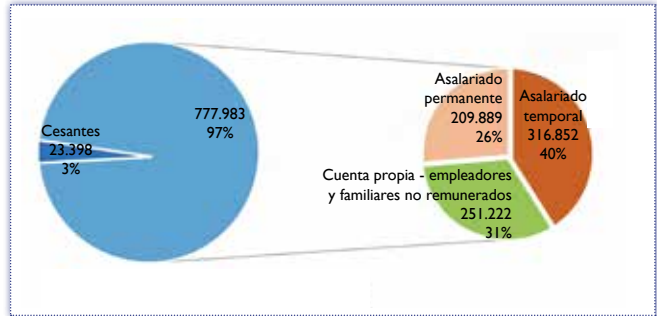
A continuación, se presenta un análisis descriptivo respecto a la evolución de la ocupación e incidencia de la pobreza a nivel sectorial. Posteriormente, se presenta evidencia sobre el nivel de inclusión de los trabajadores agrícolas en el sistema de certificación de competencias laborales y ciertos aspectos relevantes sobre la normativa laboral que rige esta actividad. Finalmente, se analizan las perspectivas del mercado laboral agrícola al año 2030, detallando una serie de desafíos de política pública asociados.

MERCADO LABORAL AGRÍCOLA

La situación del mercado laboral agrícola, en base a la encuesta de empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), muestra que, en períodos de alta demanda laboral, la fuerza de trabajo sectorial se encuentra constituida por un 97% de

ocupados y un 3% de trabajadores en condición desempleada o cesante. Por otro lado, y de acuerdo a la clasificación de tamaño de empresa según el Código del Trabajo, 73% de los ocupados agrícolas se desempeña en empresas de tamaño micro y pequeña, 15% en la mediana empresa y 12% en la gran empresa. En relación con las categorías de ocupación, definidas según la Clasificación Internacional de Situación en el Empleo (CISE) y utilizadas por el INE en el levantamiento de la encuesta de empleo nacional, el gráfico 4.1, permite observar que, en un trimestre de alta demanda laboral (diciembre-febrero 2016), la categoría de empleo de mayor relevancia sectorial es el trabajo asalariado con du-

Gráfico 4.1 Composición de la fuerza de trabajo agrícola nacional (número de trabajadores y participación según categoría de empleo). Diciembre - febrero 2016.



Fuente: Odepa con base en encuesta de empleo INE.

ración temporal⁽¹⁾, seguida por el grupo de trabajadores asociados a la categoría por cuenta propia y empleadores y el

Tabla 4.1. Ocupados por categoría de empleo al trimestre diciembre - febrero 2016.

REGIÓN	CATEGORÍA DE EMPLEO			TOTAL OCUPADOS	PARTICIPACIÓN EMPLEO REGIONAL
	CUENTA PROPIA Y OTROS	ASALARIADO TEMPORAL	ASALARIADO PERMANENTE		
Arica y Parinacota	6.555	614	1.590	8.759	12,0%
Tarapacá	3.264	395	815	4.474	2,8%
Antofagasta	713	587	850	2.150	0,8%
Atacama	2.118	4.893	1.867	8.878	7,0%
Coquimbo	14.535	19.231	9.931	43.697	12,6%
Valparaíso	14.537	24.095	25.834	64.465	8,0%
Metropolitana	24.362	33.673	37.493	95.529	2,9%
O'Higgins	14.014	71.194	27.437	112.644	25,6%
Maule	39.650	74.574	26.875	141.099	28,3%
Biobío	28.539	42.846	34.166	105.552	11,7%
La Araucanía	56.184	25.811	15.622	97.617	21,5%
Los Ríos	10.502	8.930	8.540	27.971	15,0%
Los Lagos	31.354	8.586	15.278	55.218	13,2%
Aysén*	2.401	554	1.144	4.099	7,0%
Magallanes*	2.495	869	2.446	5.811	7,2%
País	251.222	316.852	209.889	777.963	9,6%

Fuente: Odepa con base en encuesta de empleo INE

(1) Empleo temporal es todo aquel que presenta una relación laboral menor o igual a tres meses con un mismo empleador.

grupo de asalariados que presenta una relación laboral permanente con su empleador:

A nivel regional (ver tabla 4.1), la categoría de empleo asalariado adquiere mayor relevancia en las Regiones de O'Higgins y de Valparaíso, representando 88% y 77%, respectivamente, del total de ocupados a nivel sectorial en dichas regiones. Por otro lado, la categoría de empleo por cuenta propia, es mayoritaria en la Región de La Araucanía.

De igual manera, esta segmentación del mercado laboral agrícola, observada desde un enfoque territorial, permite apreciar la alta heterogeneidad que presenta la ocupación sectorial alineada a la diversidad productiva que exhibe esta actividad económica a nivel local. Prueba de ello es el hecho que, si bien a nivel país la actividad agrícola es la responsable de generar el 9,6% de la ocupación, en regiones como el Maule y de O'Higgins esta actividad representa sobre el 26% de la ocupación local.

Evolución de la ocupación y composición del mercado laboral sectorial

Continuando con el análisis del mercado laboral sectorial y desde una perspectiva de evolución temporal, la actividad agrícola, excluyendo al sector pesca, hacia el año 1990 empleaba al 15,9% del total de ocupados de la economía, según reporta la encuesta de caracterización socioeconómica (Casen⁽²⁾). Esta participación disminuye a 8,7% en el año 2015, generada en parte por el incremento de la ocupación a nivel país de 70,4% y una disminución de la ocupación sectorial de 6,8% en el período bajo análisis. Esta realidad contrasta con lo observado en otros sectores económicos, como por ejemplo construcción y comercio, que

han incrementado su importancia relativa en la generación de empleo nacional, expandiendo su ocupación en 118% y 88%, respectivamente. Ambas actividades económicas adquieren relevancia, desde el punto de vista que se caracterizan por emplear mano de obra no calificada y su crecimiento significa para la actividad agrícola una creciente competencia por el mismo recurso humano, tal como lo plantea Anríquez en su publicación.

La disminución relativa de la ocupación agrícola entre los años 1990 y 2015 es inversamente proporcional a lo observado en el ámbito de los salarios y actividad económica sectorial. Utilizando información estadísticamente comparable, el INE reporta desde el año 2001 al año 2015 que el salario medio del total de ocupados del sector agrícola se ha incrementado a una tasa promedio anual de 3,1%. De igual manera y según lo reportado por el Banco Central, el crecimiento de la actividad económica sectorial (PIB) se ha expandido a una tasa promedio anual de 4,2% en igual periodo. Esta realidad deja entrever que en términos agregados y de mantenerse la tendencia positiva de crecimiento de la actividad económica sectorial, existiría espacio suficiente para que los salarios reales de los trabajadores continúen incrementándose y acercándose aún más a la tasa de crecimiento de la actividad económica.

En línea con lo anterior, se observa que, independiente de la expansión que han presentado los salarios reales en el sector agrícola, la brecha salarial con otros sectores económicos continúa siendo alta. En relación con el promedio de los salarios de la economía, hacia el año 2001 estos eran 1,7 veces más altos que los del sector agrícola, disminuyendo marginalmente a 1,6 veces en el año 2015. Respecto al sector construcción,

dicha brecha salarial incluso se ha incrementado, observándose 1,6 veces más salario promedio hacia el año 2015.

Por otro lado, respecto a la productividad laboral⁽³⁾ reportada entre los años 2001 y 2015, se observa una tendencia positiva y al alza de este indicador en el sector agrícola (4% tasa de crecimiento promedio anual), lo que ha permitido disminuir la brecha de productividad con otros sectores y el promedio de la economía. Hacia el año 2001, el sector construcción presentaba 3,2 veces más producto por ocupado que el sector agrícola, disminuyendo a 2 veces el año 2015. Para el promedio de ocupados de la economía, en el año 2001 se observaba 3,8 veces más producto por ocupado que en el sector agrícola, disminuyendo a 2,7 veces en el año 2015. Sin embargo, esta positiva tendencia en el aporte del trabajo agrícola al crecimiento de esta actividad económica, no se ha visto reflejada en un significativo incremento de los salarios y, por lo tanto, en una disminución de las brechas salariales con otras actividades económicas.

Adicionalmente, si bien el indicador de productividad laboral no permite identificar los cambios en productividad generados por mejoras en la eficiencia productiva, innovación, cambio tecnológico, desarrollo de inversiones y otros aspectos, pudiendo ser sesgada su interpretación, se convierte en un desafío de futuro profundizar los análisis en el ámbito de los determinantes del crecimiento sectorial, en donde el cambio tecnológico o Productividad Total de Factores puede ser estimado, permitiendo aislar su impacto en el crecimiento de la ac-

tividad económica de otros factores de producción tales como el trabajo (ajustado por salarios y educación) y stock neto de capital.

En el ámbito de la composición del mercado laboral sectorial, utilizando como referencia la encuesta Casen, se observa que la incorporación de la mujer al trabajo agrícola es altamente significativa en los últimos veinticinco años, incrementando su participación relativa respecto al total de ocupados, desde 9,8% el año 1990 a 26,7% en 2015. Este aumento de la proporción de mujeres ocupadas a nivel sectorial, no solo se explica por un menor número de hombres trabajadores, quienes han visto disminuida su ocupación en 24,3%, sino que fundamentalmente por la incorporación de más de 106.000 nuevas trabajadoras al sector; equivalente a un 154% de crecimiento de la fuerza laboral femenina en el período bajo análisis. Esta situación deja en evidencia la importancia de la mujer trabajadora agrícola en esta actividad económica, en especial en faenas o labores asociadas a la cosecha y *packing* frutícola. Respecto a la edad promedio de los ocupados agrícolas, se observa que en los últimos veinticinco años el promedio de los trabajadores se ha envejecido en 9 años (36 años a 45 años), acompañado de una mejora del nivel educacional de sus ocupados. Esto se refleja en el hecho de que hacia el año 1990, el 75% de la fuerza laboral a nivel sectorial presentaba una escolaridad promedio equivalente a educación básica, reduciéndose tal proporción a 53% en el año 2015. Sin embargo, la proporción de trabajadores con educación técnica solo se ha incre-

(2) La ocupación reportada por la encuesta Casen es representativa de los meses de noviembre y diciembre según corresponda al año de levantamiento de la información.

(3) Productividad Laboral = PIB/número de ocupados.

mentado en 1,7 puntos porcentuales en el periodo bajo análisis, representando al año 2015 un 3,8% del total de ocupados a nivel sectorial. Esto permite afirmar que la actividad agrícola continúa siendo una importante oportunidad laboral para el segmento de la población con bajos niveles de escolaridad y que, si bien disminuye en términos relativos la proporción de trabajadores con educación básica, incrementándose la proporción de trabajadores con educación media, continúa siendo bajo el segmento de trabajadores con educación técnica. Ante esta situación, el sector agrícola debe mirar con atención la baja participación laboral que presentan aquellos trabajadores con altos niveles de educación. Diversos estudios a nivel nacional, entre ellos el de Bassi y Urzúa (2010), destacan que el éxito de la cobertura educacional, experimentada entre los años 1980 y 2010 se debe extender en esta década y las siguientes, con el objeto de incrementar la calidad en los diversos niveles y procesos formativos del capital humano. Tal incremento en la cobertura educacional, se correlaciona positivamente con los aumentos significativos que han experimentado las tasas de participación de la fuerza de trabajo en los niveles más altos de formación educacional. Por lo tanto, es de toda lógica concluir que ante una mayor proporción de ocupados a nivel país con mayores niveles de cualificación, al no presentar espacio y condiciones salariales atractivas en el sector agrícola, esta actividad continuaría dependiendo de una fuerza laboral cada vez más envejecida y solo sostenida en parte, por sus competencias laborales propias de la experiencia laboral y por aquellos segmentos rezagados de la población (cada vez menos) que por

diversos motivos no accede a mayores niveles de educación.

En relación con la proporción de trabajadores agrícolas que se desempeña por cuenta propia y asalariada, también han experimentado importantes cambios en los últimos veinticinco años. Hacia el año 1990 una cuarta parte de los ocupados a nivel sectorial se vinculaba a un oficio por cuenta propia, disminuyendo a una quinta parte en el año 2015, lo que es equivalente a una contracción de 30% en el total de trabajadores de dicho segmento. Por su parte, aquellos trabajadores que prestan servicios bajo un contrato de trabajo, sea éste escrito o de palabra, caracterizado por ser menos precario que otras categorías ocupacionales en lo relativo a condiciones de seguridad social, se han expandido en 10% entre los años 1990 y 2015, representando un 76% del total de ocupados a nivel sectorial. Este importante cambio en la composición del mercado laboral, se debe en gran medida a la expansión de la superficie agrícola vinculada a frutales de exportación, la cual requiere de una mano de obra asalariada de carácter temporal, tal como lo muestra Anríquez en su publicación.

Sin embargo y utilizando indicadores de calidad de empleo⁽⁴⁾ levantados por el INE desde el año 2010 al presente, en ámbitos y variables tales como: estabilidad de trabajo e ingresos (acceso a contrato escrito) y protección social y laboral (acceso a cotizaciones de los sistemas de pensiones, salud, desempleo, entre otros), se observa que en promedio un 68% de los asalariados agrícolas accede a los ámbitos de calidad de empleo analizados (Odepa, 2015).

Esto permite apreciar que, si bien hay una tendencia hacia el incremento en las proporciones de acceso a estos ám-

bitos de calidad de empleo por parte de los asalariados a nivel sectorial, dichas proporciones continúan presentando una importante brecha negativa de 16 puntos porcentuales con respecto a las proporciones de acceso que se observan para el promedio de trabajadores asalariados de la economía. Esto sería, en parte, consecuencia de la baja formalización de las relaciones laborales, que resulta en un menor poder de negociación de los trabajadores agrícolas, más aún cuando en la realidad se constata que la tasa de sindicalización sectorial es baja.

Incidencia de la pobreza en el mercado laboral

Desde la década de 1980 al presente, en nuestro país la medición de la situación de pobreza de los hogares se ha estimado utilizando una metodología basada en los ingresos totales percibidos por un determinado hogar. Por lo tanto, se entiende que el hogar está en situación de pobreza si sus ingresos totales⁽⁵⁾ per cápita mensuales no le permiten cubrir sus necesidades básicas alimentarias y no alimentarias, definidas en las respectivas canastas básicas de alimentos y de bienes y servicios no alimentarios.

Al respecto, desde la encuesta Casen del año 2006 a la fecha, es factible estimar la incidencia de la pobreza tanto de los hogares como de las personas, por medio de una nueva metodología de levantamiento de los ingresos⁽⁶⁾ y actuali-

zación de la canasta básica de alimentos y bienes y servicios no alimentarios, lo que permite obtener estimaciones más robustas respecto a la realidad socioeconómica nacional.

Los resultados indican que la incidencia de la pobreza en los hogares⁽⁷⁾ a nivel país, entre los años 2006 y 2015, disminuyó desde un 26,5% a un 10,5%. Sin embargo, entre los ocupados de la economía, independiente de contar con un trabajo remunerado y estar aportando ingresos autónomos al ingreso total del hogar, un 19,1% de ellos vivía en condición de pobreza en el año 2006, reduciéndose a 6,3% en el año 2015. Para el caso de los trabajadores agrícolas, se observa una importante disminución en la incidencia de la pobreza. Al año 2006 un 39,5% de ellos vivía bajo la línea de la pobreza, mientras que al año 2015 un 15,2% de ellos se encuentra en tal condición (MIDESO, 2015).

Sin embargo, debe llamar la atención y preocupación a nivel sectorial que la actividad agrícola es el sector económico donde se desempeña el 21% del total de trabajadores pobres de la economía al año 2015, cifra tan solo 2,6 puntos porcentuales menor que lo observado el año 2006. Todo esto, independiente del incremento de los salarios, actividad económica (PIB), productividad y aumento del nivel educacional de sus ocupados, que ha caracterizado a este sector productivo en los últimos quince años.

(4) Ver publicación Odepa "Evolución de la calidad del empleo en trabajadores agrícolas" del año 2015. http://www.odepa.cl/wp-content/files_mf/1436889012Evoluci%C3%B3ndelacalidaddeempleo2015.pdf

(5) Se entiende por ingreso per cápita total del hogar, el resultado de la suma del ingreso autónomo del hogar (sueldos y salarios entre otros); las transferencias monetarias que recibe el hogar por parte del Estado y una imputación por concepto de arriendo de la vivienda, cuando ésta es habitada por sus propietarios y en el caso de las viviendas ocupadas en condición de cedida por familiar u otro, cedida por servicio o trabajo, o en usufructo.

(6) Nueva metodología de ingresos considera los ingresos reales autorreportados por los hogares sin ajustar por una constante a cuentas nacionales.

(7) Informe de pobreza Ministerio de Desarrollo Social a 2015 http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Situacion_Pobreza.pdf

POLÍTICA DE FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y MARCO JURÍDICO LABORAL

Desde el año 2000, el Estado de Chile se propuso mejorar y perfeccionar el sistema de capacitación y formación del capital humano. En el año 2002 se estableció el programa Chilecalifica, con el claro objetivo de establecer las bases para la implementación de un sistema de capacitación y educación permanente, orientado a la población adulta. Con posterioridad, hacia el año 2008 se estableció el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, impulsado por el Ministerio del Trabajo y con el apoyo del programa Chilecalifica, siendo Chilevalora la institución a cargo de este sistema en el presente.

Se entiende por competencia laboral todas aquellas aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo. Dicho de otro modo, es "la capacidad de vincular las destrezas prácticas (hacer) y los conocimientos teóricos (saber) en un saber hacer". Bajo este concepto, Chilevalora establece como su misión "aumentar las competencias laborales de las personas, a través de procesos de evaluación y certificación alineados con las demandas del mercado del trabajo y propiciando su articulación con una oferta de capacitación laboral basada en competencias". Al mismo tiempo, busca promover el enfoque de competencias en la educación formal de nivel medio y superior, en programas de innovación y fomento productivo, en la gestión de personas a nivel de empresas, en programas sociales y sistemas de interme-

diación laboral, en un esquema de formación permanente.

El éxito de este sistema se sustenta en los denominados "organismos sectoriales de competencias laborales (OSCL)", los cuales corresponden a una instancia estratégica de coordinación y consenso, conformada por representantes de los trabajadores, empleadores y del Estado vinculados a un sector productivo. Entre sus funciones se encuentra identificar los perfiles ocupacionales prioritarios, validarlos, velar por su vigencia, actualizarlos y solicitar a Chilevalora su acreditación. Entre los años 2008 y 2017 se han establecido once organismos sectoriales de competencias laborales asociados al sector agrícola. Estos corresponden a los rubros frutícola, vitivinícola, hortalizas, lácteos, alimentos elaborados, semillas, aceite de oliva, apícola, carnes rojas, aves y cerdos y agricultura familiar campesina. Desde los inicios de este sistema de certificación el sector agrícola ha presentado una destacada participación. Diversos rubros productivos asociados con actividades agrícolas primarias y agroindustriales ingresaron tempranamente a la denominada fase piloto o demostrativa del sistema nacional de certificación de competencias laborales. Este factor en particular, como también el compromiso de los trabajadores y organizaciones de empleadores participantes, permiten explicar en parte la alta proporción que los trabajadores evaluados y certificados agrícolas representan del total certificado a nivel país (37,8% al año 2015), desempeñándose principalmente en los rubros frutícola, vitivinícola y de alimentos elaborados. En línea con lo anterior, se observa que, del total de perfiles de competencias laborales de la economía, los que presentan un mayor número de trabajadores certificados, se vinculan

al embalador de fruta de exportación (4.201 trabajadores) y operario de manejo de frutales (2.698 trabajadores).

Sin embargo, el sistema aún se encuentra en una fase inicial producto del bajo número de trabajadores certificados⁽⁸⁾ en relación con el total de la ocupación. Para el caso del sector agrícola, sobre un potencial de 800.000 ocupados, al año 2015 se reportan 29.958 trabajadores certificados en sus competencias. En el total de la economía, con más de 8.200.000 trabajadores, al año 2015 se habían certificado 76.983.

Es por esto que resulta fundamental que el sector público y muy especialmente el sector privado del sector agropecuario y forestal, con el objeto de incrementar la empleabilidad y productividad de los trabajadores, aumente su participación en los OSCL, generando una mayor difusión de las bondades de este sistema. Esto permitirá mejorar lo reportado en ciertos estudios asociados a estos ámbitos de formación del capital humano, como por ejemplo lo descrito por Ramos y Carrillo (2017), quienes precisan que el 90% de los empresarios en Chile señalan que no encuentran las competencias laborales que necesitan para producir competitivamente (Bassi *et al.*, 2012) o destacan la falta de mano de obra con las capacidades adecuadas para el desarrollo productivo de las empresas (Banco Mundial, 2012).

En relación con la evolución del mercado laboral agrícola de las últimas décadas y el desarrollo de políticas públicas de fomento, se añade la necesidad de contar con un marco jurídico e institucional adecuado a la dinámica de funcio-

namiento del sector. Ello, con el objeto de promover la eficiencia y eficacia en la toma de decisiones, tanto del sector público como del privado, y velar por la adecuada implementación de estrategias de fomento según sectores, temáticas y tipos de actores involucrados.

Dentro del marco jurídico laboral, las normas relativas a la negociación colectiva constituyen una de las herramientas que posibilitan el diálogo entre trabajadores y empleadores, enfocándolo en aquellos aspectos propios de las labores agrícolas. Así, la normativa sobre adaptabilidad laboral, protección de la salud y seguridad en el trabajo, entre otras, se erigen como elementos fundamentales para conciliar, por una parte, las necesidades de un mercado altamente dinámico y sujeto tanto a factores climáticos como a coyunturas económicas, y por otra para asegurar la adecuada capacitación y fidelización de los trabajadores.

En lo que respecta a los acuerdos internacionales a las cuales nuestro país se encuentra sujeto, el Convenio N° 11 sobre el Derecho de Asociación en la Agricultura⁽⁹⁾, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dispone que todo Estado miembro "se obliga a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas".

A mayor abundamiento, el Convenio N° 141 sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales⁽¹⁰⁾, y su Recomendación

(8) ver reporte de Chilevalora en <http://www.chilevalora.cl/wp-content/uploads/2016/09/CUARTO-REPORTE-PERSONAS-EVALUADAS.pdf>

(9) http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C011,/Document

N° 149⁽¹¹⁾, señalan directrices para definir una política nacional destinada a “facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes”; “adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones”, y muy especialmente señalan que “las organizaciones deberían representar, promover y defender los intereses de los trabajadores rurales, en particular procediendo a negociaciones y a consultas a todos los niveles, en nombre de esos trabajadores”.

En virtud de dichos instrumentos internacionales, nuestro país debe contar con un marco normativo adaptado a la realidad de las zonas rurales, estableciendo al mismo tiempo procedimientos eficaces que estimulen y favorezcan los contactos entre las organizaciones de trabajadores rurales, los empleadores y sus organizaciones y las autoridades competentes.

Con todo, la modernización de las empresas del agro, fundamentalmente aquellas ligadas a la exportación y a la vitivinicultura, no ha estado acompañada en el plano de las relaciones laborales colectivas con un proceso paralelo de desarrollo, el que se manifiesta en una sindicalización en general escasa y una negociación colectiva extremadamente débil (Riquelme, 2013).

De acuerdo a las estadísticas de la Dirección del Trabajo, en el año 2012, la tasa de sindicalización a nivel nacional de los asalariados del sector privado era de 16,6% y sólo 11 trabajadores de cada 100 negociaban colectivamente⁽¹²⁾.

Dicho diagnóstico se funda en que las

normas relativas a la negociación colectiva hoy vigentes en nuestro país, contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo han sido diseñadas, principalmente, para otros sectores de la economía y asimilan los conceptos de predio agrícola al de empresa. Así, por ejemplo, los artículos 365 y siguientes, que regulan la negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, establecen la obligación de negociar para las empresas sólo en aquellos casos donde la obra o faena transitoria tenga una duración superior a doce meses. Por ello, dichas normas resultan difícilmente aplicables a ciertos tipos de faenas agrícolas entre las cuales se encuentra el trabajo de temporada, cuya duración se limita a períodos cortos en ciertas épocas del año.

El Convenio N° 154⁽¹³⁾ de la OIT, sobre el fomento de negociación colectiva, el cual no ha sido ratificado por Chile, establece ciertos estándares aplicables a las medidas adecuadas para fomentar la negociación colectiva. Entre ellos se encuentra, que la negociación colectiva esté al alcance de todos los empleadores y de todas las categorías de trabajadores, incluidos aquellos pertenecientes al sector agrícola.

En el contexto descrito, en los últimos años, el Gobierno ha promovido dos iniciativas de diálogo tripartito junto a representantes sindicales y empleadores con el objeto de reglamentar los derechos colectivos de los trabajadores agrícolas de temporada, a través de la creación de un estatuto específico para ellos. Hasta la fecha, el diálogo se ha concen-

(10) http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C141

(11) http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312487:NO

(12) Compendio de Series Estadísticas 1990-2012, Dirección del Trabajo.

(13) Ver Convenio N° 154 de OIT en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299

trado en mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en materia de extensión de la jornada laboral, creación de registros de trabajadores, indemnización por término de faenas, promoción de la capacitación, implementación de las políticas de salud y seguridad en el trabajo y reglamentación del procedimiento de negociación colectiva.

PERSPECTIVAS DEL MERCADO LABORAL AGRÍCOLA AL 2030 Y DESAFÍOS DE POLÍTICA PÚBLICA

En concordancia con lo desarrollado por Anríquez en “Desafíos en el mercado laboral para el desarrollo de la agricultura chilena”, el mercado del trabajo agrícola se encuentra transitando en un ciclo de “estrechez de su mercado laboral”, caracterizado por una disminución de la oferta de empleo disponible en el sector, y un incremento de la demanda de trabajo, como consecuencia de la expansión de la superficie agrícola y actividad productiva hacia cultivos de mayor valor y más intensivos en mano de obra.

Hacia el año 2030 esta situación se acrecentará, lo que demandará importantes desafíos en el sector empleador, trabajadores y Estado. Ante esto, la problemática de mayor demanda de empleo y menor oferta laboral disponible para desempeñarse en la actividad agrícola, es del todo recomendable abordarla mediante un enfoque territorial, para lo cual resultará fundamental la generación de políticas públicas específicas y transversales y esfuerzos propios de los actores relevantes vinculados a estas dimensiones.

Desde una visión económica y estricta-

mente racional, la denominada “estrechez del mercado laboral agrícola” se sostendría por un aumento de la productividad marginal del trabajador, lo que tendría como consecuencia un incremento de los salarios a nivel sectorial, tal como lo menciona Anríquez en esta publicación.

Sin embargo, la mayor productividad marginal del trabajador, generada en gran medida por una mayor mecanización, investigación e innovación tecnológica, no debe ser considerada como la única vía que permitiría incrementar los salarios y, por consiguiente, estimular la permanencia e incorporación a esta actividad económica, de una oferta ocupacional potencialmente disponible a nivel local. Ante esto, los segmentos empleador y trabajador presentarían un rol fundamental en disminuir la estrechez del mercado laboral, tanto por la vía de propiciar mejores condiciones laborales y mejor gestión del recurso humano, que impacten positivamente en la calidad del empleo, como también en generar una adecuada base organizacional de trabajadores, que permita fortalecer el diálogo social y la búsqueda de acuerdos que favorezcan a ambas partes.

Dicha base organizacional, tanto de empleadores como de trabajadores, en los ámbitos gremial, sindical y campesino, permitiría una adecuada, moderna y mejor intermediación laboral, disminuyendo las asimetrías de información y favoreciendo la coordinación entre ellos.

Por lo tanto, en función de la perspectiva del mercado laboral al 2030, a continuación se presentan desafíos de política pública y de los actores relevantes del sector privado, que permitirían minimizar y afrontar las consecuencias de la citada problemática asociada a la creciente “estrechez del mercado laboral agrícola”.

En el ámbito de incrementar la produc-

tividad marginal y de manera complementaria a lo ya planteado por Anríquez, relativo a que el Estado deberá proveer una adecuada coordinación en investigación y desarrollo (I+D) vinculada al desarrollo y adaptación de maquinaria y tecnología, se puede mencionar que un importante desafío de política pública se asociaría a promover y fortalecer, mediante el desarrollo de instrumentos y programas específicos, de una mayor y mejor capacitación, certificación de competencias laborales y formación continua hacia la educación técnica de nivel medio y superior. Para el fiel cumplimiento de este objetivo, es de toda relevancia por parte del Estado facilitar una adecuada coordinación técnica y política entre los servicios públicos atinentes al sistema educacional, capacitación y extensión.

Lo anterior debe ser focalizado tanto en trabajadores agrícolas asalariados como por cuenta propia, optimizando para estos efectos, los procesos de levantamiento de necesidades de formación y diseño de rutas formativo laborales, con el objeto de incrementar la productividad a nivel sectorial y el bienestar socioeconómico de sus trabajadores y hogares asociados.

Al respecto se debe vincular el círculo virtuoso de la política pública de formación técnica, capacitación y certificación de competencias laborales, con un modelo de extensión, difusión y transferencia tecnológica agrícola, alineado a un marco de cualificaciones de carácter nacional. Esto, en régimen, permitiría asociar la demanda y oferta de formación entre los diversos segmentos de tamaño de productor y entidades público-pri-

vadas, relacionadas con la investigación y desarrollo de tecnologías de producción, todo lo anterior con el objeto de generar las competencias, necesarias y suficientes, en los trabajadores que deberán afrontar los desafíos de supervisar y operar la nueva tecnología que se incorporaría a los procesos productivos. Esto permitiría a los trabajadores, por la vía del desarrollo y adquisición de conocimientos técnicos y profesionales y de la formación continua, avanzar en su desarrollo profesional, facilitando su movilidad laboral al interior del sector y, por parte de los empleadores, contar con una masa crítica de trabajadores altamente capacitados y certificados en las competencias respectivas, lo que facilitaría los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Es por ello que en línea con el desafío institucional de Chilevalora⁽¹⁴⁾ para el presente año 2017 de alcanzar los 100.000 trabajadores evaluados y certificados de la economía desde el año 2002, es totalmente pertinente convocar al Estado y muy especialmente al sector privado (empleadores y trabajadores) para proponerse como meta evaluar y certificar al año 2030 las competencias laborales de una importante fracción de los más de 130.000 trabajadores asalariados agrícolas que a la fecha presentan una relación laboral de carácter permanente con su empleador, en unidades productivas asociadas a la pequeña, mediana y gran empresa (ChileValora, 2016). Lo anterior se justifica en el hecho que dichas empresas presentan acceso a financiamiento vía franquicia tributaria y, muy especialmente en el caso de trabajadores vulnerables, mayor facilidad de acce-

(14) Ver estimación de trabajadores certificados al año 2017 en cuenta pública Chilevalora http://www.chilevalora.cl/wp-content/uploads/2017/06/Cuenta_P%C3%BAblica_2016.pdf

so a recursos directos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) destinados para estos efectos.

En segundo lugar, de acuerdo a la experiencia internacional y literatura especializada, existe un círculo virtuoso entre productividad y calidad del empleo. Al respecto, se observa 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.

En relación al rol que presentaría la organización sindical, la literatura es más bien diversa en explicitar el aporte de este tipo de agrupaciones. Sanhueza y Ugarte (2017) dan cuenta que la literatura económica tradicional plantea que los sindicatos distorsionan los resultados del mercado laboral, por ejemplo, por medio de restricciones legales o salariales, la imposición de restricciones al empleo y protección contra despidos, además de estar asociados al desempleo y pérdida de resultados. Sin embargo y en contraste con estos hallazgos, Freeman (1976) y Freeman y Medoff (1979) argumentan que los sindicatos pueden aumentar la productividad facilitando a los trabajadores un medio factible para expresar su descontento como alternativa a salirse de la empresa, por abrir canales de comunicación entre las firmas y los trabajadores y por inducir a los gerentes a alterar métodos de producción y adoptar políticas más eficientes. Es por esto y en función de lo reportado por Sanhueza y Ugarte (2017), un importante desafío de política pública se asocia a tramitar legislativamente las diversas propuestas, que de manera bipartita o tripartita, han sido desarrolladas por las diversas instancias de diálogo social sectorial, las cuales permitirían modernizar el sistema de relaciones laborales, generándose mejo-

res condiciones para el ejercicio de los derechos colectivos e individuales y con ello potenciar el citado círculo virtuoso entre productividad y calidad de empleo. En síntesis, la administración y gestión de los recursos humanos por parte de los administradores, propietarios o empleados de empresas agropecuarias se convierte en un desafío muy importante en ámbitos tales como condiciones comunes de trabajo, modalidades de contratación, buen trato, trabajo decente, entre otros aspectos, como también en una mejor gestión de operaciones intrapredial, facilitando el desarrollo de condiciones laborales más atractivas, generando con ello más interés en los potenciales trabajadores disponibles, idealmente jóvenes (Dirven, 2016).

Es por ello que el desafío de política pública se asocia a generar las instancias de formación y capacitación en los ámbitos de la gestión del recurso humano, especialmente en aquellos “gestores empresariales” vinculados a la pequeña y mediana agricultura, esto con el objeto de propender hacia una mayor profesionalización de la actividad en estos ámbitos y generar las modificaciones, necesarias, en el currículo formativo de los liceos de enseñanza media técnico-profesional e institutos respectivos, con el objetivo de forjar las competencias técnicas que faciliten a esa futura fuerza laboral, altamente especializada, afrontar los desafíos de la supervisión y administración del recurso humano intrapredial.

Con el objeto de reducir ciertas fricciones que se observan en el mercado laboral, tal como lo plantea Anríquez en esta publicación, un importante desafío de política pública reside en generar adecuados bienes públicos que tiendan a favorecer el diseño de un “Sistema de Información e Intermediación Laboral

Agrícola”, eficiente y eficaz, en donde el énfasis se concentre en la generación de estadísticas que den cuenta de la demanda de trabajadores, segmentados por oficios relevantes. De igual manera, el fomento del desarrollo de instituciones de intermediación laboral, empoderando tanto a las organizaciones de empleadores (gremios); trabajadores (sindicatos y federaciones), y agrupaciones campesinas como a las oficinas municipales de intermediación laboral (OMIL), entre otras, favorecería una adecuada coordinación entre las partes e incorporaría más actores al proceso de intermediación laboral, que a la fecha es ejecutado por empresas contratistas y enganchadores, no contando estos últimos con habilitación legal para realizar dicha labor.

Es del todo relevante que el sector privado genere sus propios sistemas de levantamiento de información de demanda de empleo, considerando los ciclos productivos asociados a las diversas especies que caracterizan a un territorio en particular. Así, se espera que se optimicen los flujos de información, facilitándose una adecuada coordinación respecto a la demanda laboral, como, por ejemplo, entre los rubros frutícola y vitivinícola, los cuales, por lo general, no se superponen en los periodos *peak* de demanda laboral (cosecha). El funcionamiento del escenario descrito, supone la existencia de un Estado proveedor de adecuados instrumentos públicos, siendo facilitador de la búsqueda de igualdad de oportunidades en su respectiva fuerza laboral, donde las necesidades y requerimientos se adapten a las realidades particulares de las actividades económicas, zona de residencia (urbano-rural) y sistemas productivos que los conforman. En línea con lo anterior, fomentar aún más el ingreso y permanencia de las

trabajadoras en el mercado del trabajo agrícola se convierte en un importante desafío en sí mismo. Tal como lo plantea Anríquez, el empleo femenino requiere de consideraciones especiales en términos de flexibilidad de horarios, como también en la generación de condiciones laborales que faciliten un adecuado desempeño. En relación con este aspecto, el desafío de política pública y de los actores relevantes del ámbito empresarial y laboral se vincula a expandir y fortalecer, por ejemplo, aquellos instrumentos y programas públicos asociados al cuidado de los niños e hijos de la mujer trabajadora agrícola, en especial temporeras.

Al respecto, la atención no solo debe estar puesta en el cumplimiento de la ley vigente, como corresponde al derecho a sala cuna, sino también en generar las condiciones necesarias para que aquellos niños mayores de dos años puedan contar con un espacio de cuidado y atención permanente, en especial en zonas rurales, donde el acceso a este tipo de servicios es limitado. Con esto, se tendería a disminuir las probabilidades de trabajo infantil, situación lamentable y condenable que más allá de incrementar los ingresos en los hogares agrícolas, se genera por no contar con una red de apoyo público-privada en estos ámbitos.

Finalmente, en el ámbito de normativa laboral, el rol del Estado es precisamente perfeccionar una política pública de educación y transferencia de conocimientos de dicho marco jurídico al segmento empleador y de trabajadores, lo que les permita adaptar sus unidades productivas y procesos de negociación a la legislación vigente, con un importante foco en la seguridad y salud en el trabajo. Todo lo anterior, sustentado en una mayor y mejor fiscalización de la normativa.