

“Situación de la mano de Agrícola en Chile y Perspectivas de Futuro”

JUAN PABLO SUBERCASEAUX

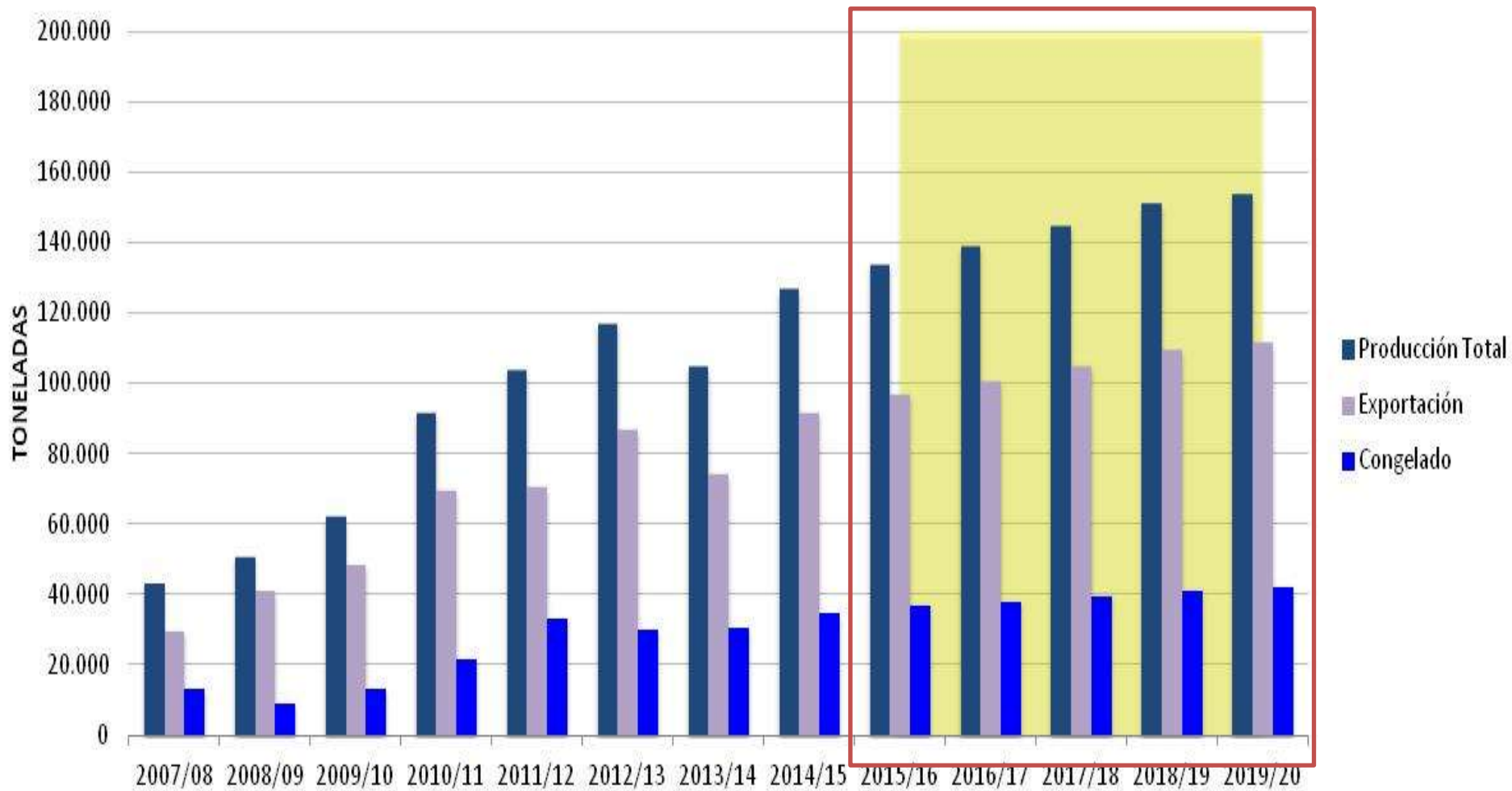
Ing. Agrónomo, Ms Sc y MBA



Mano de Obra Agrícola y Cultivo del Arándano



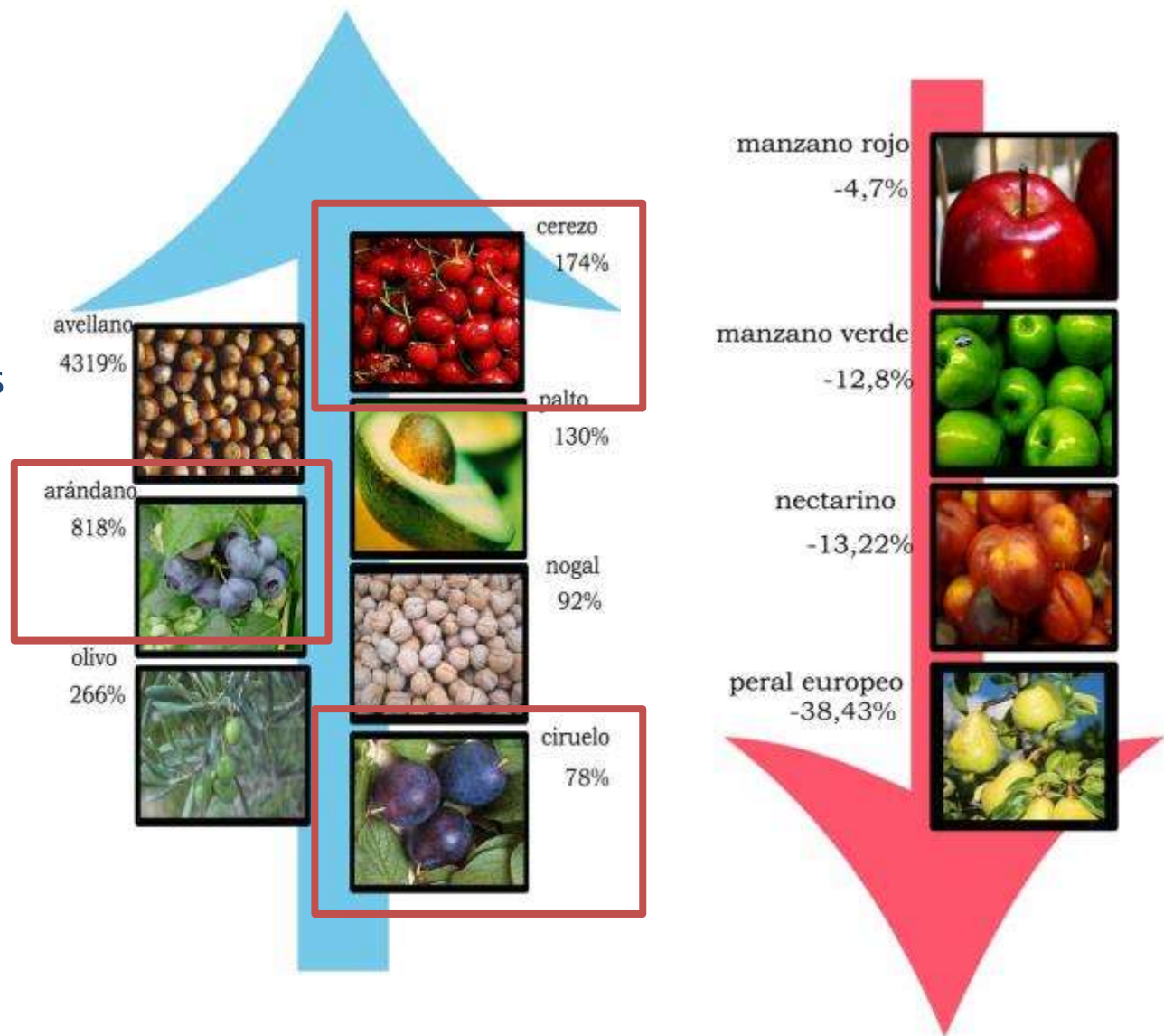
PERSPECTIVA DE LA PRODUCCIÓN DE ARÁNDANOS



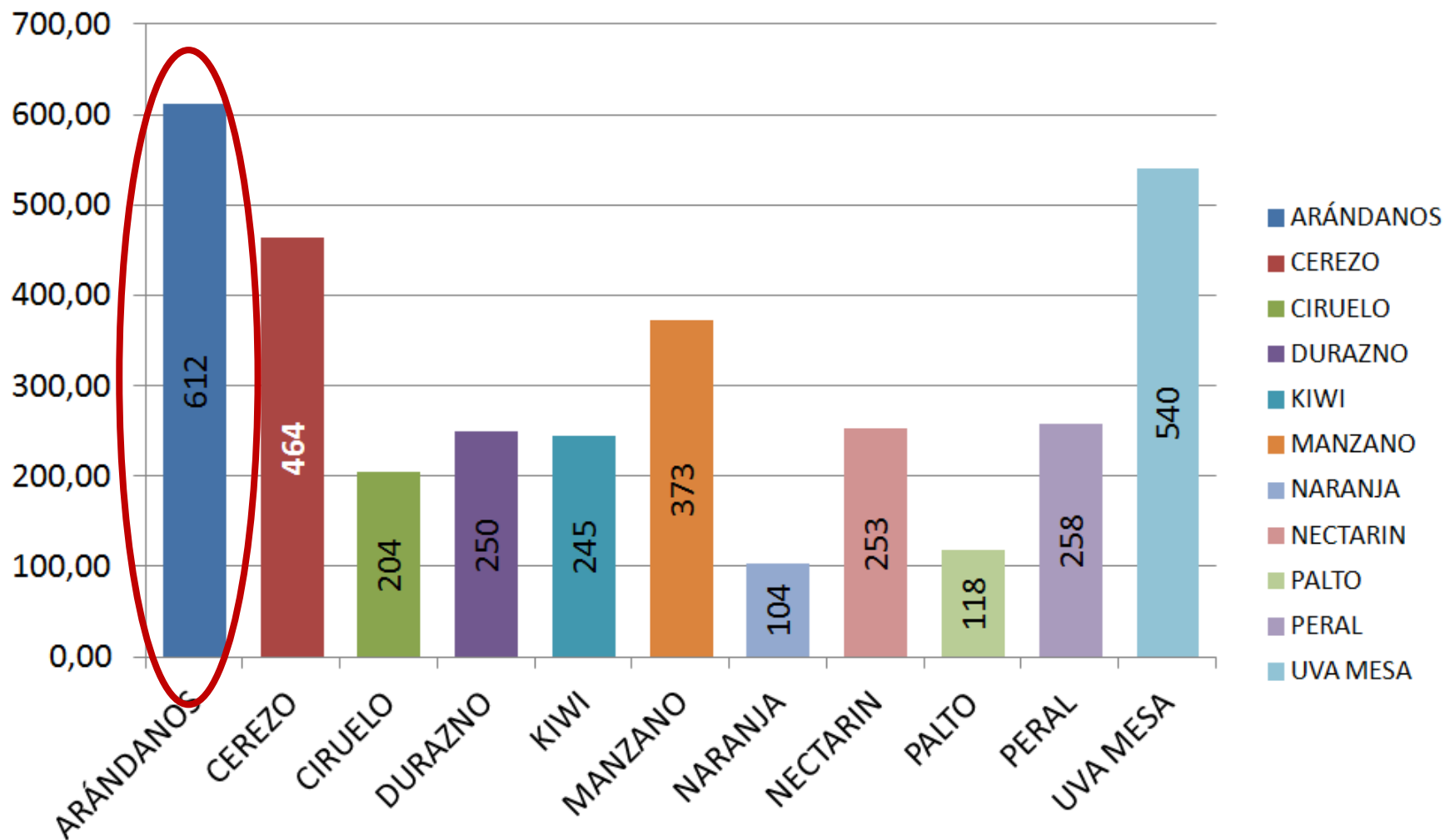
Fuente: IQconsulting 2015

SITUACIÓN FRUTÍCOLA CHILENA

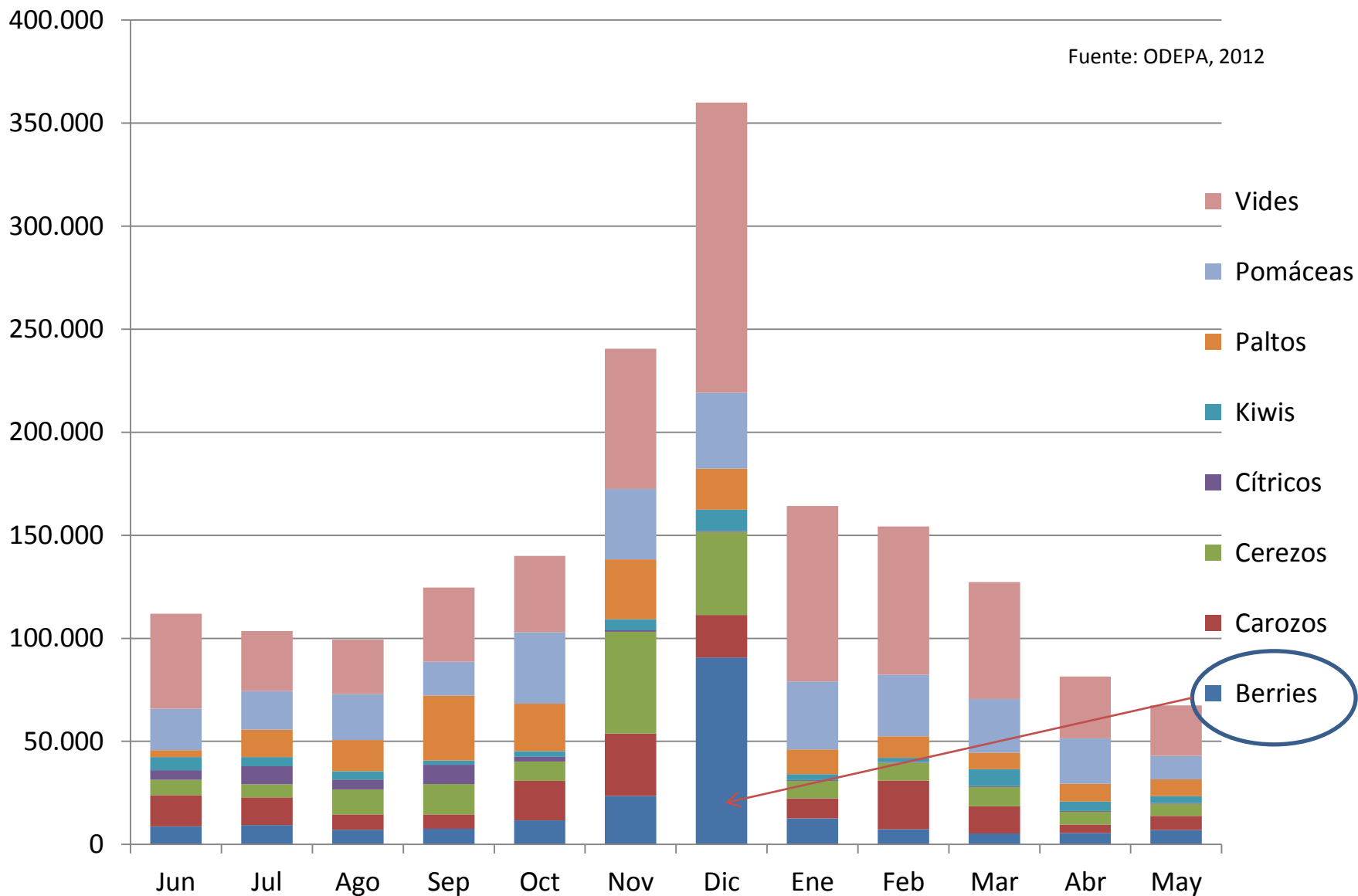
Dentro de las especies frutícolas que presentan mayores **variaciones en su superficie** se encuentran (cambios entre censo 97 al 07):



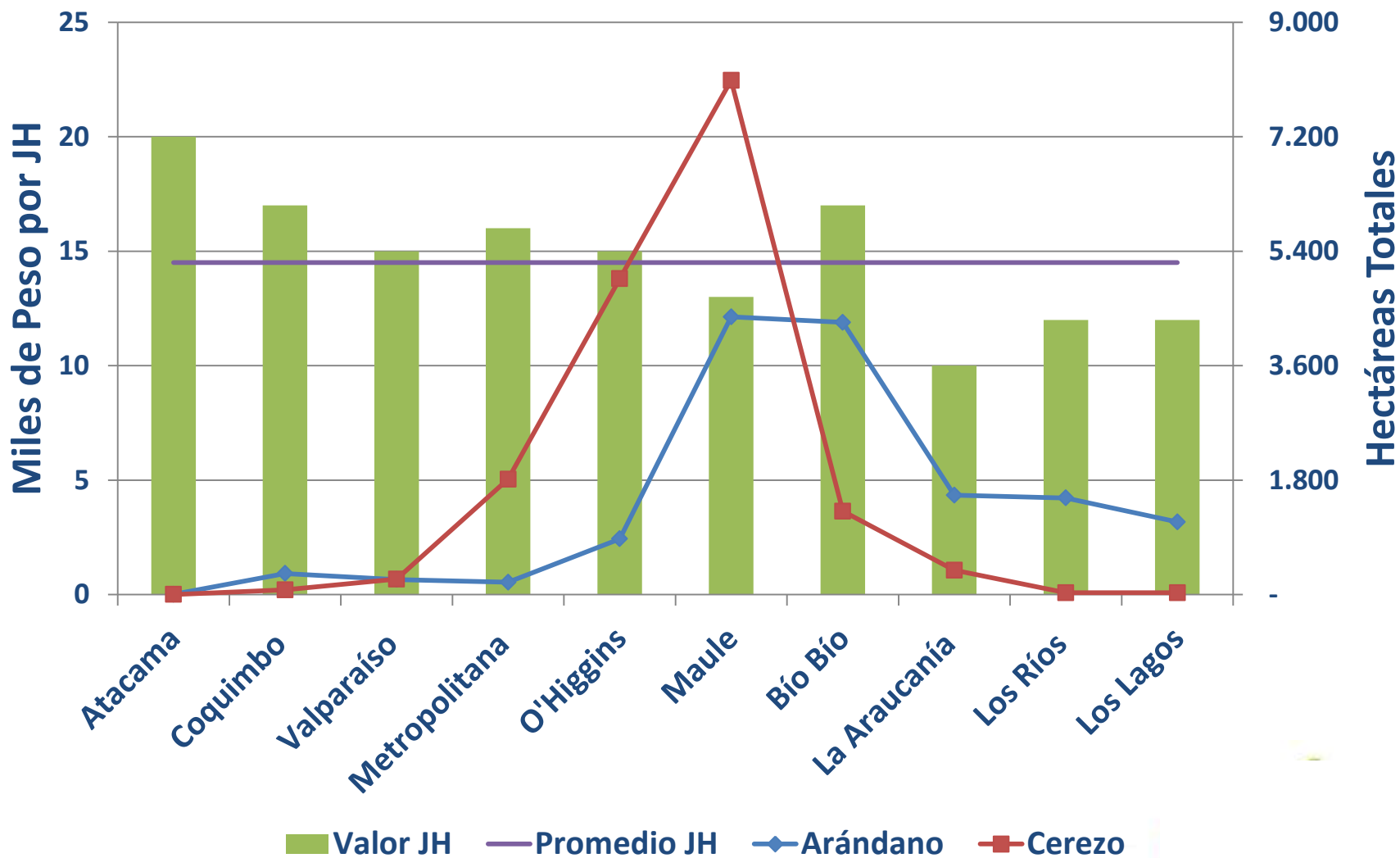
JORNADAS HOMBRE POR CULTIVO



SITUACIÓN DE LA MANO DE OBRA EN CHILE; TOTAL DE TRABAJADORES POR CULTIVO POR MES (ZONA CENTRAL)



COSTO DE LA JORNADA HOMBRE

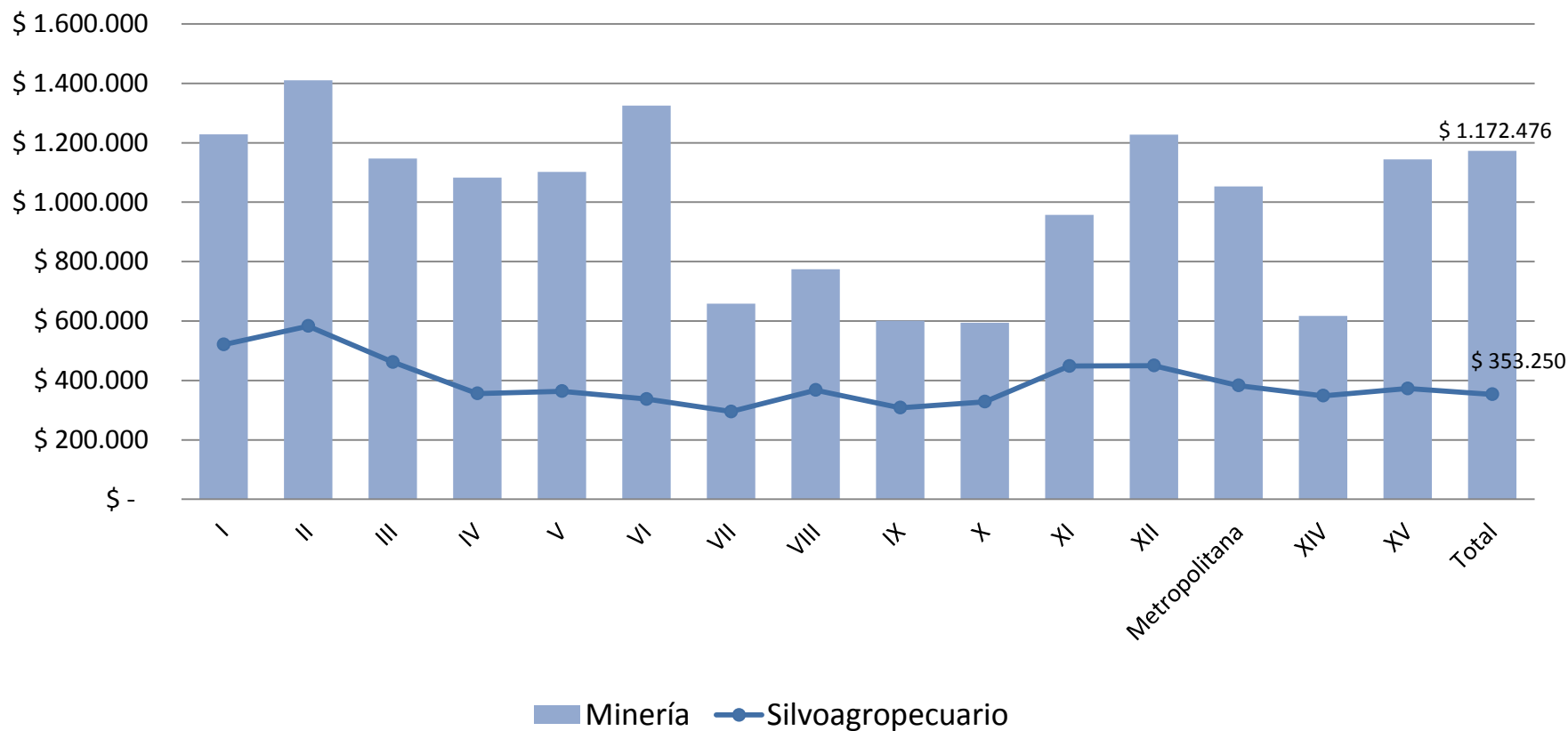


SALARIO LIQUIDO POR DÍA SEGÚN FAENA Y ESPECIE

Labor	Arándano	Cerezo	Ciruelo	Durazno	Kiwi	Manzano
App. Agroquímicos	8.687	10.217	13.000	12.556	7.875	12.530
Arreglo de fruta			18.600			18.667
Cosecha	13.833	32.875	15.100	15.798	20.000	17.275
Embalaje	15.667		20.000	17.500		20.000
Poda	10.750	10.866	12.223	13.908	20.500	57.750
Raleo	8.217	11.750	13.150	14.864	19.125	16.143
Riego	11.000	12.108	9.000	11.407	7.875	11.336
Total	11.243	16.708	14.050	13.836	54.250	23.337

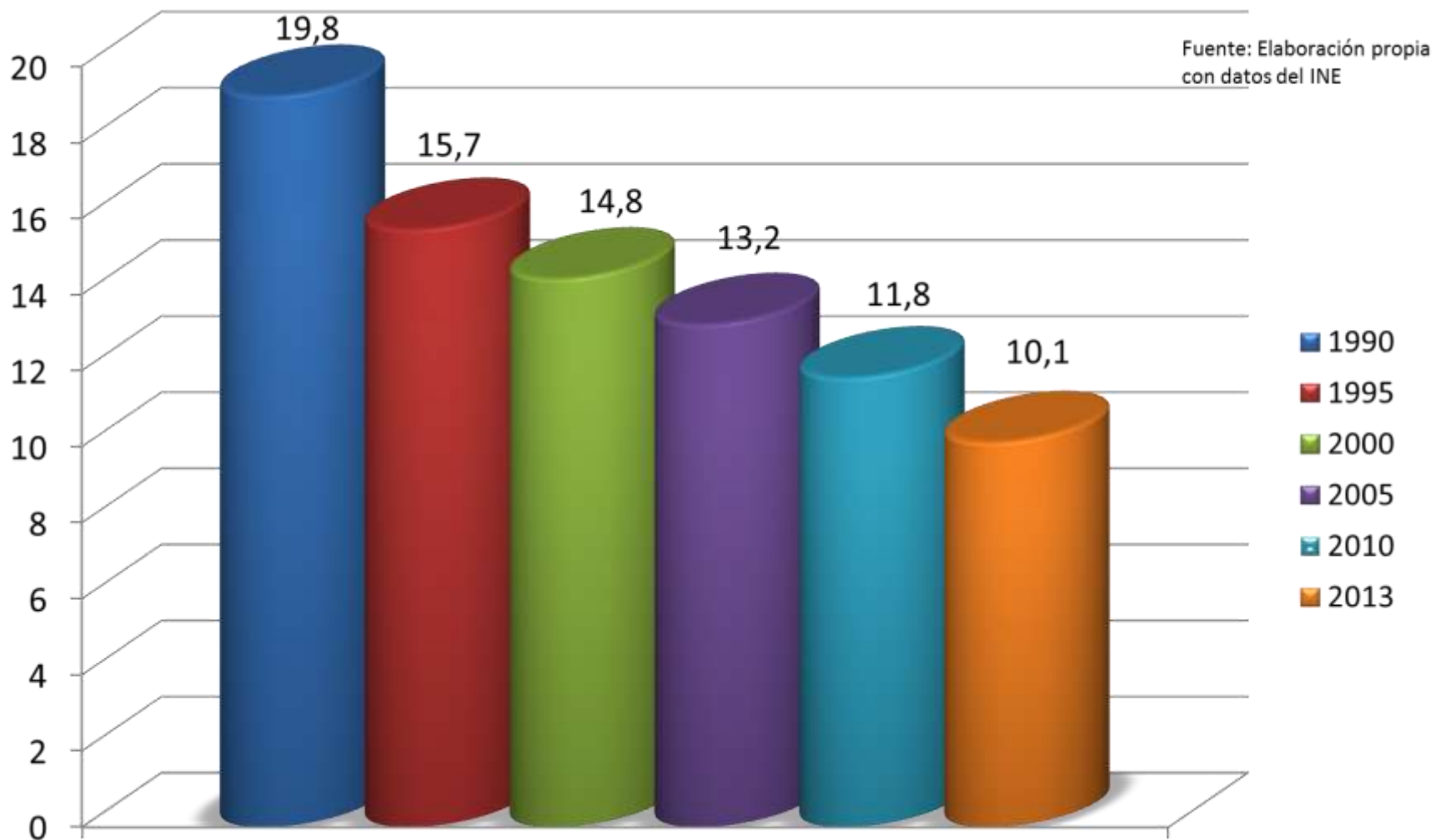
Diferencia en Salario Sector Agrícola y Minero por región

Salarios por Rubro y Región



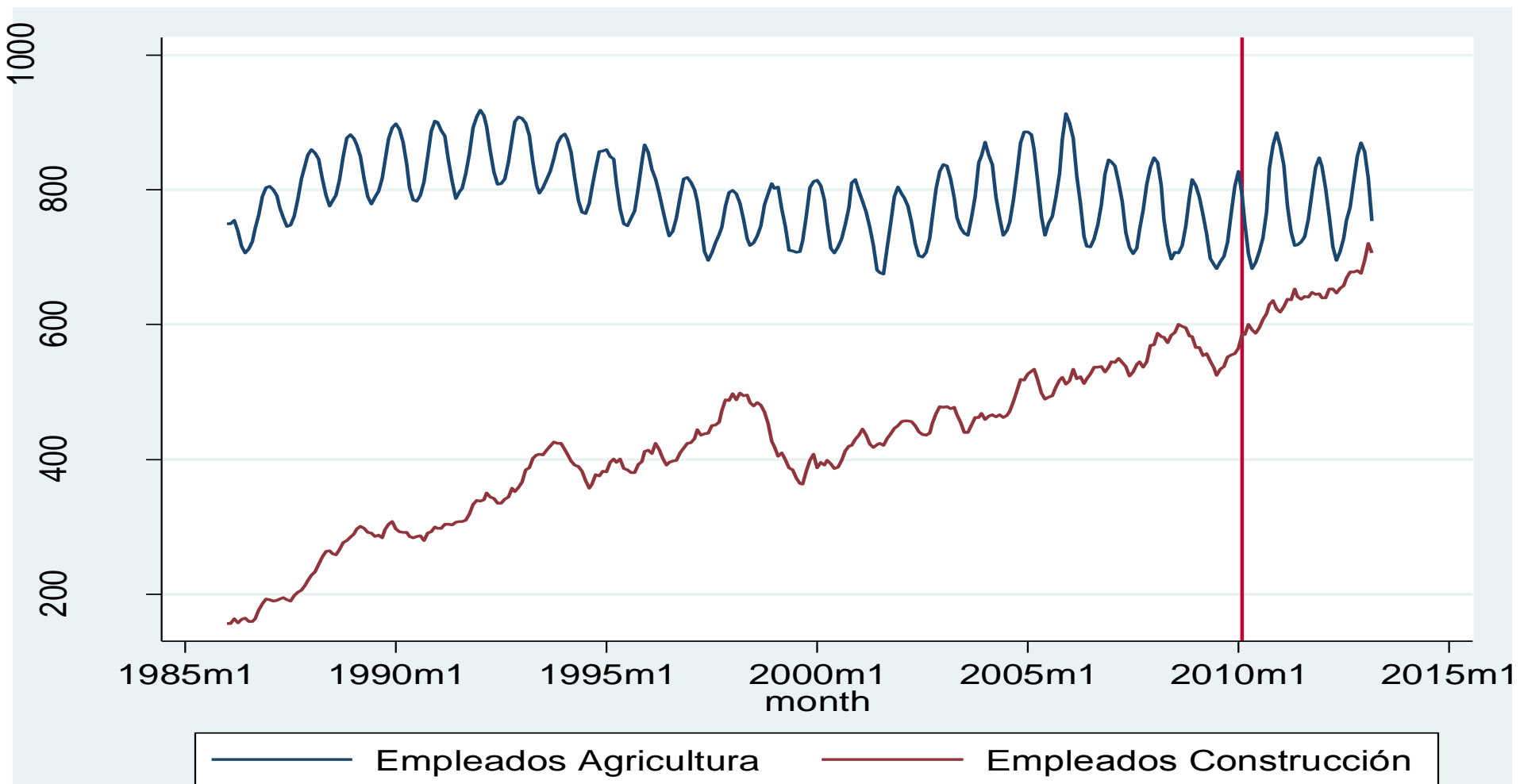
SITUACIÓN FRUTÍCOLA CHILENA

% Empleados Agrícolas del Empleo Total País



SITUACIÓN FRUTÍCOLA CHILENA

Empleados Agricultura v/s Construcción

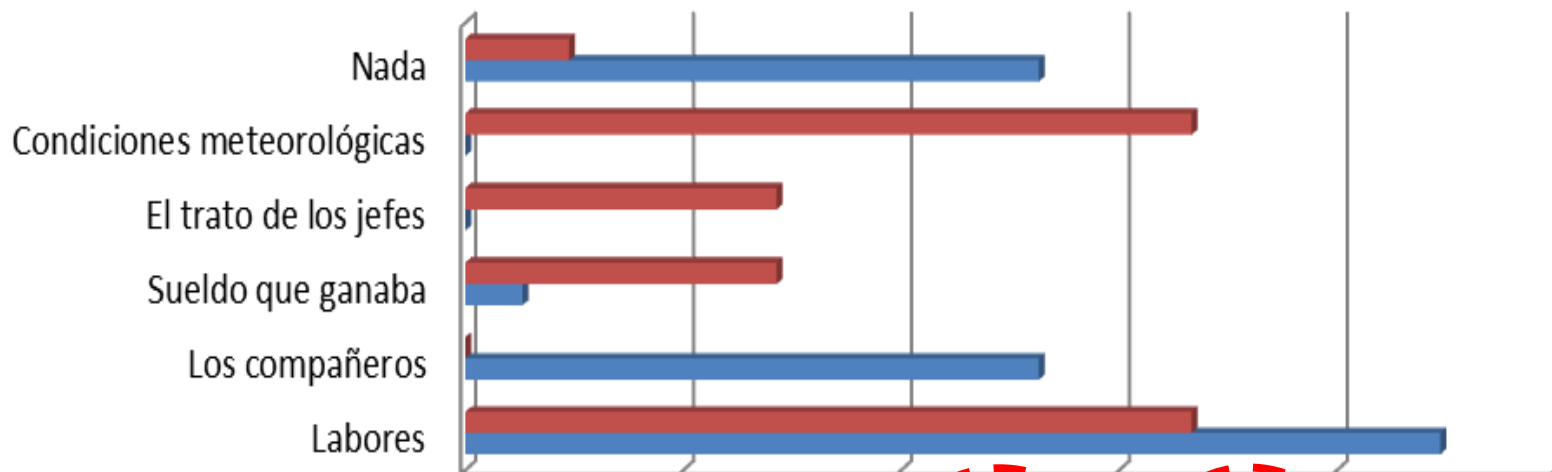


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE.

DESERCIÓN DE LA MANO AGRÍCOLA

¿Qué le gustó/no le gustó del trabajo agrícola?

Aspectos positivos y negativos según encuestados



	Labores	Los compañeros	Sueldo que ganaba	El trato de los jefes	Condiciones meteorológicas	Nada
■ Negativo	33.33%	0.00%	14.29%	14.29%	33.33%	4.76%
■ Positivo	44.74%	26.32%	2.63%	0.00%	0.00%	26.32%

DESERCIÓN DE LA MANO AGRÍCOLA

Comparación esfuerzo/sueldo entre los sectores

Sector económico	Desgaste físico	Remuneración
Agricultura	+++	++
Minería	+++	++++
Construcción	++	++
Comercio	+	++

¿CÓMO ENFRENTAR EL NUEVO ESCENARIO DE ESCASEZ DE MANO DE OBRA EXITOSAMENTE?



OPCIONES A NIVEL DE LA EXPLOTACIÓN PARA ENFRENTAR LA ESCASEZ DE TEMPOREROS

- **Inmigrantes para la Agricultura:** Aumenta la oferta de mano de obra del sector, con visas temporales a extranjeros
- **Aplanar Demanda intrapredial:** Producir en forma extendida durante gran parte del año, con especies y variedades que alarguen la temporada
- **Aplanar Demanda con Contratistas:** Genera una coordinación vertical que permite extender el trabajo en varios predios, alargando la temporada de cada trabajador

OPCIONES A NIVEL DE LA EXPLOTACIÓN PARA ENFRENTAR LA ESCASEZ DE TEMPOREROS

- **Aumentar la Productividad de la Mano de Obra:** Se incentiva y apoya con tecnología para aumentar el rendimiento de cada trabajador (diseño de huertos, ligar salarios a rendimiento, etc.)
- **Mecanización:** En especies que lo permitan (Vid vinífera, frutos secos, olivos, etc) se cosechan y realizan labores con máquinas. Hay especies que no pueden mecanizarse, tales como Cerezas, uva de mesa, etc.
- **Uso de Variedades con menor requerimiento Mano obra:** Tienen madurez más uniforme y ausencia de deshojes, arreglos, desbrotes, etc.

INMIGRANTES

Población peruana corresponde al mayor porcentaje de inmigrantes en Chile



CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATISTAS

Razones para que trabajadores prefieran trabajar con contratistas (y teóricamente perder **20% de su sueldo**):

- Trato personalizado y directo
- Pago Semanal
- Mantener trabajadores a trato (Altos salarios).

¿CÓMO LOGRAMOS LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES?



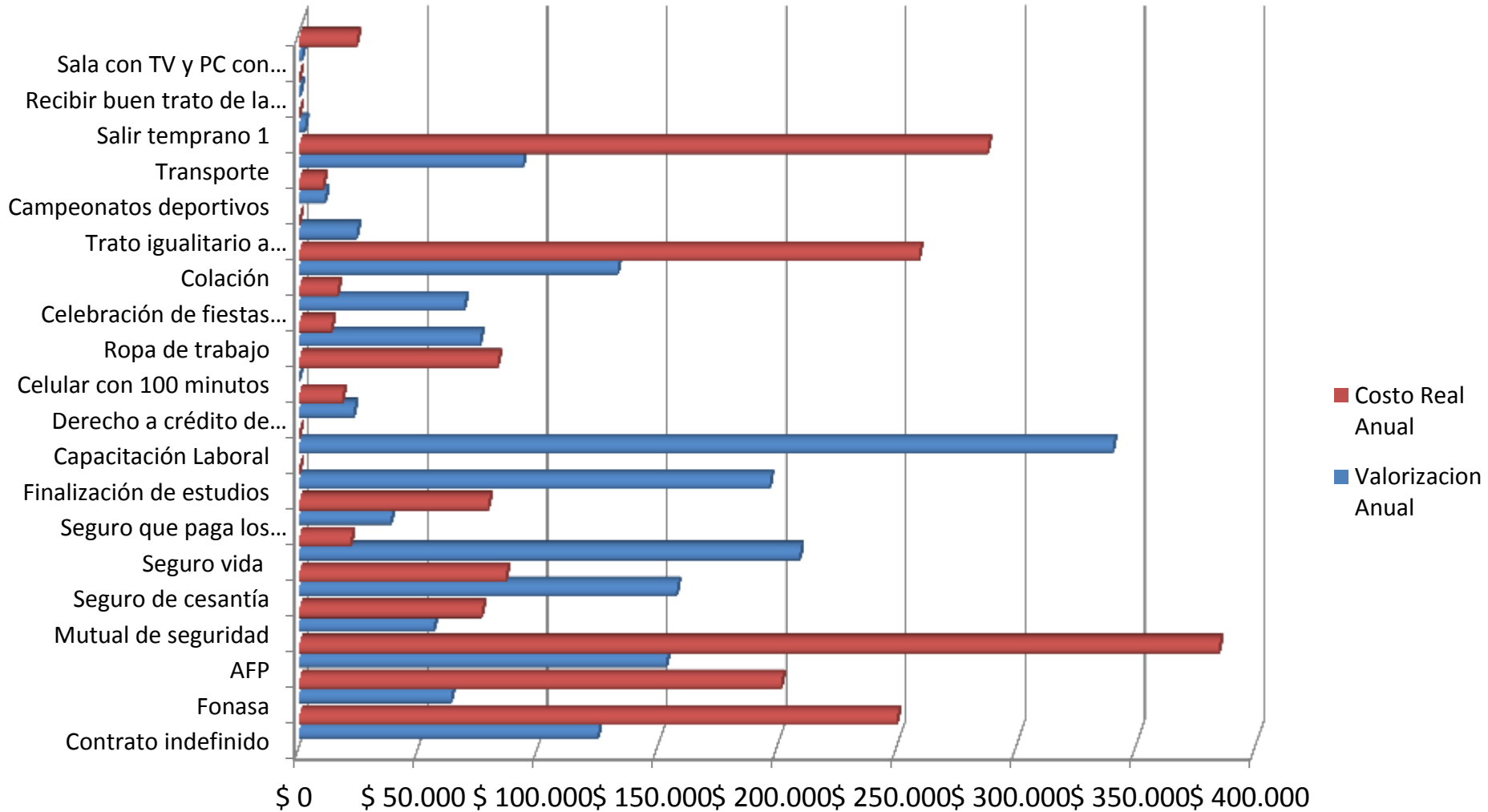
COMPENSACIÓN NO MONETARIA

- Según estudios realizados por DEA-UC (2009), los trabajadores agrícolas estarían satisfechos cuando existen los siguientes factores No Monetarios:
 - Valorización de su trabajo
 - El respeto
 - La igualdad
 - La oportunidad de aprender
 - Clima Laboral
- Lo más impactante de este estudio fue comparar las preferencias Monetarias y no monetarias de los trabajadores de alta productividad vs los de baja productividad



ESTUDIO DEA-UC

Valorización vs. Costo Real



RESULTADOS / ANÁLISIS

- **Políticas cuya valoración es mucho mayor que los costos:**
 - ✓ Celebración de Fiestas
 - ✓ Finalización de estudios
 - ✓ Ropa de Trabajo
 - ✓ Seguro de Vida
 - ✓ Capacitación Laboral



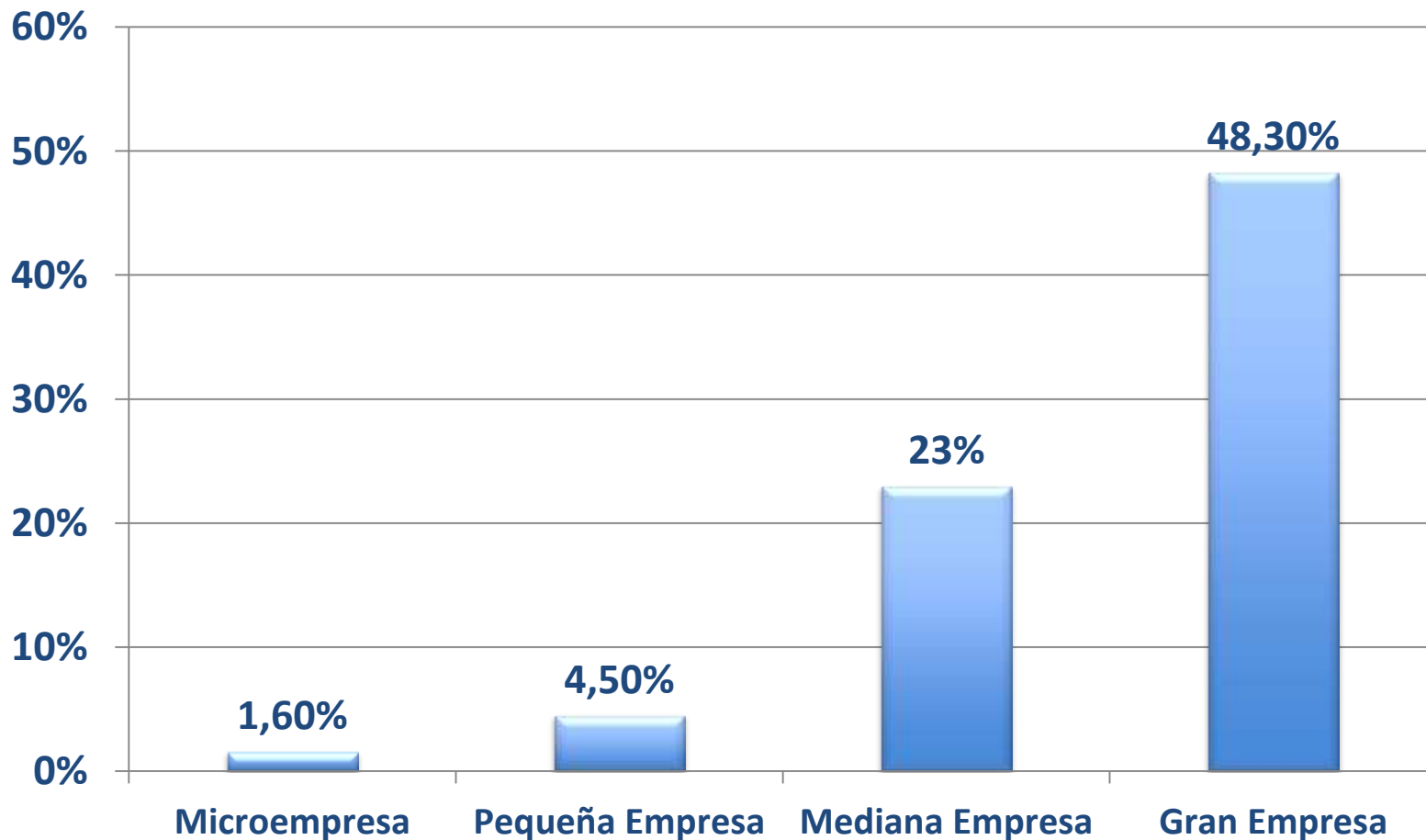
PRACTICAS EXITOSAS PARA MOTIVAR

- Hay muchas empresas que han intentado motivar y fidelizar a sus trabajadores mediante Compensaciones Monetarias y No Monetarias.
- Beneficios Exitosos:
 - Seguro de Vida
 - Cobertura parcial de los gastos médicos de las cargas familiares
 - Convenio con Distribuidora de Gas
 - Fiestas fin de temporada
 - Ropa de trabajo entregada por la empresa
 - Derecho a pedir prestamos en la empresa
 - Bono Escolaridad (marzo)

REFORMA LABORAL



PRESENCIA DE SINDICATOS POR TIPO DE EMPRESAS



MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO

1. Amplía la cobertura de la negociación colectiva.

- Aprendices y trabajadores obra o faena transitoria.
- Trabajadores de confianza.

2. Reconoce la titularidad del sindicato en la negociación colectiva en la empresa.

- Titularidad sindical.
- Tipo de negociación.
- Representación sindical.
- Libertad de afiliación sindical.
- Vinculación del trabajador con instrumento colectivo.
- Sindicato Interempresa.



MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO

3. Derecho a los beneficios negociados por el sindicato.

- Los beneficios de un instrumento colectivo se otorgan a los trabajadores que participaron de la negociación colectiva.
- Derecho a los beneficios negociados por el sindicato, por afiliación sindical.
- Derecho de afiliación sindical.
- Derecho de los no sindicalizados a los beneficios negociados por el sindicato, por acuerdo de las partes en la negociación o después de ella.
 - Para acceder a los beneficios, el **trabajador sin afiliación sindical deberá aceptar la extensión y pagar la proporción o totalidad de la cuota sindical del sindicato**, de conformidad al acuerdo de extensión.
 - Sin ese acuerdo, la extensión del empleador será una práctica antisindical.



MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO

4. Amplía el derecho a información de los sindicatos.

- Deber de información periódica.
- Deber de información para la negociación colectiva.
- Información para la Negociación.
- Obligación de entregar información a sindicatos recién constituidos.

5. Simplifica el procedimiento de negociación colectiva reglada.

Se reescribe el Libro 4 del Código laboral completamente.

- Mediación y Arbitraje.
- Respuesta del empleador.
- Piso de la negociación.



MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO

6. Equilibrio de las partes: Derecho a Huelga y Servicios Mínimos.

- Prohibición del reemplazo de trabajadores.
- Servicios Mínimos.

7. Piso de la Negociación.

- La respuesta del empleador a la propuesta de los trabajadores no puede contener estipulaciones menores al piso de la negociación.

8. Amplía las materias a negociar.

- Se permite pactar mejores condiciones laborales, como por ejemplo, **sistemas excepcionales de jornada y descansos, horas extraordinarias, jornadas pasivas**, entre otras. Para evitar abusos, se exigen porcentajes mínimos de representación.
- Además, se **permite negociar otros temas como acuerdos de conciliación con vida familiar, servicios de bienestar, capacitación**, etc.



MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO

9. Horas de trabajo sindical.

- Se amplían las horas de trabajo sindical para capacitación y formación sindical.

10. Fortalece los derechos de las trabajadoras.

- A través de distintas medidas (por ejemplo, mejora la información sobre diferencias de sueldo entre hombres y mujeres; permite que la diferencia de sueldos se pueda negociar colectivamente)
- Incorpora obligatoriamente a las mujeres a las comisiones negociadoras).



CONCLUSIONES



CONCLUSIONES & DESAFÍOS

- Además de la disminución de precios que ha sufrido en la última década, se agregó:
 - *Lobesia Botrana*
 - Pérdida de condición Orgánica de varios predios por fumigación.
 - Escasez de la mano de obra (pleno empleo)

CONCLUSIONES & DESAFÍOS

- Todos los frutales intensivos en mano de obra (**Arándano, Uva mesa, Cerezas, etc.**) deben centrar sus esfuerzos en **mejorar la eficiencia de la Mano de Obra**, principal costo de producción (70%)
- Hay que **privilegiar aquellas variedades más productivas**, de fácil cosecha.



CONCLUSIONES & DESAFÍOS

- Una buena variedad debe considerar tres aspectos:
 - 1) **Alto Rendimiento (kg/ha)**
 - 2) **Calidad**
 - 3) **Ser cosechada a bajo costo.**
- Cosecheros escasos, por lo tanto es necesario optimizar el trabajo de ellos



CONCLUSIONES & DESAFÍOS

- Con pleno empleo, para conseguir un nuevo trabajador debo ofrecer un mejor sueldo y/o condiciones , lo que genera alzas de costos.

Soluciones:

- **Inmigrantes.**
- **Aumentar la productividad** de los trabajadores.
- Incorporar **Tecnología Sustituidora** de Mano de Obra (conducción, huertos peatonales, etc.).



**“La PRODUCTIVIDAD de una
empresa
es el resultado de las emociones,
el compromiso y la
Significación de las personas”**

Martin Seligman

“Situación de la mano de Agrícola en Chile y Perspectivas de Futuro”



JUAN PABLO SUBERCASEAUX

Ing. Agrónomo, Ms Sc y MBA