



EXPEDIENTE EXPORTADOR

La visión del sector productor/exportador frutícola ante la coyuntura socioeconómica actual

Crisis en la Fruticultura:

Escasez de Trabajadores y Bajo Tipo de Cambio

Comité Editorial

Ronald Bown F.

Rodrigo Correa C.

Miguel Canala-Echeverría V.

Juan Carlos Méndez G.

Andrés Pérez V.

Pablo Alessandrini I.

Editor

Rodrigo Díaz C.

Colaboradores

Marcelo Albornoz S. (abogado)

Juan Manuel Rojas E. (abogado)

Tabla de Contenidos

I.	Resumen Ejecutivo	5
II.	Desempleo Nacional y Regional	9
	Antecedentes	9
	Últimas cifras 2006-2007	11
	Planes de Empleo con Apoyo Fiscal	12
	Desempleo Efectivo	13
	Tasas de Desempleo Zonales	14
III.	Escasez de Empleo Frutícola	17
	Región, Ciudad, Campo	19
	Encuesta Laboral en la Fruticultura	20
	Conclusiones	22
IV.	Empleo del Sector Exportador	24
	Factor de Internacionalización	24
	Empleo Directo	26
	Sector Silvo-Agropecuario	28
	Sector Minero	29
	Sector Industrial	30
	Sector Pesquero	31
	Tipo de Cambio y Empleo Exportador de Bienes	32
	Conclusiones	34
V.	Empleo Exportador Indirecto	35
	Implicancias	37
VI.	El Agro y la Subcontratación	38
	Empleo del Agro	38
	Efectos de la Ley de Subcontratación en el Agro	40
	Conclusiones y Recomendaciones	41
VII.	Competitividad Frutícola: Actualización 1T-2007	43
	Proyección Frutícola	44
VIII.	Conclusiones Generales	46
IX.	Anexo Técnico	48
	Ley 20.123, sobre Subcontratación y Servicios Transitorios	48
	Determinación del Factor de Internacionalización Sectorial	62
	Estimación del Empleo Exportador de Bienes	65
X.	Referencias	67

I. Resumen Ejecutivo

Las principales mediciones del empleo en Chile carecen de la necesaria identificación del empleo exportador. En efecto, las mediciones de empleo que realizan el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el Departamento de Economía de la Universidad de Chile y otras instituciones, como la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), sólo muestran el empleo directo por rama de actividad económica, por ocupación, edad y sexo, pero ninguna de ellas aborda la segmentación entre los puestos de trabajo que ofrece el sector exportador y los dedicados a la producción local de bienes y servicios. Ello constituye una paradoja en un país que debe gran parte de su desarrollo a las exportaciones, a partir de su permanente política internacional de apertura económica y de libre comercio.

Del mismo modo, tales encuestas tampoco hacen una desagregación del empleo sectorial, agrupando bajo el rótulo denominado “agrícola”, actividades tan disímiles como la fruticultura, la pesca y la silvicultura, lo que constituye otra paradoja para un país con una gran diversidad productiva en la agricultura.

Frente a la ausencia de estudios especializados sobre el empleo exportador, la Asociación de Exportadores de Chile, A.G. ha desarrollado una metodología de trabajo que está destinado -por primera vez- a identificar y estimar técnicamente, la realidad y los cambios que está experimentando en Chile el empleo exportador directo.

Este aporte al debate nacional, nos presenta resultados inicialmente desalentadores, ya que se demuestra que nuestro sector frutícola, otrora gran generador de empleo, está abandonando paulatinamente dicha identidad, pues las cifras nos indican que está dejando de ser el generador de puestos de trabajo que fuera hasta hace unos años atrás, toda vez que las cifras demuestran un evidente cambio de tendencia en el aporte que el sector exportador hace al empleo nacional. En efecto, desde el año 2001 se venía observando en el país una tendencia creciente, cuando el sector aportaba más del 11% del empleo total del país. Este sesgo continuó hasta mediados del año 2004, cuando el aporte del sector exportador a la ocupación total alcanzó su máximo de 14,6%. No obstante, a partir de esa época se rompe este crecimiento del empleo y, lo que es más negativo aún, se registra una persistente tendencia decreciente, la que en un lapso de apenas dos años se redujo a menos de un 12%.

De hecho, la estimación anualizada de los trabajadores del sector exportador, alcanzó en marzo de 2007 una cifra que bordea las 776.600 personas, inferior en 51.497 puestos de trabajo al de 2 años atrás, lo que significa una baja de 6,2% en tan sólo 24 meses.

En otras palabras, ente marzo de 2003 y 2004 el sector exportador alcanzó puntas de empleo superiores al millón de trabajadores, mientras que en marzo de 2007, es decir, tres años después, el máximo de contrataciones fue de sólo 770 mil personas. Con este simple dato es posible evidenciar la relación existente entre los impactos negativos que han experimentado el empleo exportador y, en particular, el de la fruticultura, en donde el tipo de cambio ha sido un factor preponderante.

Como el empleo del sector frutícola no es medido habitualmente y, por ende, no existen datos fidedignos del empleo que provee al país, hemos recurrido a un método indirecto para corroborar esta hipótesis. El primero de ellos, fue determinar la correlación estadística entre el empleo del agro que calcula el INE y el del sector exportador calculado en este documento. El resultado obtenido arrojó una correlación del 62%, lo que nos permite calificar de seria y fundada nuestra hipótesis.

Por otra parte, la caída en el empleo exportador debiera reflejarse en una escasez de trabajadores en la fruticultura, ya que ésta históricamente fue muy intensiva en mano de obra. Para observar este fenómeno se compararon las tasas de desempleo de las principales ciudades del país con el promedio regional, de modo que si la tasa de la región es menor a la observada en las principales ciudades de ésta, habrá que asumir que en la agricultura existe un menor desempleo que en la ciudad y, por tanto, mayor escasez de trabajadores.

De acuerdo a cifras del verano del 2006, esta situación se verificó en 12 de las principales ciudades del país, en donde el desempleo superó el 8%, y en 5 de ellas, superó el 10%. La inevitable conclusión a la que debemos llegar a partir de estas cifras, es que en el sector rural existe una alta escasez de trabajadores, producida -muy probablemente- por la mayor demanda de trabajadores generada por el sector servicios (en especial, por el comercio urbano). Esta absorción del empleo regional por el sector comercio y servicios, nos muestra otra grave realidad, cual es la intensificación de la migración campo-ciudad, hecho que históricamente ha demostrado ser irreversible.

Como consecuencia de estos fenómenos, la actividad frutícola se encuentra frente a un panorama doblemente negativo y complejo. Por una parte, el tipo

de cambio ha reducido la competitividad del sector (como se indica en el capítulo VII de este documento), de modo que la fruticultura estaría operando (en promedio) con márgenes operacionales negativos durante los últimos cuatro trimestres. Por otra, cada vez hay menos disponibilidad de mano de obra en las zonas rurales para llevar a cabo las faenas de cosecha que la fruticultura requiere.

Lo grave y preocupante de esto, es que la cosecha es el período más crítico de todo el proceso frutícola, ya que si no se efectúa eficiente y oportunamente, se reduce la calidad de las frutas y, por ende, éstas tienden a ser menos rentables afectando así la sustentabilidad del sector.

Sería sencillo proponer que para evitar la escasez de trabajadores rurales, el sector ofrezca mayores salarios. Pero esta situación es financieramente inviable en las actuales circunstancias, debido a que el bajo nivel de tipo de cambio actual no lo permite.

¿Cuál es la solución a esta crisis? Existen, a nuestro juicio, tres medidas que deberían adoptarse a la brevedad posible:

Primero, flexibilizar normas laborales con alto impacto para el sector, especialmente en lo que respecta a la jornada de trabajo, tomando en cuenta las singulares condiciones en que debe operar la producción frutícola, especialmente, durante la breve temporada de cosecha. Asimismo se deben considerar las limitantes propias y muchas veces inesperadas que nos impone la naturaleza y la cada vez más creciente exigencia de trabajadores para laborar más tiempo en determinados meses del año, a fin de aumentar sus ingresos anuales.

Segundo, la elaboración de una nueva y moderna política inmigratoria, para trabajadores extranjeros temporales, que permita al sector productor/exportador frutícola contar con la fuerza laboral necesaria para desarrollar su proceso de cosecha, cadena de frío y exportación. En este sentido, Chile cuenta con varios tratados y acuerdos internacionales que permiten evitar la doble cotización previsional de los trabajadores extranjeros, lo que demuestra la existencia de voluntad política del Estado para aceptar la movilidad laboral con los países vecinos, tal como ha ocurrido en la mayoría de los países en que se ha observado una situación similar a la chilena.

Y finalmente, generar políticas que tiendan a elevar drásticamente la demanda por divisas en el país, a fin de llevar el precio del dólar por encima

de los \$ 600, y de esa forma mantener la competitividad del sector en los mercados internacionales.

A la luz de los antecedentes presentados en este Expediente Exportador N° 2, confiamos en que nuestro trabajo de investigación, sus conclusiones y las propuestas que se originan de él, despierten en el país el interés en los sectores políticos y económicos que a diario adoptan decisiones que impactan en nuestro sector y en su futuro desarrollo, ayudando a fortalecer la fruticultura en el largo plazo, permitiéndole convertirse en actor determinante de nuestro país y dentro de la políticas gubernamentales destinadas a que Chile se transforme en una Potencia Alimentaria de clase mundial.

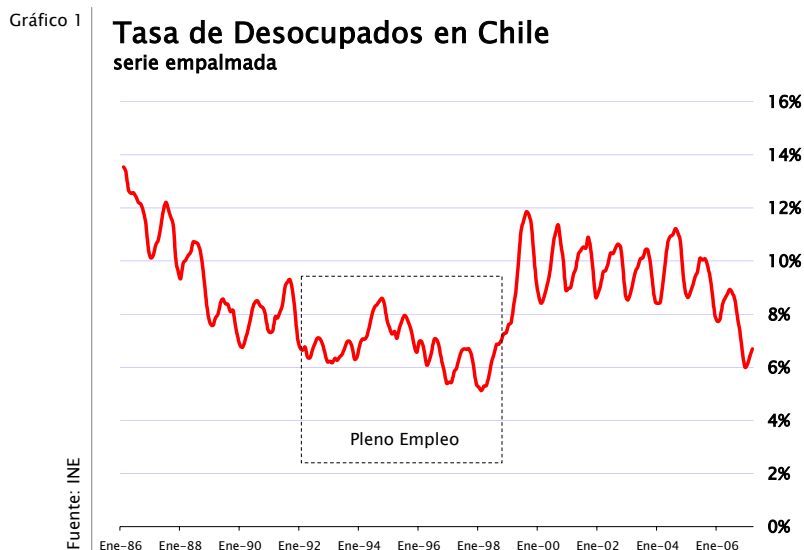
II. Desempleo Nacional y Regional

- *Desempleo en las principales ciudades es mayor que el promedio nacional*
- *Comienzan a escasear las jornadas laborales en el Agro*

Antecedentes

A mediados de la década del 90, Chile alcanzó una de las metas económicas más importantes: el pleno empleo.

Entre mayo de 1992 y agosto de 1998 el desempleo alcanzó su menor nivel ubicándose en torno a 6,5%. Pero con la llegada de la crisis de 1999, el desempleo subió alcanzando en septiembre de ese año 11,8% [ver gráfico 1].



A fines de 2006, el desempleo puntual bajó de 8%, pero el promedio anual no.

El efecto fue tan significativo, que llevó incluso a que algunos pensarán que el alto nivel de cesantía registrado al año siguiente era producto de un cambio estructural en el mercado del trabajo. Pero esto aún no ha sido demostrado.

Lo cierto es que al país le tomó unos 7 años acercarse al nivel de pleno empleo observado antes de la crisis. De hecho en el año 2005 la tasa de desempleo promedió 9,3% y a diciembre de 2006 el promedio anualizado se ubicaba en 8%, más de dos puntos por encima del pleno empleo registrado en los años 1997 y 1998.

Gran parte de esta diferencia se debe a que en los años siguientes a la crisis, los sectores que mayor empleo generan¹ (comercio, silvo-agropecuario, industria y servicios personales, comunales y sociales) tuvieron poco dinamismo.

Pero 2 de estos absorbieron gran empleo en forma persistente desde fines de 2003, a saber: los sectores Comercio y Servicios Sociales, Comunales y Personales; aunque éste sector último sin duda fue ayudado por los planes de empleo con apoyo fiscal (PEAF)².

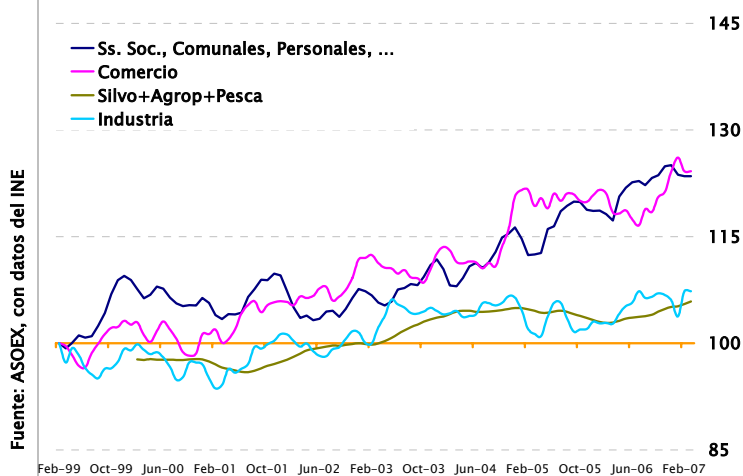
En cambio, en el sector silvo-agropecuario se retomó el nivel (anualizado) que se exhibía antes de la crisis recién a fines del 2001. En lo sucesivo, las tasas de crecimiento de puestos de trabajo en este sector no sólo fueron muy moderadas, sino que además se estancaron a comienzos del año 2004, incluso con una leve reducción hacia fines de 2005.

Por su parte, la Industria recuperó el nivel previo a la crisis a fines del año 2002, para luego elevar su contratación en 5%, nivel en el que se estancó durante los años siguientes, con fluctuaciones desde fines del año 2004 en adelante, de modo que al término del año 2006 se ubicaba sólo en 7% por encima de lo que mostraba a comienzos de 1999 [ver gráfico 2].

Gráfico 2

Índices de Empleo

por rama de act. económica: 76,6% del total

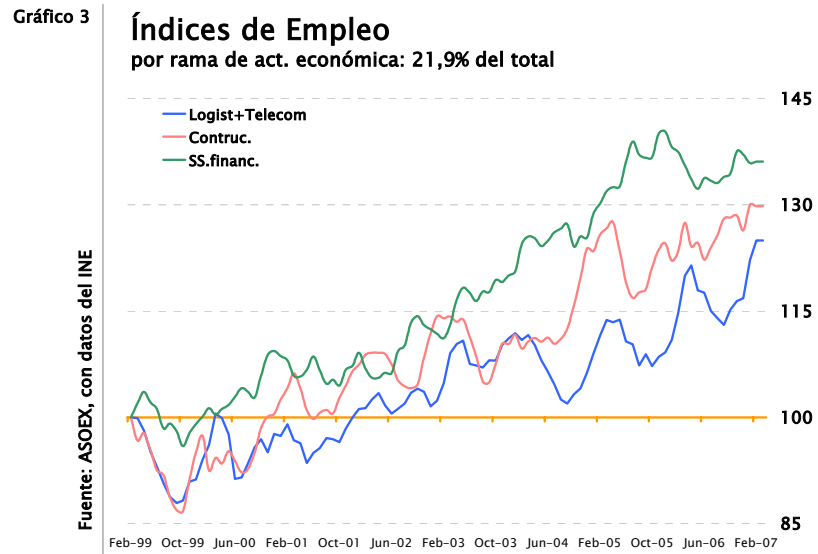


Comercio y Servicios Personales, Sociales y Empresariales son los sectores que más empleo han absorbido.

¹ 76,6% del total de ocupados, de acuerdo a la nueva serie empalmada.

² Capítulo 1, pág. 13.

Para el caso de los demás sectores relevantes³ (logística y telecomunicaciones, financiero y construcción), la dinámica ha sido totalmente distinta, ya que desde el año 2000 las tasas de contratación han sido bastante altas y especialmente en el sector financiero, con un crecimiento en torno a 40% en el nivel de ocupados respecto a lo observado en 1999 [ver gráfico 3].



Algo similar pero con menor intensidad, se ha observado en el sector de transportes, logística y telecomunicaciones, el cual presenta movimientos muy similares al de la construcción, aunque algo por debajo de éste.

Últimas cifras 2006-2007

Muy llamativo resulta que la tasa de desempleo de los trimestres móviles de fines de 2006 hayan descendido bruscamente a 7,4%, 6,6% y 6% respectivamente, tendencia que se mantuvo durante los primeros meses de 2007, con tasas de 6,1%, 6,4% y 6,7% en orden secuencial. Esto porque la economía durante 2006 creció por debajo de su potencial⁴, de modo que esta reducción difícilmente puede ser atribuida al ritmo de expansión, de manera que cuesta creer que la economía esté siendo capaz de absorber a la gran masa de chilenos que cada año se incorpora al mercado laboral.

³ 21,9% del total de ocupados, de acuerdo a la nueva serie empalmada.

⁴ 4,2% en 2006, con un potencial estimado por una comisión de expertos de 5,3%.

Si se calcula un coeficiente que relacione el crecimiento de la ocupación nacional con el de la economía, entonces éste debiera rondar los 0,5 puntos porcentuales, es decir, por cada punto que crece la economía, la ocupación debiera hacerlo en 0,5. Pero en 2005 esta razón bordeó 0,4, lo que significa que el empleo creció por debajo de lo esperado. Incluso 2006 fue el año en que se crearon menos puestos de trabajo por cada punto de crecimiento, si la medida se toma desde el año 2001.

En 2006 el desempleo bajó porque muy poca gente se sumó al mercado laboral

Asimismo, el número de personas que todos los años se suman al mercado de trabajo ha estado aumentando a una tasa muy inferior a la de años anteriores. En el 2004 la fuerza de trabajo creció 3,15%, mientras en 2005 lo hizo al 3,26%. Pero en 2006 ésta aumentó sólo 0,2%, es más, durante los meses de junio a octubre, ésta disminuyó.

Lo anterior, entonces, explica en gran parte la caída en el desempleo. Es decir, la tasa de desocupados no bajó porque se hayan creado más puestos de trabajo en nuestra economía, sino porque en 2006 hubo muy poca gente que se sumó al mercado laboral.

Planes de Empleo con Apoyo Fiscal

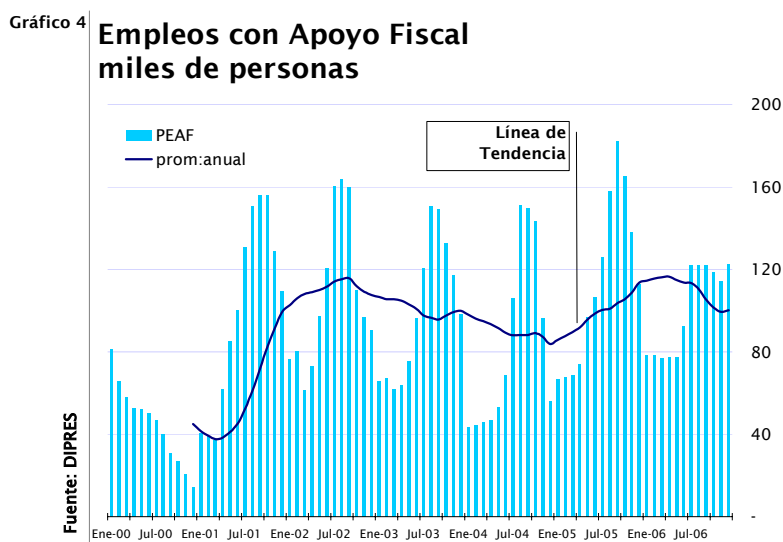
El otro factor que está ayudando a reducir la tasa de desempleo, es la ocupación apoyada con recursos de fiscales.

Sin duda que el papel subsidiario del Estado, obliga a que éste salga en ayuda de los más débiles. Por eso el Gobierno chileno tradicionalmente ha mantenido programas de empleo, los cuales se han intensificado especialmente en tiempos de crisis. Entre estos, los más recordados son el PEM y el POHJ, que surgieron como una forma de paliativo para los más afectados luego de la crisis de 1982, bajando la desocupación oficial registrada por el INE. Para ajustar esas cifras, centros de estudios como CIEPLAN, corregían el desempleo oficial, sumándole el sub-empleo de estos planes de emergencia.

En caso de recesión, estos planes tienen un impacto real y favorable en las familias de menores recursos (asunto que desde el punto de vista social es necesario y deseable), pero el mantener este tipo de programas cuando la economía no se encuentra en crisis no tiene justificación económica.

De acuerdo a las cifras publicadas por la Dirección de Presupuestos (DIPRES), estos programas habrían venido decayendo hacia el año 2000, pero en el período siguiente tuvieron un fuerte impulso

ayudando a reducir la tasa de desempleo registrada por el INE. Tanto así, que estos habrían provisto a nuestra economía del orden de entre 80 mil y 120 mil puestos de trabajo [ver gráfico 4], con puntas que se acercaron a los 160 mil empleos en los meses de invierno y que en 2005 (año de elecciones) se empujaron a 182 mil en septiembre.



A 182 mil personas alcanzaron a beneficiar los PEAf en 2005, año de elecciones.

Con todo, la tendencia (línea continua) muestra como los PEAf alcanzaron primero su máximo en septiembre de 2002 con 115,4 mil ocupados, luego cayó hasta 83,8 mil en diciembre de 2004 y, en adelante, volvió a subir hasta llegar a 116,4 mil en abril de 2006. En el último trimestre del año pasado, se verificó un promedio mensual cercano a los 120 mil puestos de emergencia.

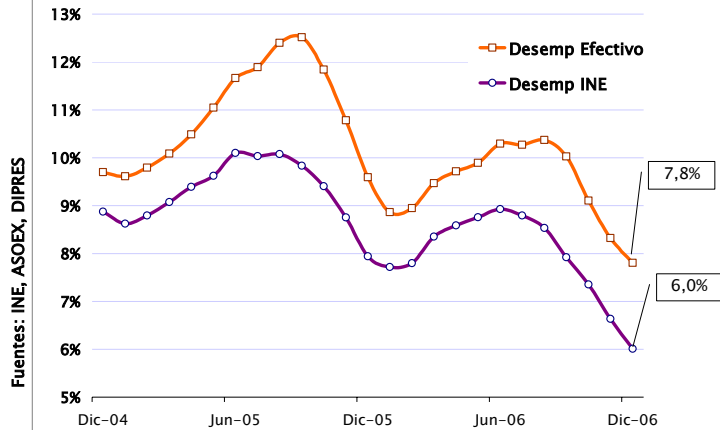
Desempleo Efectivo

De acuerdo a lo anterior, si al número de desocupados que calcula el INE través de su encuesta mensual, se suman los beneficiados por los planes de empleo con apoyo fiscal (PEAF), la tasa de desocupación en Chile habría llegado en septiembre de 2006 a 7,8% en vez del 6,0% detectado por el INE [ver gráfico 5].

Gráfico 5

Desempleo Efectivo en Chile
según datos del INE y DIPRES

A 7,8% habría alcanzado el desempleo en diciembre de 2006, de no haber existido los PEAFA.



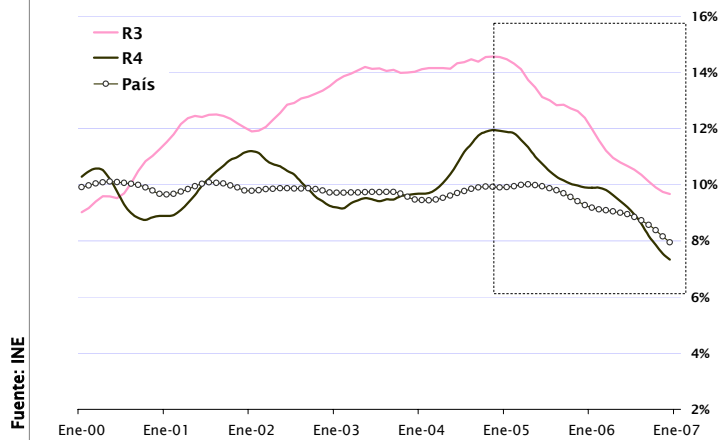
Lo anterior estaría dando cuenta que para alcanzar la tasa de pleno empleo de 6% promedio anual, el déficit permanente de generación de puestos de trabajo por parte del sector privado no es de 130 mil plazas como se ha dicho, sino que sería de al menos 200 mil. Esto porque en diciembre de 2006, los puestos de trabajo generados por los PEAFA alcanzaron a cerca de 120 mil personas.

Tasas de Desempleo Zonales

Focalizándose en las regiones agrícolas, de la III a la X, y separándolas en tres zonas: norte chico, centro y centro-sur, podemos observar cómo el desempleo ha sido una realidad diferente a la tasa promedio del país.

Gráfico 6

Tasas de Desempleo
regiones norte chico



En el norte chico, las tasas de desempleo han sido mayores que el promedio nacional, especialmente en la III, que en los años 2003 y 2004 ostentó tasas por encima del 14%. La IV región en cambio, ha tendido a empalmar su desempleo con la media nacional en el último año [ver gráfico 6].

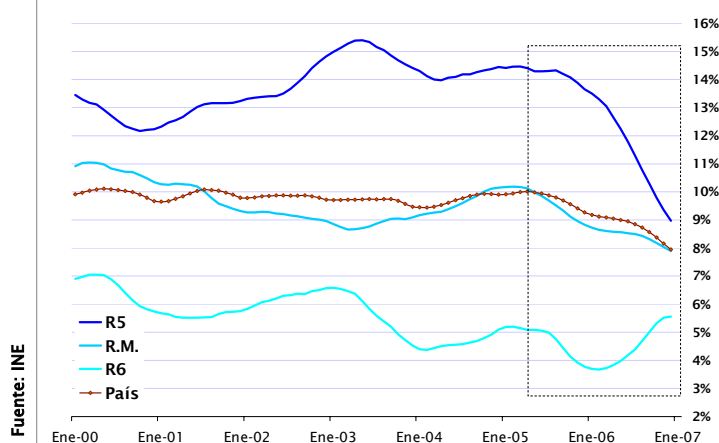
En el caso de la zona central, el desempleo de la región metropolitana está muy alineado con el promedio nacional, esto porque el empleo agrícola de esta región representa sólo el 2% del empleo total que se ofrece en esta zona y en torno a la Capital se reúne el mayor número de personas y de la fuerza de trabajo del país (42,6%).

En cambio la V región vive una realidad totalmente distinta, con un persistente y altísimo desempleo hasta mediados de 2005, el que comenzó un drástico descenso a contar de agosto de ese año, pero antes, la desocupación superó por largo tiempo el 14%. De todas formas en las últimas mediciones el desempleo de la V región se ubica por encima del 9% [ver gráfico 7].

Se observan diferencias significativas entre el desempleo regional y el promedio nacional

Gráfico 7

Tasas de Desempleo regiones zona centro



Mientras, el desempleo de la R.M. se movió en forma muy cercana al promedio nacional, debido a su alta concentración poblacional.

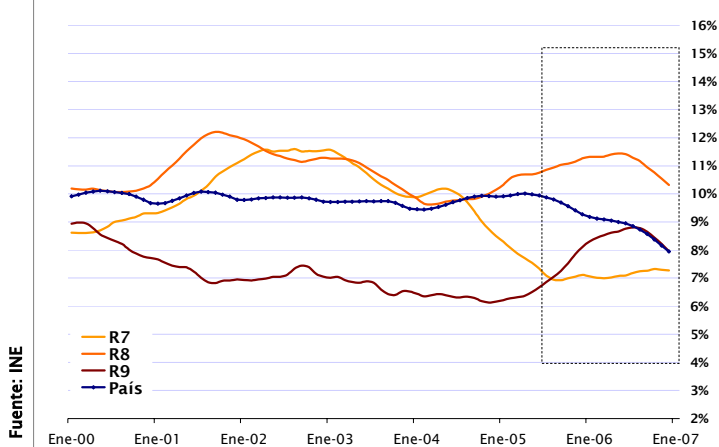
En el caso de la VI región, se observa persistentemente un desempleo mucho menor que el promedio nacional, siendo ésta la región con menor tasa de desempleo del país. Pero con una preocupante alza en el año 2006, la que ha subido en torno a los 2 puntos.

En la zona centro-sur, el desempleo se está convirtiendo en un problema, especialmente en la VIII región, zona de trabajo que

combina fruticultura, agricultura tradicional, silvicultura y pesca. La tasa de desocupados se ha desprendido del promedio nacional desde fines de 2004 y se ubica en las últimas mediciones en torno al 10,5%. Por su parte, la VII ha mostrado gran fuerza para absorber el desempleo, ya que la tasa ha bajado de más de 10% en 2004, a una cifra algo por encima del 7% en las últimas mediciones.

Por el contrario, la IX región ha visto aumentar su tasa de desempleo en forma alarmante. Ya que de una tasa muy baja entre fines de 2001 y fines de 2004 en torno a 6,5%, a partir de 2005 ésta se eleva muy fuertemente, aproximándose al promedio nacional en las últimas mediciones [ver gráfico 8].

Gráfico 8 **Tasas de Desempleo**
regiones centro-sur



Fuente: INE

III. Escasez de Empleo Frutícola

- Cada vez hay menos trabajadores en el campo
- Se requieren extranjeros para faenas temporales

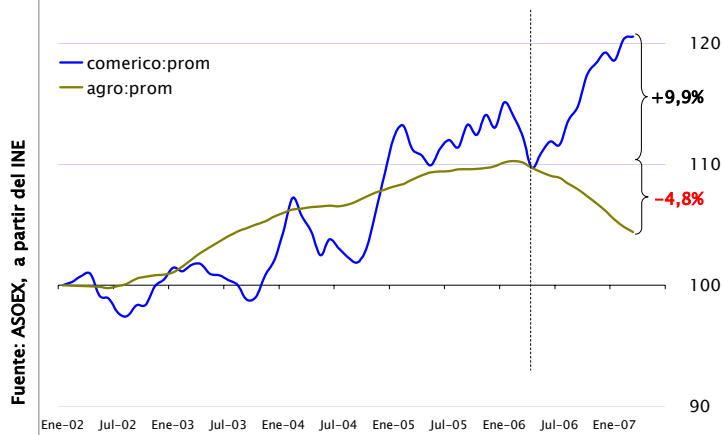
Como se pudo apreciar en el capítulo anterior, las cifras corroboran indiscutiblemente, que el dinamismo en la creación de puestos de trabajo de la economía ha sido impulsado por los sectores comercio, servicios financieros, servicios comunales, etc., y no por el sector productivo. En especial, no por el agro.

Para hacer un análisis más detallado de la ocupación en las zonas agrícolas, se ha tomado la evolución del empleo que proveen el agro y el comercio, entre las regiones III y X (sin incluir la RM⁵), de modo que al compararlos se observa un cambio significativo en la composición de la demanda por trabajo en estas regiones, a partir de abril de 2006, cuando el empleo del comercio en las regiones eminentemente agrícolas creció 9,9%, mientras que el empleo del agro⁶ se redujo 4,8% [ver gráfico 2a].

Gráfico 2a

Evolución del Empleo: III a X Región

Base 100: enero 2002



Desde abril de 2006, el empleo del comercio en regiones subió 9,9%, mientras el del agro bajó 4,8%.

Una hipótesis que surge de los antecedentes expuestos, es que el sector comercio y el apalancamiento de su actividad con créditos, sería la causa principal de esta fenómeno. Para confirmar la hipótesis se

⁵ Ya que el sector agrícola representa tan sólo el 3,2% del total del empleo que se genera en esta región.

⁶ Promedio anual.

requeriría que los créditos y el nivel de gasto privado agregado estén creciendo muy por encima de la tasa de expansión de la economía.

Para verificar lo anterior, nótese que las colocaciones de créditos de consumo de la banca crecieron unas 4,4 veces más que el país, lo cual es consistente con el crecimiento del gasto que ha experimentado la economía. Asimismo, las colocaciones reales de consumo de la banca se estima subieron un 19,2% en 2006, en consistencia con el número de tarjetas vigentes, las que se elevaron un 18,4% en igual año.

En forma paralela, las cuentas por cobrar de las 4 grandes firmas de Retail en Chile se estima aumentaron 10,9%, cifra avalada por un aumento en el número de tarjetahabientes que pasaron de 10,1 millones a 10,9 millones (+7,6%) en 2006 [ver tabla 2]. Lo cual es signo de que en el año 2006, el consumo aumentó producto de una mayor oferta crediticia y no efecto de una mayor riqueza de las personas.

TABLA 2: Crecimiento Real del Consumo 2006

	Var. %
PIB	4,2%
Gasto privado	6,7%
Cientes Banca Consumo (n°)	8,7%
Tarjetas bancarias (n°)	18,4%
Colocaciones de Consumo de la Banca	19,2%
Tarjetas del Retail (n°)	7,6%
Cuentas x cobrar del Retail	10,9%
Colocaciones Banca en el Comercio	36,5%
Colocaciones Banca en el Agro	4,7%

Estimaciones provisionales hechas por ASOEX, a partir de las últimas cifras disponibles de SBIF, FECUs, CCS y Banco Central

En 2006, el consumo creció a base de crédito, no de mayor riqueza.

Lo anterior, sin embargo no refleja en su totalidad el nivel de endeudamiento del país. Ya que para tener una mejor visualización de la magnitud de lo anterior, es necesario decir que hoy las tarjetas de crédito de casas comerciales son 2,7 veces el total de tarjetas de crédito bancarias. Y el nivel de cuentas por cobrar de las 4 grandes tiendas del país, superó en el tercer trimestre de 2006, los US\$ 1.940 millones (más de \$ 1 billón).

Pero a pesar de que se puede conocer en términos gruesos el nivel de endeudamiento del país, se desconoce la información detallada al

respecto, en especial lo que respecta al endeudamiento total de las personas. Algo que el país requiere conocer a la brevedad.

Este es un requerimiento no solo para la autoridad sino también útil para generar las políticas de provisiones adecuadas para estos créditos, capaces de medir el riesgo del crédito efectivo a las personas. De no adoptarse medidas que obliguen la plena información al respecto, se puede llegar, por desconocimiento, a situaciones de sobreendeudamiento personal que terminen siendo detonantes de realidades macroeconómicas con consecuencias negativas y generalizadas.

Región, Ciudad, Campo

Por otra parte, un fenómeno interesante surge de comparar la tasa de desempleo de las regiones con las de sus principales ciudades. Esto porque se tiende a pensar que la tasa de desempleo promedio del país se distribuye en forma relativamente uniforme a lo largo de éste. Lo que no ocurre entre las regiones, ni tampoco al comparar lo urbano con lo rural. De hecho, cuando el desempleo regional es menor que el de la ciudad, se puede presumir que la zona rural estaría más cerca de la tasa de desempleo natural o ante una inminente escasez de mano de obra.

Por ejemplo, supongamos una zona en donde sólo hay una ciudad y lo demás es campo. Supongamos además (por simplicidad) que en la ciudad viven 1000 trabajadores y en el campo 500. Si la tasa de desempleo en la ciudad es de 10% y la de la región es 8,3%, entonces en la zona habrá un total de 125 desempleados, de los cuales 25 corresponderán a desocupados en el campo, lo que significa que el desempleo rural será de 5%. Es decir, dado que en el campo hay menos personas que en las ciudades, cuando el desempleo de la ciudad es menor que el de la región y éste último se acerca a la tasa natural, el desempleo rural es mucho menor y por lo tanto, habría escasez de trabajadores.

Esto es lo que se observa en el caso del trimestre móvil octubre-diciembre 2006, cuando en la vecindad de las ciudades de Vallenar, Coquimbo, La Serena, Valparaíso, San Antonio, Rancagua, San Fernando, Talca, Linares, Concepción, Talcahuano, Lota, Coronel, Los Ángeles, Angol, Valdivia y Osorno el desempleo rural fue inferior al urbano, revelando una latente escasez de mano de obra [ver tabla 1].

TABLA 1: Desempleo Oct-Dic 2006

Región	Ciudad	Desempleo		Brecha
		Ciudad	Región	
3°	Copiapó	7,2%	8,4%	1,2
	Vallenar	13,0%		-4,6
4°	Coquimbo	7,4%	5,1%	-2,3
	La Serena	8,2%		-3,1
	Ovalle	3,0%		2,1
	Valparaíso	11,3%		-4,7
5°	Viña del Mar	6,1%	6,6%	0,5
	San Antonio	8,7%		-2,1
6°	Rancagua	3,5%	3,0%	-0,5
	San Fernando	5,1%		-2,1
7°	Curicó	5,6%	6,2%	0,6
	Talca	6,5%		-0,3
	Linares	8,2%		-2,0
8°	Chillán	8,2%	8,6%	0,4
	Concepción	10,9%		-2,3
	Talcahuano	9,8%		-1,2
	Lota	14,9%		-6,3
	Coronel	9,5%		-0,9
9°	Los Ángeles	8,0%	5,0%	-3,0
	Angol	8,3%		-3,3
	Temuco	4,9%		0,1
10°	Valdivia	8,4%	5,2%	-3,2
	Osorno	8,2%		-3,0
	Puerto Montt	3,3%		1,9

Fuente: INE, ASOEX

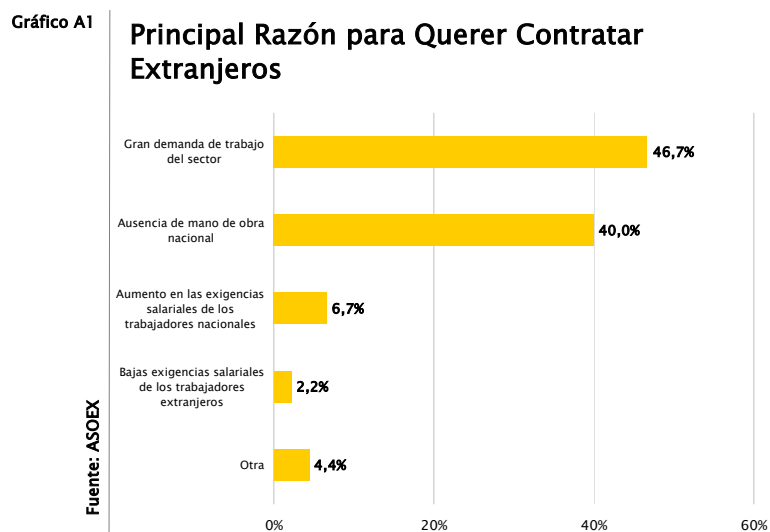
Estos resultados dan pie para pensar que en las zonas rurales se está gestando un problema de escasez de jornadas laborales, las que debieran ser subsanadas por medio de normas laborales más flexibles y por la consideración de visas de trabajo temporales para las faenas de cosecha frutícola, dado que la actividad, para ser competitiva y eficiente, requiere de un gran esfuerzo laboral justo en dicha temporada.

Encuesta Laboral en la Fruticultura

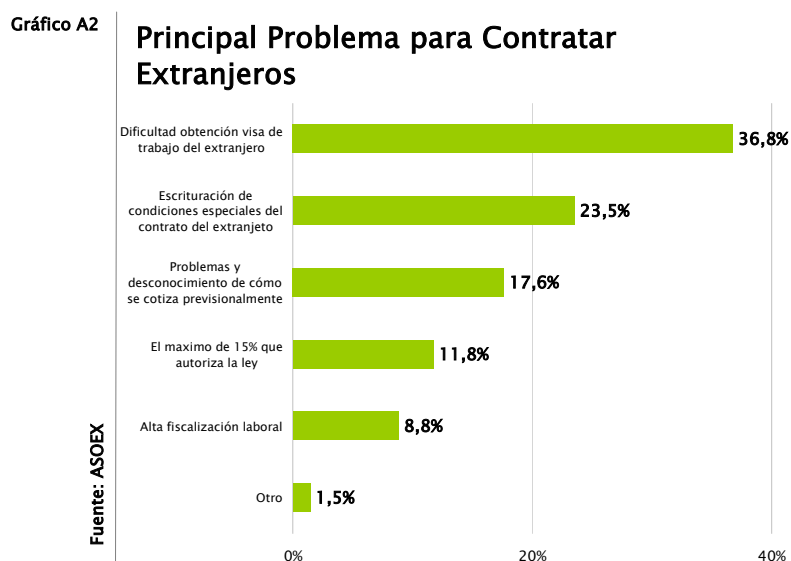
Durante el primer trimestre de 2007, ASOEX llevó a cabo una extensiva encuesta entre sus miembros, la cual indago -entre otras cosas- sobre la situación del empleo y la posibilidad de incorporar trabajadores extranjeros a las labores recosecha.

De las 92 empresas encuestadas entre las regiones III y VII, se concluyó que el 84% del empleo corresponde a trabajadores

temporales. Asimismo, los encuestados revelaron que sólo el 14,4% de las firmas utiliza trabajadores extranjeros⁷. Y su principal razón para hacerlo es que hay una gran demanda laboral en el sector (46,7%) y que existe ausencia de mano de obra nacional (40%) [ver gráfico A1].



Por otra parte, aquel 85,6% que no tiene en su plantilla trabajadores extranjeros, declaran que no cuentan con ellos por varias razones. La principal es la dificultad para la obtención de visas de trabajo (36,8%), las condiciones especiales que hay que instalar en el contrato (23,5%), el desconocimiento de la cotización previsionales en esos casos (17,6) y otras menores [ver gráfico A2].



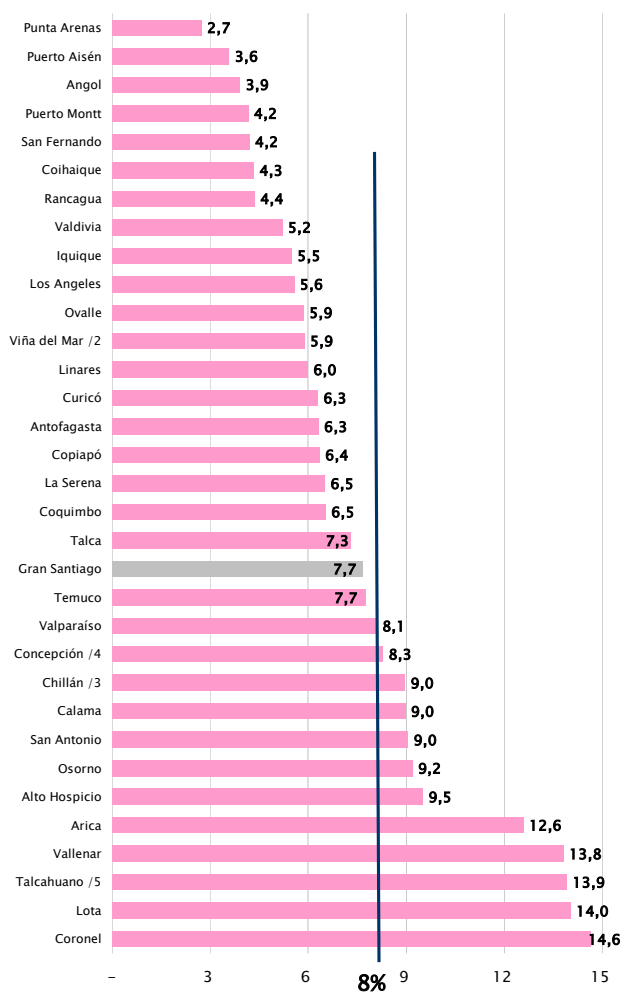
⁷ La Ley permite un máximo de 15% de trabajadores extranjeros, por empresa.

Conclusiones

Si bien el desempleo nacional promedió 6,4% en el primer trimestre de 2007, la tasa de desempleo regional superó en 6 regiones el promedio nacional y en 4 de ellas se ubicó por sobre 7%, y en dos sobre el 8% (IV y VIII). Además, en 20 ciudades se observó una tasa de desempleo por encima del 6%, en 12 de ellas éste sigue sobre el 8% y en 5 sobre el 10% [ver gráfico 9].

Gráfico 9

Desempleo por Ciudades enero-marzo 2007



12 ciudades del país aún presentan desempleo por encima del 8%.

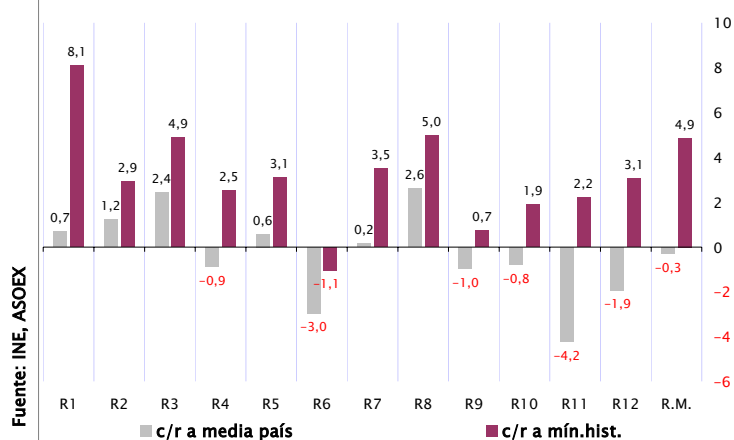
Fuente: INE

De acuerdo a los antecedentes, las ciudades de la VIII Región son las más rezagadas. Observándose también problemas mayores en ciudades de las regiones III y V, lo que refleja que la desocupación sigue siendo un problema real a lo largo de todo el país.

Ahora bien, desde el punto de vista histórico, la mayoría de las regiones presentan una brecha desfavorable respecto a su mínimo alcanzado en 1996. Y en cuanto a las regiones agrícolas, varias presentan una desocupación de al menos dos puntos por encima del mínimo histórico (no así la VI, IX y X). Las más distantes del pleno empleo serían la III, la V, la VII y la VIII [ver gráfico 10].

Gráfico 10

Brecha al Pleno Empleo Regional vs. Nacional: Ene-Mar/07



Para alcanzar el pleno empleo en regiones, éstas deben bajar su tasa de desempleo entre 1,6 y 5,4 puntos

Conforme a lo analizado, no se debe concluir que las últimas tasas de desempleo nacional son similares a las tasas de pleno empleo de mediados de los '90, ya que reflejan una situación regionalmente desequilibrada. Más aún, los antecedentes sugieren que se está gestando un cambio profundo en el modelo económico, desde uno basado en un fuerte sector exportador hacia otro basado en los sectores comercio y servicios personales, sociales y municipales (especialmente en la Región Metropolitana) con énfasis en el consumo.

Dicho de otra manera, los antecedentes apuntan a que la combinación de bajo tipo de cambio y escasez de trabajadores en las zonas rurales, configuraría uno de los peores escenarios posibles sobre los cuales desarrollar una política de desarrollo que permitiera a Chile convertirse en una Potencia Alimenticia.

IV. Empleo del Sector Exportador

- *Empleo exportador total alcanza 1,4 millones de trabajadores*
 - *Empleo directo del sector exportador se redujo en 62 mil puestos*
-

Las mediciones de empleo que hacen tanto el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), como el Departamento de Economía de la Universidad de Chile y otras instituciones, como la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), sólo incluyen el empleo directo por rama de actividad económica, por ocupación, edad y sexo, pero ninguno aborda la segmentación entre los puestos de trabajo que ofrece el sector exportador y los dedicados a la producción local de bienes y servicios. Para lograrlo, se propone una metodología exhaustiva y rigurosa para estimar el empleo directo de éste, la cual a partir de los datos de empleo publicados por el INE y de Cuentas Nacionales divulgados por el Banco Central de Chile, permite obtener una estimación del número de puestos de trabajo provistos por la actividad exportadoras, por medio de la asignación de ponderaciones a los puestos de trabajo de acuerdo a la orientación comercial de la producción de cada sector.

Cuando una empresa exporta, suele también producir para el mercado interno. Si se conoce la cantidad de producto que una empresa o sector destina al mercado local y al mercado externo, entonces es posible asignarle factores al empleo para separar la cantidad de trabajadores que se destina a la exportación y al mercado interno. De modo que si una empresa produce 100 aparatos, de los cuales exporta 40 y en su planta trabajan 100 personas, 40 de ellas debieran ser consideradas como empleo del sector exportador.

Para conseguir entonces, una estimación razonable de los puestos de trabajo que provee el esfuerzo exportador de nuestro país, es necesario conocer los factores de internacionalización sectoriales, para asignar así, los ponderadores apropiados al número de ocupados por cada rama económica, divulgados por el INE.

Factor de Internacionalización

Para conocer la división sectorial de nuestra economía hay que remitirse a información de Cuentas Nacionales provista por el Banco Central de Chile (BCC). En esta se consagra una división por nivel de agregación de valor, en que en el tramo primario estarían la agricultura, el sector forestal, la minería y la pesca extractiva; en el

segmento secundario quedaría la industria (y todos sus sub-sectores: alimentos, maderas, plásticos, textiles, maquinaria, etc.) y en el tramo terciario se consideran los servicios.

Por otra parte, para conocer cuánto exporta cada sector hay que remitirse a los Informes de Comercio Exterior publicados por el BCC, en el caso de los bienes. Para cuantificar las exportaciones de servicios, hay que remitirse a la información de Balanza de Pagos que se publican en los Boletines Mensuales del BCC, en donde se señala que estas últimas provienen del sector financiero (bancos, seguros, etc.), transportes, telecomunicaciones y otros servicios (tales como licencias, servicios informáticos, de información, servicios empresariales y de Gobierno).

El empleo directo provisto por el sector exportador de bienes, es decir, por la parte del empleo dado por los sectores minero, agrícola, pecuario, silvícola y de pesca extractiva, corresponde a la porción de estos destinados a la comercialización de productos en el exterior.

Para conocerlo se han determinado las tasas de internacionalización para cada sector dividiendo las exportaciones por el consumo total de esos bienes, que incluye el consumo externo más el doméstico, el que en términos gruesos corresponde al PIB más las importaciones y la variación de existencias. El valor esperado para estas tasas debe ubicarse entre 0 y 1. El detalle se muestra en la tabla 3.

Tabla 3: Tasas de Internacionalización Sectorial

	silvo-agropec.	Pesca	minería	industria
1996	40,6%	44,5%	99,5%	24,1%
1997	42,1%	36,8%	99,4%	24,3%
1998	42,9%	37,9%	99,3%	24,4%
1999	44,6%	35,8%	99,4%	27,3%
2000	43,1%	35,4%	99,5%	28,3%
2001	47,0%	40,4%	99,5%	30,0%
2002	47,2%	33,9%	99,5%	31,4%
2003	51,8%	31,3%	99,5%	32,9%
2004	50,2%	23,4%	99,7%	33,7%
2005/*	49,8%	30,5%	99,8%	34,1%
2006/*	49,6%	36,5%	99,9%	34,5%

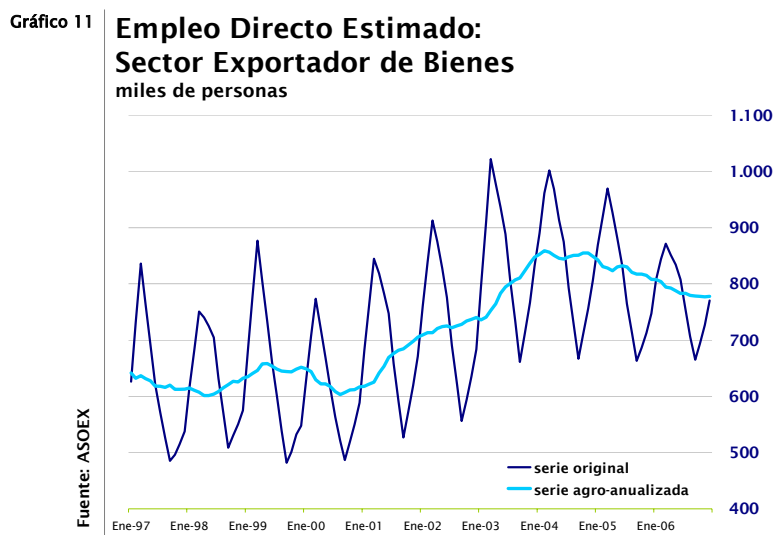
Fuente: ASOEX, a partir de datos de Cuentas Nacionales.

*/estimaciones preliminares

Como se observa en la tabla 3, el sector minero muestra una tasa de internacionalización muy cercana a 100%, mientras el sector silvo-agropecuario presenta una tendencia de internacionalización creciente (de 40,6% en 1996, a casi 50% en 2006), igual que en el caso de la industria (de 24,1% en 1996, a 34,5% en 2006), mientras que este factor en el sector pesquero (que incluye la pesca extractiva y la acuicultura) tiende a deteriorarse (de 44,5% en 1996, a 36,5% en 2006).

Empleo Directo

Con estos factores, se construyó una serie trimestral (que luego fue llevada a términos mensuales por medio de una intrapolación simple que suaviza las variaciones de un lapso a otro), la que posteriormente fue aplicada al número de ocupados por cada actividad económica de acuerdo a las nueva serie de empleo (empalmada⁸) del INE, obteniéndose así el número de trabajadores que se dedican a las exportaciones de bienes en cada trimestre móvil.



Desde mediados de 2005, se han alejado 55 mil trabajadores del sector exportador.

El resultado bruto [ver gráfico 11, línea azul] muestra una alta oscilación en los puestos de trabajo provistos por el sector exportador, debido principalmente a la fuerte estacionalidad estival de las cosechas frutícolas. Esta situación deja en evidencia que el sector, en los meses de primavera y verano, alcanza niveles de empleo que

⁸ En informes anteriores, ASEOX presentó cálculos del empleo exportador efectuados a base de las series antiguas que por un efecto muestral, sub-estimaban la generación de empleos en el país. En esta ocasión, las estimaciones del empleo exportador usan las series empalmadas.

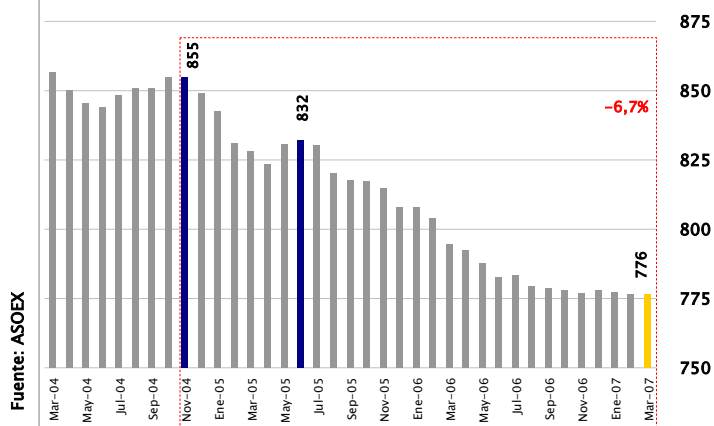
desde 2003 se ubican por sobre las 900 mil plazas, superando incluso el millón en 2005; con mínimos que desde el año 2003 bordean los 640 mil puestos de trabajo.

En términos anualizados [ver gráfico 11, línea celeste], el empleo exportador se mantuvo relativamente estable a fines del siglo XX. Y del año 2001 en adelante la tasa de contratación subió fuertemente hasta superar los 800 mil trabajadores. Pero luego del máximo alcanzado en febrero de 2004 se produjo una reducción que se recuperó levemente hacia mediados del 2005 alcanzando un nuevo máximo de 832 mil ocupados. A partir de entonces, se aprecia una caída persistente en el nivel de contratación ofrecido por el sector exportador de bienes, que ha llevado el número de personas empleadas a tan sólo 776 mil en marzo de 2007. Esto significa el alejamiento de algo más 55 trabajadores del sector exportador (-6,7%), en los últimos 21 meses.

Este último fenómeno se puede apreciar más en detalle en el gráfico 12, en donde se revela que el empleo directo provisto por el sector exportador alcanzó su máximo en junio de 2005 con 832.066 trabajadores y que esta cifra desciende a 766.595 en marzo de 2007⁹.

Gráfico 12

Empleo Directo Estimado: Sector Exportador de Bienes miles de personas



La mayor parte en la caída del empleo exportador de bienes, le corresponde al sector Silvo-agropecuario.

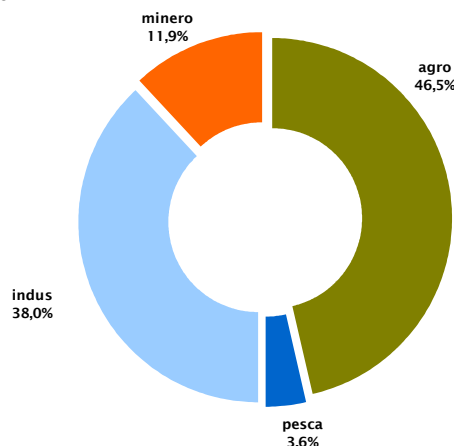
Lo anterior estaría reflejando una persistencia de mediano plazo la que, en principio, sería provocada por un cambio en la percepción de la caída del precio del dólar por parte de los exportadores, desde una baja transitoria a una más permanente en el tiempo.

⁹ Cifras provisionales.

Desde el punto de vista sectorial, la mayor parte en la caída del empleo exportador de bienes, le corresponde al sector Silvo-agropecuario, con una incidencia de 125,8%, ya que en el período en este sector se perdieron 69.757 puestos de trabajo. Para contrarrestar este efecto, el sector minero aumentó la contratación en 733 plazas, mientras la industria lo hizo en 10.282 puestos laborales y la pesca contribuyó con 3.270 trabajadores.

Gráfico 13

Empleo Sector Exportador participación por clase de actividad económica marzo 2007



El sector Silvo-Agropecuario genera más de 4 veces más empleo exportador que el sector minero

Fuente: ASOEX

28

Los distintos aportes que hace cada actividad productiva al empleo exportador de bienes son distintos, siendo el sector pesquero el que menor incidencia tiene (3,8%), mientras el sector silvoagropecuario ostenta el 48,5% del total del empleo directo provisto por las compras externas, seguido por el sector industrial y el minero [ver gráfico 13].

A continuación, se detalla la creación del empleo exportador directo en cada uno de los sectores que efectúan envíos de productos al mundo.

Sector Silvo-Agropecuario

Para analizar el empleo ligado a las actividades de la tierra hay que hacer una separación, entre el empleo estacional y el promedio anualizado.

De acuerdo a las estimaciones obtenidas, el empleo que aporta a la economía el sector exportador agrícola, pecuario y forestal, ha oscilado (en términos gruesos) entre 200 mil y 650 mil puestos de trabajo. En el año 2003 se observa un alza en el empleo exportador mínimo, el que se ubica a partir del año 2003 en torno a los 250 mil,

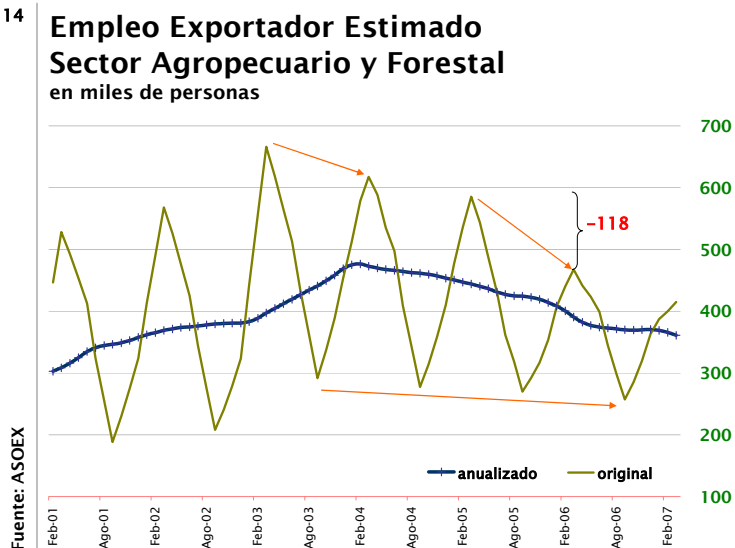
con una leve baja en el año 2006. Esto significa que los puestos temporales, es decir, los de cosecha o estacionales, estarían entre 300 mil y 400 mil.

Según las cifras, se observa una tendencia creciente y persistente en los niveles máximos de contratación en el final de cada temporada a partir de 2002. En la cosecha siguiente se registra una caída en el punto máximo de empleo de 663,3 mil a 588,3 mil, es decir, 48.700 ocupados menos. En la temporada 2004/05 el descenso fue de 32 puestos de trabajo. Entre 2005/06 se registró el mayor abandono de labores en el agro, con 118 mil.

En la última temporada, las cifras preliminares indican en el nivel máximo de ocupación del sector habría descendido nuevamente, en unas 52.500 plazas [ver gráfico 14].

Del sector silvo-agropecuario se han alejado más de 115 trabajadores en los últimos 3 años.

Gráfico 14



Desde el punto de vista anual, es decir, suavizando la serie y usando promedios móviles en 12 meses, el empleo del sector exportador silvoagropecuario se redujo desde su máximo en febrero de 2004, equivalente a 476.659, hasta 361.204 en marzo de 2007, lo que significó el alejamiento de 115 mil trabajadores en los últimos 3 años.

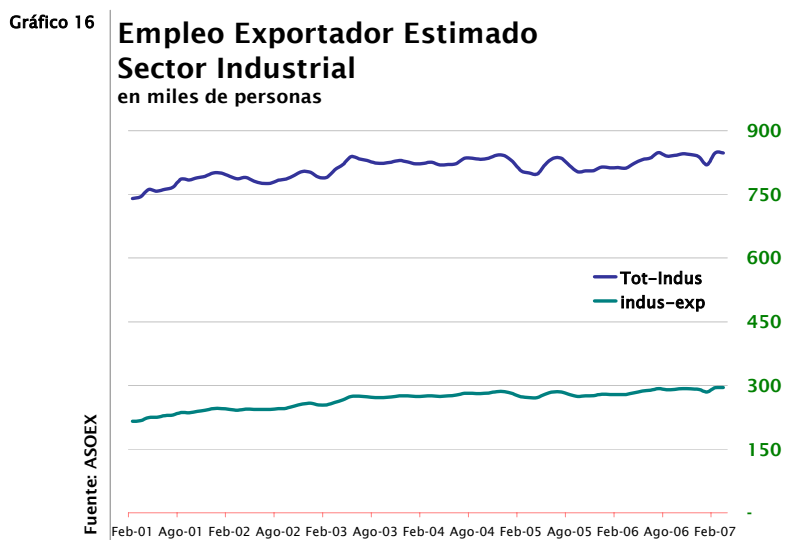
Sector Minero

Dada la alta tasa de internacionalización de la producción minera de nuestro país, el empleo asignado al sector exportador es casi el mismo que registra el INE como el total de ocupados por la minería, el que ha oscilado en el último tiempo entre los 80 mil y 100 trabajadores [ver gráfico 15].



Sector Industrial

El empleo exportador asignado al sector industrial ha presentado una trayectoria creciente, que va desde poco más de 215 mil trabajadores asignados al área de comercio exterior en la industria, a comienzos del año 2001, a algo más de 295 mil en la estimación obtenida para marzo de 2007 [ver gráfico16].



Pero sin duda llama la atención que esta cifra sea poco más de un tercio de todo el empleo dado por la industria, lo cual es reflejo de la tasa de internacionalización de su producción, lo que significa que mayoritariamente este sector está ligado a la producción interna, o visto de otra manera, este sector es un fuerte sustituidor de importaciones.

Sector Pesquero

De acuerdo a información revelada por la Sub-Secretaría de Pesca¹⁰, el empleo del sector pesquero, alcanzó a 118.411 trabajadores en 2003, 118.352 en 2004 y 125.836 en 2005. Pero estas cifras incluyen a los trabajadores de las plantas procesadoras de harina de pescado, los que en estricto rigor corresponden al sector industrial. Descontando este factor, el empleo del sector pesquero (que incluye la pesca extractiva y la acuicultura) se obtiene el empleo efectivo que genera el sector ligado a la pesca. El detalle se muestra en la siguiente tabla.

TABLA 4
Trabajadores Ligados al Sector Pesquero

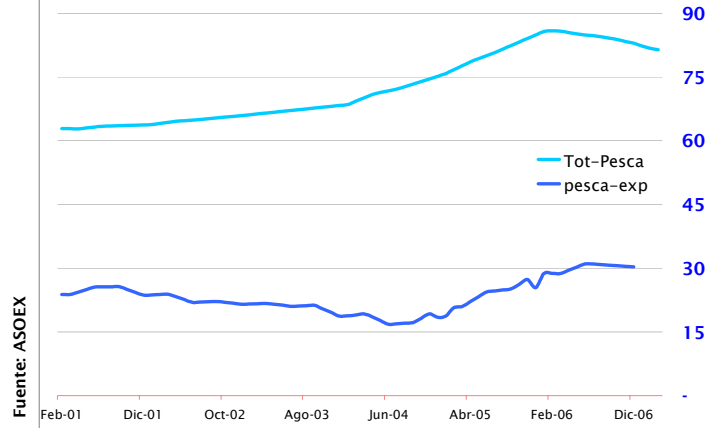
	Acuicultura	Artesanal	Plantas	Extractivo	TOTAL	Corregido
2003	13.942	50.291	49.926	4.252	118.411	68.485
2004	17.853	53.875	42.571	4.053	118.352	75.781
2005	24.722	57.133	40.089	3.892	125.836	85.747

Fuente: Sub Secretaría de Pesca

Las cifras anuales fueron mensualizadas usando promedios simples y para determinar el empleo exportador de este sector, se ponderó el resultado por su correspondiente factor de internacionalización. De este modo se obtuvo que el empleo exportador pesquero ha oscilado entre 20 mil y 30 mil personas, con un fuerte repunte a contar de 2005, presumiblemente porque la amenaza de gripe aviar en Europa elevó el precio internacional del salmón, lo que hizo que este sector aumentara su orientación hacia el exterior [ver gráfico 17].

¹⁰ Informes Consolidados 2003 - 2005, www.subpesca.cl

Gráfico 17 **Empleo Exportador Estimado Sector Pesca y Acuicultura**
en miles de personas



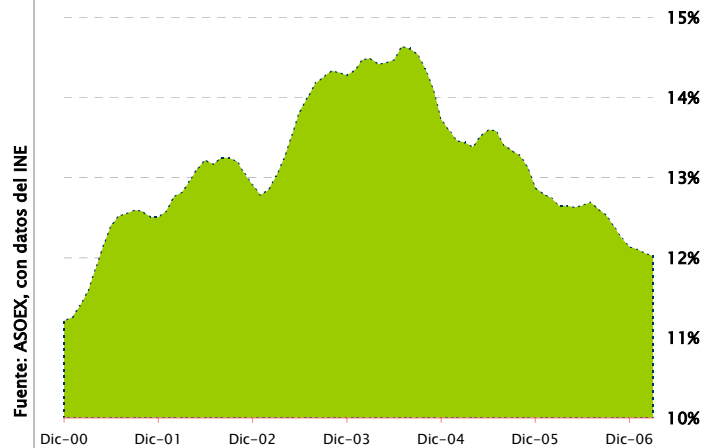
Tipo de Cambio y Empleo Exportador de Bienes

De acuerdo a los antecedentes obtenidos, el empleo del sector exportador se ha reducido en el último tiempo, pero el empleo total del país ha aumentado. Como resultado se obtiene que el empleo exportador de bienes ha disminuído su importancia en el empleo total. Participación que mostró una trayectoria creciente a partir de comienzos del año 2001 y que se mantuvo subiendo hasta fines de 2003, pero hacia mediados de 2004 la participación comenzó su primera etapa de declinación.

A partir de julio de 2005 la incidencia del sector exportador en el empleo total comenzó un franco descenso desde casi 13,9%, hasta una tasa de 12,5% a mediados de 2006 [ver gráfico 18].

32

Gráfico 18 **Participación del Empleo Exportador en la Ocupación Total**



Empleo del sector exportador redujo su peso en el empleo total, del 14% al 12%

Pero a partir de la segunda mitad de 2005, la participación del empleo exportador retomó su tendencia a la baja mientras el precio del dólar siguió por debajo de \$ 550. Con todo, los ocupados del sector exportador se redujeron de 14% a 12% del total de trabajadores con empleo, medido a marzo de 2007.

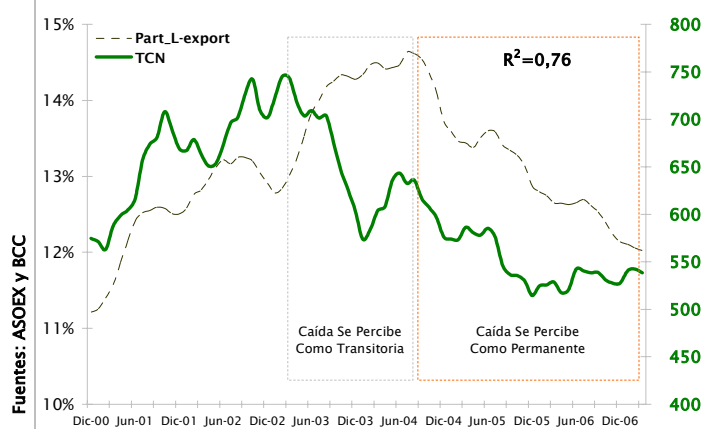
El fenómeno anterior estaría dado por una combinación de dos factores. Primero, el empleo no exportador estaría aumentando, en especial por efecto de la mayor contratación por parte del comercio y el sector de servicios personales, sociales y municipales (y en menor medida por los servicios financieros y la construcción). Y segundo, el empleo exportador de bienes estaría reduciéndose por causa del menor tipo de cambio, el cual estaría forzando a los sectores más intensivos en mano de obra a ser más eficientes por medio de la aplicación, por una parte, de innovación y tecnología en sus procesos productivos y, por otra, a reducir personal por motivos financieros.¹¹

Por lo tanto, el efecto cambiario tendría un impacto real en la participación del empleo del sector exportador en la ocupación total del país. Esto porque entre julio de 2004 y marzo de 2007, se observó una correlación entre ambos factores de 0,87; con una tasa explicativa de 76%¹². Estadígrafos que estarían mostrando una alta correlación positiva y una significativa tasa explicativa entre ambas variables en el lapso analizado [ver gráfico 19].

La reducción del empleo exportador tendría una fuerte explicación en la caída del tipo de cambio y en las expectativas que de éste se hacen los exportadores

Gráfico 19

Dólar y Empuje del Sector Exportador en la Creación de Puestos de Trabajo



¹¹ Ver pérdida de competitividad y reducción de márgenes operacionales en Expediente Exportador N° 1.

¹² $R^2 = 0,76$.

Conclusiones

Los trabajadores del sector exportador, cuya viabilidad laboral depende directamente del proceso de internacionalización de la economía, alcanzan en Chile a una cifra que bordea las 766 mil personas (a marzo de 2007). Cifra que en los últimos 21 meses, se ha reducido en 6,7%. Es decir, se han alejado cerca de 51 mil trabajadores ligado a las exportaciones de bienes. Asimismo, esta actividad económica ha comenzado a reducir su aporte al empleo nacional, pasando de un 14,6% a un 12% del total de ocupados.

Este factor tendría una fuerte explicación en la caída del tipo de cambio y en las expectativas de largo plazo que se hacen los empresarios dedicados a la penetración de mercados externos.

La caída del empleo exportador estaría explicada en su totalidad por los empleos del sector agrícola, ya que en el lapso observado, los demás sectores habrían aumentado su contratación.

Por defecto, es posible concluir que la mayor reducción del empleo exportador se encuentra focalizado en las regiones frutícolas, especialmente en las exportadoras, de la III a la VII.

La principal recomendación que se puede hacer en este tema, es que dado que la competitividad del sector exportador está fuertemente ligada al precio del dólar y éste se encuentra anormalmente bajo, es a todas luces necesario adoptar las medidas tendientes a fortalecer la demanda interna de divisas, como las sugeridas en el número anterior del Expediente Exportador o cualquier otra que eleve su nivel.

V. Empleo Exportador Indirecto

- Empleo exportador indirecto alcanzaría a 622 mil trabajadores
- Empleo exportador total sería de 1,4 millones de personas

De acuerdo al trabajo compilado por Claudio Bravo-Ortega con respecto al empleo indirecto que genera el sector exportador en algunos casos específicos como celulosa, lácteos, salmón y vinos, el impacto indirecto en el empleo sería más que considerable.

En particular, la producción de celulosa en Chile¹³ generaría 2.291 empleos directos y 67.812 indirectos. Es decir, estos últimos serían 29 veces más que los puestos de trabajo provistos que corresponden a los que se encuentran en las plantas de procesamiento de celulosa. Mientras que el resto del empleo asociado a la producción de madera y otros insumos, es considerado empleo indirecto [ver tabla5].

TABLA 5:
Empleo Asociado a las Exportaciones de Celulosa
(por empresa)

	CMPC	ARAUCO	TOTAL
Directo	1.302	989	2.291
Indirecto	40.070	27.451	67.521
TOTAL	41.372	28.440	69.812
Participación sobre el total			
Directo	3,15%	3,48%	3,29%
Indirecto	96,85%	96,52%	96,71%

Fuente: U. de Chile.

Para el sector lácteo, en cambio, se obtuvo una cifra de empleo directo asociado a las empresas exportadoras de 13.693 trabajadores¹⁴. Mientras la externalización de labores dentro de las plantas y transporte alcanzaron 8.176 trabajadores, los que se consideran como puestos de trabajo indirectos. Por su parte, en el sector primario (producción de leche) se generaron 41.497 puestos indirectos, de tal modo que el trabajo asociado al sector es de 63.366 ocupados de jornadas anuales.

¹³ CMPC y Arauco.

¹⁴ Las empresas exportadoras, también destinan parte de su producción al mercado interno, por lo tanto no todo este empleo corresponde al sector exportador.

Dado que las exportaciones de lácteos bordean el 16% de la producción, éstas generan cerca de 7.963 empleos indirectos y 2.195 empleos directos asociados a las plantas procesadoras [ver tabla 6].

TABLA 6:
Empleo Asociado a las Exportaciones Lácteas

	Nº	Part. %
Directo	2.195	21,6%
Indirecto	7.963	78,4%
TOTAL	10.158	

Fuente: U. de Chile.

Para el sector del salmón, el estudio obtuvo que la cifra total de empleo directo alcanzó a 28.368 trabajadores, de los cuales el 90% serían trabajadores de puesto fijo y el resto serían temporeros, de los cuales un 30% serían mujeres y 70% hombres. En cuanto al empleo indirecto se obtuvo que debido a las tercerizaciones se generaron 7.631 puestos de trabajo.

Para el caso del vino el estudio calcula que el empleo asociado a la producción total de vino del año 2004 ascendió a 39.739 trabajadores, de los cuales 16.456 correspondieron a empleo directo y 23.283 al indirecto.

Pero la proporción imputable a las exportaciones realizadas el 2004 correspondió a 31.867 trabajadores, de los cuales 13.197 se asignaron a empleo directo y 18.670 a indirecto. Es decir, el empleo indirecto equivale al 141% del empleo directo dado por el sub-sector [ver tabla 7].

TABLA 7:
Empleo Asociado a las Exportaciones de Vinos y Salmones

	Vino	Salmón
Directo	13.197	28.368
Indirecto	18.670	7.631
TOTAL	31.867	31.867
Participación sobre el total		
Directo	78,8%	41,4%
Indirecto	21,2%	58,6%

Fuente: U. de Chile.

Implicancias

Además de la gran cantidad de empleo que genera el sector exportador en forma directa, de acuerdo a estimaciones hechas por la Universidad de Chile, éste también generaría un buen número de puestos de trabajo en forma indirecta.

En los sectores altamente industrializados estos representarían una gran porción del empleo total ligado a la actividad, mientras en el caso de los sectores con menor grado de industrialización, y que por ende asumen mayor cantidad de mano de obra, el empleo indirecto tendría una participación menor dentro del total de puestos de trabajo dependientes de esas actividades. Pero en ningún caso el empleo indirecto es inferior al 25% del empleo directo¹⁵.

De este modo es posible pensar que por cada empleo directo el sector exportador es responsable por 0,78 puestos de trabajo en forma indirecta. Esto significa que de acuerdo a las últimas cifras disponibles, el empleo indirecto del sector exportador podría bordear con facilidad los 622 mil trabajadores. Lo que en términos agregados significaría que el número total de puestos de trabajo que están ligados a la exportaciones de bienes, sería una cifra cercana al millón cuatrocientos mil (1.400.000) personas.

Empleo exportador alcanzaría a más de 1.400.000 personas, entre el empleo directo e indirecto.

¹⁵ En el caso de la salmonicultura, este alcanza al 27%.

VI. El Agro y la Subcontratación

- *Desempleo regional es mayor que el promedio nacional*
- *Trabajadores en el Agro, prueban suerte en el Comercio*

Empleo del Agro

Al intentar conocer como se distribuye el empleo del sector ligado a la tierra, se observa un elemento distintivo: las zonas extremas aportan menos empleo al Agro que la zona comprendida entre la IV y la X región.

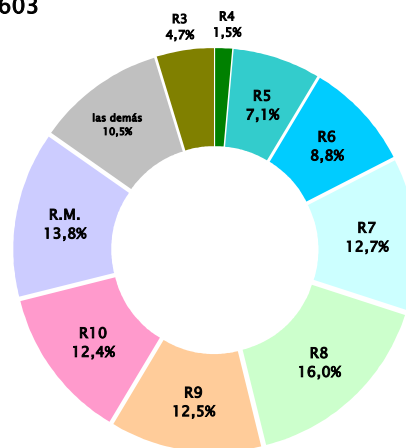
De hecho, si se suma el empleo que en este sector proveen las regiones I, II, III, XI y XII, se obtienen (en el trimestre octubre-diciembre de 2006) 52.100 trabajadores. Una cifra inferior a la que encuentra en la IV región, que es la que ofrece menor empleo agrícola con respecto a todas las demás. De hecho, las 5 regiones extremas sumadas reúnen sólo al 6,2% del empleo del agro, mientras la IV reúne al 7,2% [ver gráfico 20].

Las regiones VI, VII, VIII, IX y X son las que, más empleo Silvo-agropecuario y pesquero generan y, en consecuencia, son las más perjudicadas con el bajo nivel cambiario.

Gráfico 20

Participación Regional del Empleo SilvoAgroPecuario+Pesca

oct-dic/06: 823.603



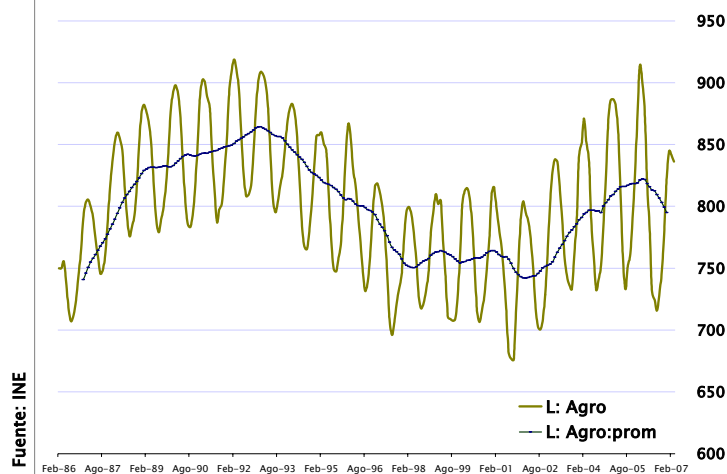
Fuente: INE

En términos de cantidad, la fuerza de trabajo empleada en labores ligadas al campo y al mar, han oscilado fuertemente entre 1986 y 2006. Primero se observa una fuerte alza (1986-1988) seguida de menor ritmo (89-92) que se eleva hasta alcanzar su máximo en el primer trimestre de 1993, para luego comenzar un decidido descenso que lo lleva a su menor nivel, el que se instala entre mayo del año 1998 y mayo de 2002.

A continuación, el empleo del agro se recupera fuertemente, pasando de poco más de 740 mil trabajadores a 822 mil en febrero del año 2006. Pero a contar de entonces se observa una disminución en el empleo del agro, lo que no se veía desde el año 2001 y que lo instala en marzo de 2007 en 781 mil trabajadores, 40.600 plazas menos que en igual mes del año anterior [ver gráfico 21].

Gráfico 21

Empleo SilvoAgroPecuario+Pesca

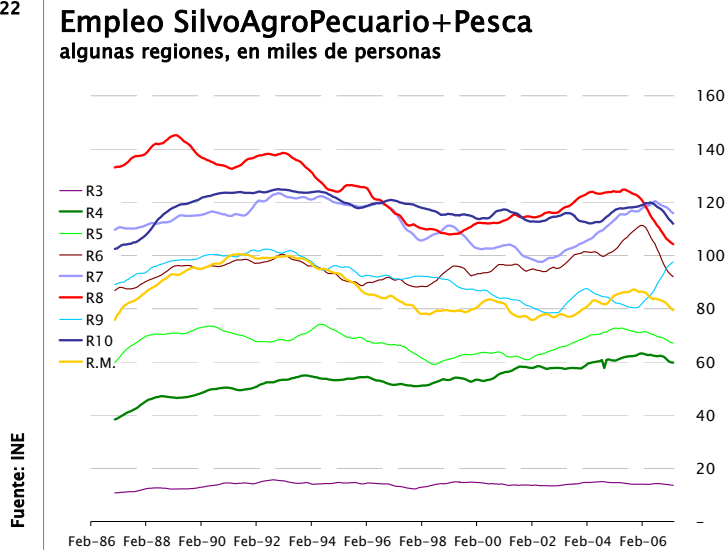


Las regiones con más empleo agrícola son la VII, X, VIII y la VI, todas con entre 120 mil y 100 mil puestos de trabajo cada una.

En términos regionales, el empleo del sector se concentra entre la IV y la X región, con casi el 93% del total. Las regiones con más empleo agrícola son la VII, la X, la VIII y la VI, todas con entre 120 mil y 100 mil puestos de trabajo cada una. En una segunda línea se ubican la IX, la RM, la V y la IV, todas con empleo entre 60 mil y 100 mil personas. Mucho más atrás se ubica la III región, una zona eminentemente frutícola de alto rendimiento, con un empleo que apenas supera las 14 mil personas [ver gráfico 22].

A pesar de lo anterior, resulta preocupante ver cómo hacia finales de 2006 el empleo del agro cae en la mayoría de las regiones agrícolas, como la VIII, la VI, la V, la RM, y en menor medida en la VII, la III, la IV y la X.

Gráfico 22



Efectos de la Ley de Subcontratación en el Agro

Como ya hemos demostrado, existe un desempleo regional mayor que el metropolitano en las más importantes zonas agrícolas del país, del mismo modo que el desempleo en el sector silvoagropecuario es superior al promedio del país. ¿Cuál es la explicación de ello?

El bajo crecimiento del sector no explica esta escasez basada en expansiones de demanda. Muy por el contrario. Se ha ido produciendo una sustitución gradual de mano de obra por capital en todas aquellas actividades en que ha sido posible hacerlo.

Por lo tanto, la razón debe ser buscada en la oferta de mano de obra. Aquí encontramos cuatro fuentes no despreciables de reducción de ésta al comparar el año 2005 con el 2006:

1. La reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales, significó reducir la oferta laboral en un 6,25%¹⁶. Esta caída no es despreciable, y que crea un déficit de mano obra dado que el salario no fue ajustado hacia abajo en este 6,25%. Es decir si se partía de una situación de equilibrio previa en el 2005, para el 2006 a los mismos precios existe menor disponibilidad de jornadas laborales.
2. La legislación sobre horas extraordinarias también se ha traducido en una reducción de la disponibilidad de jornadas

¹⁶ (3 / 48)

ofrecidas, de tal suerte que en una actividad como el sector silvoagropecuario con claras características estacionales y con sistemas de producción en los que es imposible detener el proceso productivo, nuevamente se provoca una contracción de mano de obra ofrecida, generándose escasez laboral, la que convive con una situación de aumento de desempleo.

3. La Ley de subcontratación (cuyo análisis jurídico se encuentra en el punto IX) impone obligaciones a contratistas y subcontratistas. Los efectos que ésta provocará no están claros aún y habrá que esperar a que el tiempo despeje lo relevante de lo superfluo para poder sacar alguna conclusión.
4. Finalmente, el empleo del sector servicios en las cabeceras y capitales regionales, ha crecido a tasas superiores a las de las áreas rurales. Ello se ha reflejado en migraciones intra-regionales desde el sector rural hacia el sector urbano, disminuyendo la cantidad ofrecida de mano de obra en el sector silvoagropecuario. Lo anterior puede verse claramente en el gráfico 2a (página 16), en el cual se aprecia claramente como en forma paralela el empleo del comercio sube 9,9% mientras el del agro baja 4,8%. Pero más allá de lo que refleja en forma directa, ello está demostrando nuevamente, esta vez a nivel regional, que el crecimiento del país viene dado por el aumento del consumo más que por la expansión de los sectores primarios, como el sector silvoagropecuario y el exportador en especial, el cual no sólo es afectado por estos cambios laborales, sino y muy prioritariamente por la pérdida de competitividad generada por el bajo nivel cambiario.

Conclusiones y Recomendaciones

El nuevo marco legal para la subcontratación es acucioso y riguroso. En principio podría pensarse que tiende a desincentivar la demanda por trabajo en el sector agrícola y en especial hacia los temporeros, pero aún no hay evidencias claras que apunten en este sentido, o en contrario. Al mismo tiempo, la nueva ley hace menos riesgoso que las exportadoras de fruta incorporen muchas de las labores que antes se subcontrataban, dentro de su sistema de gestión.

Pero para contrarrestar la evidente escasez de trabajadores en el sector agrícola, fenómeno que la historia se ha encargado de mostrar

como irreversible, se requieren soluciones innovadoras y decisiones con coraje.

En este sentido, ASOEX estima que el país requiere de una nueva y moderna política inmigratoria, que autorice la llegada de trabajadores extranjeros temporales, que permita al sector productor/exportador frutícola contar con la fuerza laboral necesaria para optimizar su proceso de cosecha, cadena de frío y exportación.

En la actualidad, la legislación permite que una empresa posea como máximo un 15% de trabajadores extranjeros, del total de su planta. Esta medida es claramente restrictiva y obedece a una política de tipo proteccionista, la cual, dadas las bajas tasas de desempleo y la escasez de trabajadores en el campo, parece a todas luces, innecesaria. Por eso, urge que el país se dé a sí mismo una nueva política migratoria orientada a mantener la competitividad de los sectores en riesgo de frenar su actividad.

En este sentido, la autorización de 100 mil visas de trabajos para faenas temporales en el agro, serían muy bienvenidas. Por eso, cabe que la autoridad cree el marco legal adecuado para dar (al igual que en el caso de las inversiones extranjeras) Trato Nacional a los trabajadores inmigrantes.

Como anticipo de lo anterior, cabe señalar que Chile cuenta con varios tratados y acuerdos internacionales que permiten evitar la doble cotización previsional de los trabajadores extranjeros, lo que demuestra la existencia de voluntad política del Gobierno para aceptar la movilidad laboral con los países vecinos.

Asimismo, esta autorización no sólo debiera ser válida para las empresas del sector, sino también para los subcontratistas.

Por último, convendría estudiar un aumento en la flexibilidad laboral para el sector, especialmente en lo que se refiere a jornadas de trabajo, como una manera de contrarrestar las rigideces con que debe operar ante las limitantes que le impone la naturaleza, así como la misma exigencia de los propios trabajadores que desean trabajar más tiempo en determinados meses del año a fin de aumentar con ello sus ingresos anuales.

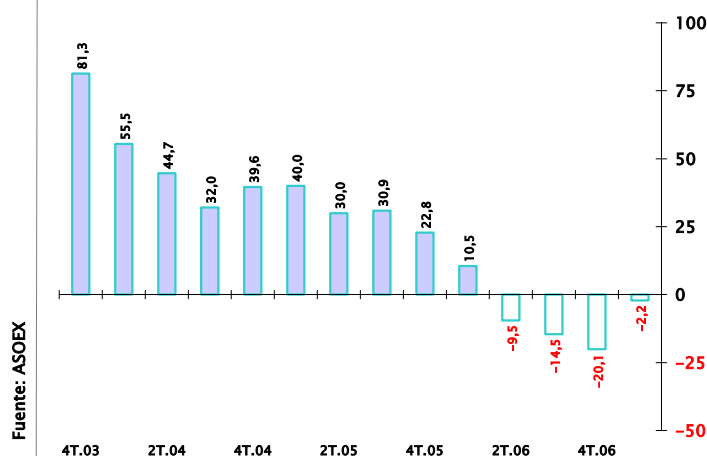
VII. Competitividad Frutícola: Actualización 1T-2007

- *Competitividad Frutícola se mantiene en rango negativo*
 - *Sector estaría comenzando a descapitalizarse*

La competitividad del sector frutícola, medida a través de los márgenes operacionales de la actividad como un todo, cuya metodología de cálculo fue ampliamente detallada en el Expediente Exportador N° 1, mejoró sustancialmente respecto al último trimestre de 2006, pero siguió ubicándose en rango negativo, más precisamente en -2,2 puntos en el primer trimestre de 2007 [ver gráfico 23].

Gráfico 23

Pérdida de Competitividad Frutícola Índice, Base 100: 4T-2001/ último dato: preliminar



Durante la mayor parte de 2006, la competitividad del sector frutícola se ubicó en zona negativa.

Esto significa que la fruticultura (en promedio) sigue operando a pérdida a pérdida, situación que persiste ya por cuatro trimestres, lo que obliga a concluir que el sector está viviendo un fuerte período de descapitalización, durante el cual los más afectados están siendo los productores/exportadores pequeños y medianos del sector.

A pesar de la buena noticia que significa para el sector el detener la tendencia negativa, la situación crítica aún no se disipa. Debido a que la causa de la mejora en la competitividad del sector fue provocada por una alza de 15% en el precio promedio de exportación durante el primer trimestre de este año, en contra de sólo el 5% de alza en los costos.

Lo anterior da cuenta que el impacto del tipo de cambio en el sector frutícola no es transitorio sino persistente, ya que no sólo se mantiene bajo desde el año 2004, sino que además desde 2005 este deterioro se ha profundizado dramáticamente.

Adicionalmente, cabe señalar que la estimación del tercer trimestre de 2006 fue corregida a la baja, ya que los resultados mostrados en el Expediente Exportador N° 1 fueron precisados por medio de la inclusión de cifras corregidas de comercio exterior¹⁷.

Proyección Frutícola

Por otra parte, la actividad frutícola se viene frenando con claridad desde el cuarto trimestre de 2005. La principal razón para esta caída estaría dada por la fuerte pérdida de competitividad experimentada por el sector en el último tiempo y en la ejecución de márgenes operacionales negativos en la producción frutícola en los últimos cuatro trimestres, todo lo cual ha movido los incentivos de los productores a frenar las nuevas plantaciones de frutales y a cambiar el uso de algunos predios, de uva de mesa (o para vino) a otros tipos de fruta (como avellano europeo o almendras, por ejemplo) que requieren menos obra de mano y menores costos de mantención.

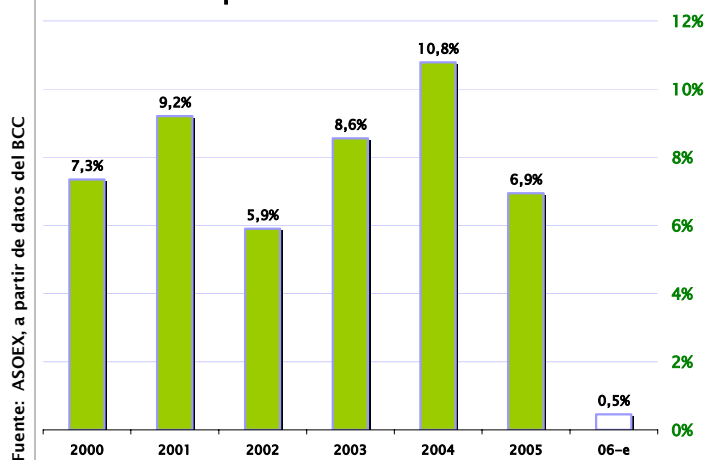
En términos trimestrales, durante el año 2006 las tasas de expansión de la actividad frutícola han sido de -1,1% en el primer trimestre, de 2,6% en el segundo y de 0,4% en el tercero. Para el último trimestre del año pasado la estimación de variación de la actividad es de 0,5%.

En términos anuales, la tasa de crecimiento de la fruticultura se redujo de 10,8% en 2004, a 6,9% en 2005. Y de acuerdo a las estimaciones trimestrales, se espera una variación no superior a 0,5% en 2006.

¹⁷ Las exportaciones frutícolas se registran con un precio estimado, ya que el precio no se conoce hasta llegar a destino. Estos precios se corrigen luego por medio de un informe de corrección de valor, el cual suele modificar levemente las cifras del período anterior.

Gráfico 24

PIB Frutícola: Tasas de Expansión Estimadas



Para revertir la situación actual, el sector requiere un tipo de cambio en la vecindad de los \$ 600 por dólar, pero este valor además debe ser acompañado con señales de estabilidad. De no ocurrir esto último, resulta difícil que los fruticultores vuelvan a retomar tasas de inversión que sector mostró en años anteriores.

Cabe señalar que de acuerdo a las últimas cifras difundidas por el Banco Central, el sector frutícola representa el 54% de la actividad silvo-agropecuaria medida a precios constantes (y más del 64% a precios corrientes). Estos datos vienen a corregir los difundidos por ODEPA, en el sentido que la fruticultura representaría tan sólo un tercio de la actividad del sector.

Las proyecciones para el período 2007 se darán a conocer durante el segundo trimestre de 2007 cuando ya se tengan mayores antecedentes sobre el resultado de los embarques estivales de este año.

VIII. Conclusiones Generales

De acuerdo a los antecedentes expuestos, el sector productor/exportador frutícola se estaría viendo fuertemente afectado en su competitividad por dos factores principales.

Una, como ya se explicó en detalle en el Expediente Exportador N° 1, por el bajo nivel del tipo de cambio. El índice de competitividad frutícola, ICOF, que refleja el comportamiento del margen operacional promedio de la industria, se ha mantenido en su promedio anualizado en rango negativo en las últimas cuatro mediciones, de modo que la persistencia del fenómeno estaría dando paso a una descapitalización del sector, lo que obliga a la mayoría de los productores/exportadores de frutas pequeños y medianos, a cambiar el destino de sus plantaciones de uva de mesa hacia frutas que demandan menor cuidado y esfuerzo laboral, como los almendros o los avellanos europeos.

Y dos, por la inminente intensificación del proceso de migración campo-ciudad que se ha reflejado en una reducción de la mano de obra rural y la notoria escasez de trabajadores, a tal punto que hoy la agricultura está operando con muchos menos trabajadores que en años anteriores. Esta reducción en la intensidad de uso de la mano de obra genera un problema de largo plazo crucial para los planes de desarrollo del sector, toda vez que es posible un cierto reacomodo entre los factores productivos y el reemplazo de algunas máquinas por el trabajo manual, pero este cambio no es infinito, teniendo un límite más allá del cual, el proceso productivo pierde eficiencia y competitividad, lo que redundaría en una reducción de la calidad de la fruta cosechada, la que -por tanto- se vende a menor precio, generando menores ganancias, lo que con un menor tipo de cambio acrecienta el perjuicio a las utilidades de las empresas, ya que más del 60% por ciento de los costos del sector corresponden a remuneraciones pagadas en moneda nacional.

Los datos de empleo del sector exportador expresados en este documento, ratifican muchos trabajadores han abandonado el sector y el campo para ir en busca de empleos en la ciudad. Esto significa que el creciente aporte que hacia el sector exportador al empleo nacional, sufrió un drástico cambio de tendencia. Entre el años 2001 y mediados del año 2004, el aporte fue persistentemente al alza, pasando de un 11,3% a un 14,6%. Pero bruscamente esta tendencia cambió y comenzó

un ciclo de aporte negativo, el que en sólo dos años redujo éste aporte en más de dos puntos porcentuales.

De hecho, la estimación anualizada de los trabajadores del sector exportador, alcanzó en marzo de 2007 una cifra que bordea las 776,6 mil personas. Número inferior en 51.497 puestos de trabajo al de 2 años atrás, lo que significa una baja de 6,2% en tan sólo 24 meses.

Asimismo, esta conclusión se confirma desde otro punto de vista cuando se analiza la disparidad entre el desempleo rural y el de las ciudades. Los datos apuntan a que en el mundo rural habría una mayor escasez de trabajadores, especialmente en épocas de cosecha.

Ante esta situación, la respuesta necesaria y lógica es tomar medidas directas e inmediatas, por una parte, para revertir la pérdida de competitividad del sector exportador, en especial el frutícola, así como también de los sustituidores de importaciones, sobre todo para apoyar a los pequeños y medianos emprendedores. Estas medidas que ya fueron expuestas en el Expediente Exportador N° 1 y, por otra, para elaborar una nueva y moderna política inmigratoria para trabajadores temporales que le permita al sector productor/exportador frutícola contar con el esfuerzo laboral necesario para optimizar su proceso de cosecha, cadena de frío y exportación, que fortalezca la viabilidad de fruticultura en el largo plazo y permita que se convierta efectivamente a Chile en una Potencia Alimenticia de clase mundial.

IX. Anexo Técnico

Ley 20.123, sobre Subcontratación y Servicios Transitorios

El 14 de enero pasado y luego que el Congreso Nacional aprobara el proyecto de ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación y de empresas de servicios transitorios, Veto Presidencial de por medio, entró en vigencia la ley 20.123 que contiene dichos regimenes laborales.

Esta nueva ley, que introdujo nuevas normas al Código del Trabajo y a la Ley 16.744, reguló las siguientes materias:

- i. Modificó el artículo 92 bis del Código del Trabajo que se refiere a los intermediarios de trabajador agrícola;
- ii. Derogó los antiguos artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo, reguladores de la subcontratación e incorporó un nuevo Párrafo I en el nuevo Título VII creado por la ley, titulado *“Del Trabajo en Régimen de Subcontratación”*;
- iii. Incorporó un nuevo párrafo II en el nuevo Título VII, denominado *“De las Empresas de Servicios Transitorios, Del Contrato de Puesta a Disposición de Trabajadores y Del Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios”*.
- iv. Modificó el artículo 184 del Código del Trabajo incorporando dos nuevos incisos a este precepto legal;
- v. Agregó un nuevo inciso séptimo al artículo 477 del Código del Trabajo relativo a la sustitución de multa por un sistema de gestión del cumplimiento en materias sobre higiene y seguridad laboral;
- vi. Modificó el inciso 1° del artículo 478 que regula y sanciona la figura de la simulación;
- vii. Modificó la Ley 16.744 que contiene el seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, estableciendo obligaciones para la empresa principal en cuanto a implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y un reglamento especial para contratistas, y en relación a los comités Paritarios de Higiene y Seguridad y al Departamento de Prevención de Riesgos. Asimismo, establece la obligación de suspender las faenas en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, e informar de ello a la Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud.

Modificación al Artículo 92 bis del Código del Trabajo

Este precepto legal impone a las personas que se desempeñan como intermediarias de trabajadores agrícolas y de trabajadores que presten

servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de madera u otras afines, la obligación de inscribirse en un Registro Especial, que para estos efectos llevará la Inspección del Trabajo respectiva.

Se incorporan dos nuevos incisos al artículo 92 bis. El nuevo inciso segundo tiene por objeto sancionar a las empresas que utilicen los servicios de intermediarios o de contratistas que no se encuentren inscritos en el referido registro con multa de conformidad al artículo 477 del Código del Trabajo.

Por su parte, el nuevo inciso tercero que se agrega con esta modificación, establece los efectos que se generan para la empresas agrícolas, comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de madera u otras afines, en los casos que los servicios prestados se limiten sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, disponiendo que en tales casos se entenderá que dichos trabajadores son dependientes del dueño de la obra, empresa o faena.

Concepto de Empresa

La norma que se instalaba a este respecto fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional y por ende, quedó excluída de la Ley.

49

En cuanto a la regulación del régimen de subcontratación que se establece en la nueva normativa legal, ésta posee las características que enseguida se exponen:

Régimen de Sub-Contratación

- Concepto de trabajo en régimen de subcontratación

A diferencia de la legislación pasada, la nueva ley define lo que debe entenderse por subcontratación laboral. Esta es una definición bastante amplia, destacando que los trabajadores de la empresa contratista deberán mantener la subordinación o dependencia, característica esencial del contrato de trabajo y que puede calificar una relación jurídica como de índole laboral, con su empleador cual es el contratista y, en caso alguno, el trabajador subcontratado podrá estar subordinado a la empresa principal.

De conformidad al nuevo artículo 183 A es trabajo en régimen de subcontratación “aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o

subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encargue de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.”

Por lo anterior, para estar en presencia de un régimen de subcontratación y, por consiguiente, que un trabajador sea contratado por una empresa contratista o subcontratista, según sea el caso, es necesario que concurren las siguientes condiciones:

- i) La existencia de una persona natural o jurídica, denominada la empresa principal, que encargue a un contratista, la ejecución de una obra o servicio.
- ii) Que exista entre ambas empresas un acuerdo contractual.
- iii) Que el contratista preste el servicio o ejecute la obra por su cuenta y riesgo.
- iv) Que el contratista realice su labor con trabajadores propios bajo su dependencia.
- v) Que las obras o servicios no sean discontinuos o esporádicos.

Se dispone que, en el evento que los servicios prestados por los trabajadores contratados por el contratista o subcontratista, no se desarrollen en las condiciones anteriores o el subcontratista sea un mero intermediario de trabajadores, se entenderá que el empleador de tales trabajadores es empresa principal, o sea, dueño de la obra, empresa o faena. El efecto antes indicado, esto es, que el empleador de los trabajadores contratados por el contratista o subcontratista será empresa principal, es sin perjuicio de las sanciones que puedan aplicarse a la empresa principal por incurrir en simulación en la contratación de los trabajadores (inciso 1° del artículo 478 del Código del Trabajo) o por incurrir en subterfugios (inciso 2° del artículo 478).

Es necesario exponer que la procedencia del régimen de subcontratación no se limita a aspectos ajenos al giro principal de la empresa principal, ya que, la ley no establece tal limitación. Es más, el nuevo artículo 66 bis que se incorpora a la Ley N° 16.744, es bastante claro al posibilitar la externalización de una obra, faena o servicio propia del giro de la empresa principal. (“Los empleadores que

contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propias de su giro”).

Tampoco se establece una limitación a la temporalidad de la obra, faena o servicio que la empresa la empresa principal puede encargar a la empresa contratista.

Responsabilidad solidaria de la empresa principal

Se establece que la empresa principal deberá responder solidariamente de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los trabajadores del contratista. Sin perjuicio de ello, y bajo ciertas condiciones, las empresas podrán seguir siendo subsidiariamente responsables.

Cualquiera de las dos responsabilidades que recaigan sobre las empresas principales, abarcarán sólo las obligaciones laborales y previsionales de dar, o sea las que impliquen el pago de una suma de dinero (remuneraciones y cotizaciones previsionales), y además alcanzarán a las indemnizaciones por años de servicios y a la sustitutiva del aviso previo por término de contrato (artículo 161 Código del Trabajo), pero hasta los montos máximos previstos en la ley, razón por la que cualquier pacto entre las partes que eleve dichos montos indemnizatorios no debe ser considerado para los efectos de esta ley.

Por lo anterior, la empresa principal deberá verificar, por una parte, que el contratista cumpla con el pago de las indemnizaciones legales que procede pagar al terminar el contrato de trabajo por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo y, por la otra, que la terminación del contrato de trabajo se ajuste a la ley, ya que si el trabajador es objeto de un despido injustificado o indebido podrá reclamar las indemnizaciones legales intentado la correspondiente demanda en los Tribunales del Trabajo.

Expresamente se dispone una limitación temporal a esta responsabilidad de la empresa principal, al prescribir que “Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.”

En el caso que el contratista subcontrate los servicios, responderá en los mismos términos que la empresa principal, o sea, le afecta la

responsabilidad solidaria por las obligaciones que afecten a los trabajadores del subcontratista.

La responsabilidad solidaria de la empresa principal no se limita al contratista, ya que, en los casos en que no sea posible hacer efectiva la responsabilidad del contratista con relación a los trabajadores del subcontratista, responderá solidariamente respecto de estos trabajadores.

El nuevo precepto legal prescribe que “El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos”, lo cual parece innecesario, ya que si la responsabilidad es solidaria el trabajador afectado podrá demandar indistintamente a cualquiera de los obligados.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

- Derechos de la empresa principal

Para que la empresa principal no se vea afectada por los incumplimientos de los contratistas o subcontratistas, cuenta con herramientas que le permiten disminuir su responsabilidad. Los derechos que asisten a la empresa principal son:

- i) Derecho de información

La empresa principal, podrá solicitar al contratista que le informe, cuando así este lo solicite, sobre las obligaciones laborales y previsionales que debe cumplir con sus trabajadores y el grado de cumplimiento de las mismas.

Esta facultad de la empresa principal también comprende al subcontratista. Por su parte, el contratista podrá ejercer el mismo derecho respecto del subcontratista.

Se plantean dos alternativas para verificar el monto y el grado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, a saber: mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo y por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.

Para estos efectos, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social dictó un Reglamento sobre Certificación Laboral (D.S. 319, de 20.01.2007) que fijó el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados y la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores.

Cabe señalar que con este Reglamento se estableció y reguló la existencia y funcionamiento de entidades privadas certificadoras en materia laboral.

ii) Derecho legal de retención

En los casos en que la empresa principal ejerciere el derecho de información, puede también ejercer el derecho legal de retención, en el evento que:

- El contratista o subcontratista no acredite a la empresa principal, en forma oportuna, el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de dar respecto de sus trabajadores, por alguna de las vías antes indicadas (certificado o medios idóneos), o sea, no dé cumplimiento al deber de información, éste podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.
- En los casos, que la empresa principal sea notificada por parte de la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral constatadas al contratista o subcontratista, la empresa principal puede retener lo adeudado por el contratista o subcontratista. Para estos efectos, la Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.

iii) Pago por subrogación

La empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

iv) Responsabilidad subsidiaria de la empresa principal

La empresa principal podrá reemplazar la responsabilidad solidaria por la subsidiaria si da cumplimiento a alguna de las siguientes medidas:

- Que la empresa principal exija al contratista que le informe de las obligaciones laborales y previsionales de éste con sus trabajadores y el grado de cumplimiento de las mismas, y
- Que la empresa principal haga efectivo el derecho de retención, sobre los montos de que es responsable, en los casos que el contratista no cumpla la obligación de informar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales. Si la empresa principal ejerce este derecho deberá pagar al trabajador o institución previsional acreedora.
- Que la empresa principal haga efectivo el derecho de retención en los casos que sean notificados por parte de la Inspección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constate por la Inspección del Trabajo respecto del contratista.

v) Deber de Seguridad

Se establece la obligación de la empresa principal de proteger eficazmente la vida y salud no solamente de sus trabajadores sino que también de los trabajadores del contratista que laboran en su faena o sea, cumplir el deber de seguridad que impone el artículo 184 del Código del Trabajo deberá ser cumplido tanto por el la empresa principal como el contratista respecto de los trabajadores de este último.

Al respecto, la norma dice: “Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus trabajadores propios en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis, de la Ley N° 16.744 y el artículo tercero del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud”.

“En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán las obligaciones y responsabilidades señaladas en el inciso precedente, cuando quien encargue la obra sea una persona natural”.

“Sin perjuicio de los derechos que se reconocen en este Párrafo 1° al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la

obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador.”

La norma del inciso primero del precepto legal reproducido es similar a la que se contiene en el artículo 3° del Decreto Supremo N° 594 que contiene el Reglamento sobre las condiciones sanitarias y ambientales en los lugares de trabajo.

Esta obligación que se impone a la empresa principal, es de suma relevancia, ya que en él recae de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores del contratista o subcontratista, por lo cual, ante el incumplimiento de este deber que genere perjuicios al trabajador del contratista o subcontratista, por la ocurrencia de un accidente del trabajo, podrá, al parecer, demandar directamente a la empresa principal la reparación de tales perjuicios, sin necesidad de intentar hacer efectiva la responsabilidad solidaria o subsidiaria, según el caso.

vi) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La empresa principal que subcontrate faenas propias de su giro deberá supervisar el cumplimiento por parte del contratista de las medidas de higiene y seguridad. Para ello la empresa principal debe implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores de la faena ya sean dependientes de la empresa principal o del contratista, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Será obligación de la empresa principal confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas con el fin de garantizar el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad. Este reglamento deberá contener a los menos:

- Las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas.
- Los mecanismos para verificar el cumplimiento de las actividades preventivas por parte de la empresa principal.
- Las sanciones aplicables.

vii) Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento de Prevención de Riesgos

La normativa de higiene y seguridad contempla múltiples instrumentos para la prevención de riesgos, cuya implementación corresponde al empleador, toda vez, que en éste la ley ha radicado la obligación de proteger la vida y salud de los trabajadores.

La nueva normativa impone a la empresa principal, la obligación de constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para los casos que subcontrate faenas propias de su giro, en cuyo caso, para determinar el número de trabajadores necesarios para determinar la procedencia de este Comité y del Departamento que nos ocupa, deberán considerarse el total de trabajadores que laboran en la faena, "cualquiera sea su dependencia", o sea, es necesario tomar en cuenta a los trabajadores de la empresa principal, contratista y subcontratista, si lo hubiere.

Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social."

Empresas de Servicios Transitorios

56

i) Conceptos

La ley se encarga de proporcionar el concepto de empresas de servicios transitorios señalando que es toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en éstas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo su selección y capacitación.

Usuaría: toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concurra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 183-M de este Código.

Trabajador de Servicios Transitorios: todo aquél que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla, de acuerdo a las disposiciones de este Párrafo 2°.

ii) Restricciones

Las Empresas de Servicios Transitorios no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios.

iii) Garantía

Toda Empresa de Servicios Transitorios deberá constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, cuyo monto será de 250 Unidades de Fomento, aumentada en 1 Unidad de Fomento por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores, 0,7 Unidad de Fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores y 0,3 Unidad de Fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200.

La garantía estará destinada preferentemente a responder, en lo sucesivo, por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios, devengadas con motivo de los servicios prestados por estos en las empresas usuarias, y luego las multas que se le apliquen por infracción a las normas del Código del Trabajo.

iv) Registro de empresas de servicios transitorios

Las empresas de servicios transitorios deberán inscribirse en un registro especial y público que al efecto llevará la Dirección del Trabajo.

Además, la empresa de servicios transitorios deberá cumplir las exigencias que se indican: tratarse de una persona jurídica y tener objeto social exclusivo la puesta a disposición de terceros a trabajadores. Además, podrá tener como objeto social, “la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos”.

v) Sanciones

La usuaria que contrate a un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro especial que llevará la Dirección del Trabajo, no podrá invocar este tipo de contratación, por lo cual, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria. Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

Contrato de puesta a disposición de trabajadores

i) Formalidades

La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a una usuaria por una empresa de servicios transitorios, deberá constar por escrito en un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, que deberá indicar, la causal invocada para la contratación de servicios transitorios, los puestos de trabajo para los cuales se realiza, la duración de la misma, el precio convenido y si los trabajadores puestos a disposición tendrán o no derecho, durante la vigencia de dicho contrato, a la utilización de transporte e instalaciones colectivas que existan en la usuaria.

La falta de contrato escrito de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas que regulan esta modalidad de contratación, por lo cual, el trabajador se considerará trabajador de la empresa usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondiera aplicar.

ii) Procedencia

Podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:

- a) suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados. La puesta a disposición del trabajador podrá cubrir el tiempo de duración de la ausencia del trabajador reemplazado, por la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios, según sea el caso,
- b) eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza. el contrato de trabajo para prestar servicios en una misma usuaria no podrá exceder de 90 días,
- c) proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados. El plazo máximo será de 180 días, no siendo susceptible de renovación,
- d) período de inicio de actividades en empresas nuevas. El plazo será de 180 días, no renovable,

- e) aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria. El contrato de trabajo para prestar servicios en una misma usuaria no podrá exceder de 90 días,
- f) trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.

Si al tiempo de la terminación del contrato de trabajo subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 ó 180 días en su caso.

iii) Prohibiciones

No procede el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, en los siguientes casos: (1) para realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la usuaria, tales como los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados; (2) para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva; o (3) para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.

iv) Sanciones

- Cláusulas ilegales: Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios que prohíba la contratación del trabajador por la usuaria a la finalización de dicho contrato.
- Fraude a la ley: Los contratos de trabajo celebrados en supuestos distintos a aquéllos que justifican la contratación de servicios transitorios o que tengan por objeto encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la usuaria, se entenderán celebrados en fraude a la ley, por lo cual no regirá el contrato de puesta a disposición, lo que provoca que el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan.

Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios

a) Concepto

El contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para

una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido.

b) Escrituración y cláusulas

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 de este Código. La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

c) Prohibiciones

En ningún caso la empresa de servicios transitorios podrá exigir ni efectuar cobro de ninguna naturaleza al trabajador, ya sea por concepto de capacitación o de su puesta a disposición en una usuaria.

d) Sanciones

En caso de que el trabajador continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo, éste se transformará en uno de plazo indefinido, pasando la usuaria a ser su empleador y contándose la antigüedad del trabajador, para todos los efectos legales, desde la fecha del inicio de la prestación de servicios a la usuaria.

60

e) Derecho a indemnización por feriado

El trabajador de servicios transitorios que haya prestado servicios, continua o discontinuamente, en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, durante a lo menos 30 días en los doce meses siguientes a la fecha del primer contrato, tendrá derecho a una indemnización compensatoria del feriado.

Por cada nuevo período de doce meses contado desde que se devengó la última compensación del feriado, el trabajador de servicios transitorios tendrá derecho a ésta.

f) Obligaciones de la usuaria

La empresa usuaria, entre otras, estará sujeta a las siguientes obligaciones:

- Registro de asistencia: Será obligación de la usuaria controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia del registro respectivo.
- Garantías constitucionales: El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce a la usuaria tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.
- Confidencialidad: La usuaria deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
- Cumplimiento de condiciones contractuales: La usuaria deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios y lugar de prestación de los mismos.

g) Atribuciones de la usuaria

La usuaria tendrá la facultad de organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios.

Además, el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso.

h) Remuneraciones

En la remuneración convenida, se considerará la gratificación legal, el desahucio, las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo, y cualquier otro concepto que se devengue en proporción al tiempo servido, salvo la compensación del feriado.

i) Responsabilidad subsidiaria de la usuaria e higiene y seguridad

La usuaria será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de los trabajadores de éstas.

No obstante lo anterior, será de responsabilidad directa de la usuaria el cumplimiento de las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo.

Serán también de responsabilidad de la usuaria, las indemnizaciones a que se refiere el artículo 69 de la Ley N° 16.744. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa de servicios transitorios deberá constatar que el estado de salud del trabajador sea compatible con la actividad específica que desempeñará.

j) Fuero maternal

Las trabajadoras contratadas bajo el régimen que nos ocupa, gozarán del fuero maternal del artículo 201 del Código del Trabajo, cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria, por lo cual, no se requerirá el desafuero previo.

k) Fiscalización

La Dirección del Trabajo fiscalizará el cumplimiento de las normas que regulan esta forma de contratación en el o los lugares de la prestación de los servicios, como en la empresa de servicios transitorios. Asimismo, podrá revisar los contenidos del Contrato de Servicios Transitorios, o puesta a disposición, entre ambas empresas, a fin de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios.

Las cuestiones suscitadas entre las partes de un contrato de trabajo de servicios transitorios, o entre los trabajadores y la o las usuarias de sus servicios, serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.

Determinación del Factor de Internacionalización Sectorial

Para estimar el número de trabajadores, cuyo esfuerzo se convierte en la embarcación de productos al exterior, es necesario conocer cuántos bienes produce una empresa o cuánto de lo que produce se consume localmente, ya que como se conoce cuánto se exporta, esa parte de la ecuación no constituye problema.

Para hacerlo de forma agregada las estadísticas de comercio exterior ofrecen datos de exportaciones sectoriales o por actividad económica. Los datos de consumo local siguen siendo difíciles de obtener.

En Noviembre de 2006, el Banco Central de Chile publicó cifras de consumo doméstico desagregadas por sectores, para los años comprendidos entre 1996 y 2004. Con este dato fue posible construir factores de internacionalización ajustados a la realidad que permitieron asignar ponderadores al empleo sectorial para conocer cuántos trabajadores dedican su esfuerzo a las exportaciones.

Desde el punto de vista teórico, el PIB sectorial se define como:

$$\text{PIB}_{it} = C_{dit} + I_{it} + T_{dit} + VI_{it} + (X_{it} - M_{it}) \quad (1)$$

En donde PIB_{it} es el producto interno bruto del sector i en el período t , el que corresponde a la suma de lo que se consume del sector i en forma doméstica en el período t (C_{dit}), más lo que invierte el sector i en el período t (I_{it}), más los impuestos que paga el sector en el período t (T_{dit}), más las variaciones de inventario del sector i en el período t (VI_{it}) y más los bienes que el sector i exporta en el período t (X_{it}), menos los bienes del sector i que se importan en el período t (M_{it}).

Pero como en el desglose de cuentas nacionales, la inversión se instala aparte (es decir, forma agregada y no sectorial) y lo mismo se hace con los impuestos y las variaciones de inventarios, entonces el cálculo es más simple y queda confinado a la ecuación 2.

$$\text{PIB}_{it} = C_{dit} + (X_{it} - M_{it}) \quad (2)$$

Es decir, de la ecuación 2, la única incógnita resulta ser el consumo doméstico. Pero incluso ésta ha sido revelada en un nuevo informe del BCC, en donde se puede confirmar si la ecuación 2 se ajusta a la realidad, tal que:

$$\text{PIB}_{it} + M_{it} = C_{dit} + X_{it} \quad (3)$$

En la siguiente tabla se desglosa la serie de datos que solicita la ecuación 2 para el sector agrícola.

TABLA 8 (repetición)
Componentes del PIB SilvoAgroPecuario
En Miles de Millones de \$ de 1996

	PIB+M	C+X	Diferencia	Error %
1996	1.511,3	1.526,0	14,7	1,0%
1997	1.530,9	1.529,3	- 1,7	-0,1%
1998	1.611,1	1.603,9	-7,1	-0,4%
1999	1.640,0	1.639,0	-1,0	-0,1%
2000	1.732,4	1.649,6	-82,8	-5,0%
2001	1.793,0	1.722,6	-70,4	-4,1%
2002	1.875,4	1.891,0	15,6	0,8%
2003	2.010,4	2.009,3	-1,1	-0,1%
2004	2.172,3	2.148,8	-23,5	-1,1%

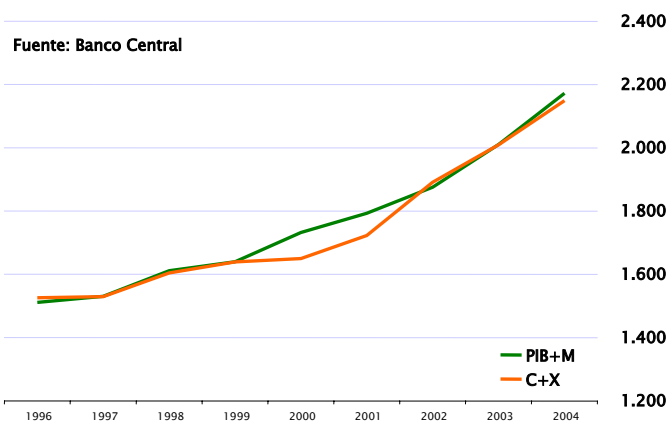
Fuente: Banco Central de Chile

De la tabla se desprende una muy baja desviación para el sector silvoagropecuario, de acuerdo a las cifras publicadas por Cuentas Nacionales del BCC. En donde la desviación debe ser atribuida a las variaciones de inventarios, las que en el caso del agro, son casi inexistentes. Como se aprecia en el gráfico 20, ambas partes de la ecuación 3 presentan sólo una diferencia que desde el punto de vista estadístico podría ser significativa para el caso de los años 2000 y 2001.

64

Gráfico 20

Componentes de PIB
Sector Silvo AgroPecuario
 en miles de millones de pesos de 1996



En el caso de los demás sectores, las desviaciones encontradas son algo mayores, sobre todo en el sector pesquero, lo cual se debe a que los componentes del PIB y del comercio exterior en ese caso no son equivalentes

y hay que incorporar las exportaciones de salmón y truchas frescas¹⁸ para obtener una aproximación más correcta. De todas formas, haciendo los ajustes correspondientes se observan factores de internacionalización consistentes con el grado de desarrollo exportador que presentan los tres grandes sectores de bienes transables.

La ecuación 4 muestra cómo se determina los factores de internacionalización para cada sector

$$X_{it} / (PIB_{it} + M_{it}) = FI_{it} \quad (4)$$

En donde FI_{it} es el factor de internacionalización i en el período t . El que corresponde al cociente de lo que se que el sector i exporta en el período t (X_{it}), dividido por el producto del sector i en el período t (PIB_{it}) más los bienes del sector i que se importan en el período t (M_{it}). A continuación se repite la tabla 1, que muestra los resultados obtenidos de la ecuación 4.

Tabla 3: Tasas de Internacionalización Sectorial (Bienes)

	silvo-agropec.	pesca	minería	industria
1996	40,6%	44,5%	99,5%	24,1%
1997	42,1%	36,8%	99,4%	24,3%
1998	42,9%	37,9%	99,3%	24,4%
1999	44,6%	35,8%	99,4%	27,3%
2000	43,1%	35,4%	99,5%	28,3%
2001	47,0%	40,4%	99,5%	30,0%
2002	47,2%	33,9%	99,5%	31,4%
2003	51,8%	31,3%	99,5%	32,9%
2004	50,2%	23,4%	99,7%	33,7%
2005/*	49,8%	30,5%	99,8%	34,1%
2006/*	49,6%	36,5%	99,9%	34,5%

Fuente: Dpto. Estudios ASOEX, a partir de datos de cuentas nacionales. */estimaciones preliminares

Estimación del Empleo Exportador de Bienes

Para estimar el empleo del sector exportador, se aplicaron los factores de internacionalización a las cifras de ocupados de cada sector o actividad económica que publica el INE mensualmente. Pero como los factores de internacionalización inicialmente calculados de acuerdo a cifras oficiales del

¹⁸ Son clasificadas como exportaciones industriales y no de pesca extractiva.

BCC son anuales y las cifras de empleo del INE son mensuales (en trimestres móviles), hubo que mensualizar los factores de internacionalización.

Para eso, primero se "trimestralizaron" por medio del uso de las cifras trimestrales que publica el BCC tanto de PIB como de comercio exterior. Y para la mensualización se intrapolaron las cifras por medio del uso de promedios para suavizar la serie.

De esta forma, no hubo mayores dificultades para llevar los factores de internacionalización a series mensuales y empalmarlas con las series de empleo del INE. Al aplicar los factores a los ocupados, se obtiene una cifra mensual de ocupados por sector que serían atribuibles al empleo dado por el sector exportador de bienes.

X. Referencias

- i. AGROCAP: Nueva normativa del régimen de sub-contratación empresas contratistas. Informativo N° 6, julio 2006.
- ii. ASOEX. Expediente Exportador N° 1. Noviembre 2006.
- iii. ASOEX. Encuesta laboral a la fruticultura, primer trimestre de 2007. Julio 2007.
- iv. Banco Central de Chile. Compendio de Cuentas nacionales 2003. Octubre 2006. www.bcentral.cl
- v. Banco Central de Chile. Informes de Comercio Exterior, varios ejemplares, entre 2000 y 2006, www.bcentral.cl
- vi. Banco Central de Chile. Matriz Insumo Producto, 2003. Diciembre 2006, www.bcentral.cl
- vii. Banco Central de Chile. Series de tipo de cambio: real y nominal, www.bcentral.cl
- viii. Bravo-Ortega, Claudio. "Cuantificación de las Exportaciones sobre el Empleo. Estudio de Productos Específicos". Departamento de Economía. Escuela de Economía y Negocios. Universidad de Chile. Enero 2006.
- ix. Comisión Nacional de Energía. Series de Precios de Nudo, www.cne.cl
- x. Dirección de Presupuestos: Planes de Empleo con Apoyo Fiscal, varios ejemplares, entre 2004 y 2006, www.dipres.cl
- xi. Instituto Nacional de Estadísticas. Estadísticas Laborales: fuerza de trabajo, ocupados y desempleados, www.ine.cl
- xii. Instituto Nacional de Estadísticas. Estadísticas Laborales: ocupados por regiones y rama de actividad económica, www.ine.cl
- xiii. Instituto Nacional de Estadísticas. Estadísticas Laborales: desempleo regional, www.ine.cl
- xiv. Instituto Nacional de Estadísticas. Índices de Precios al Por Mayor, www.ine.cl
- xv. ODEPA. Estimación del PIB Silvoagropecuario por sub-ramas, 2000 - 2005, en www.odepa.cl
- xvi. Sub-Secretaría de Pesca. Informes Consolidados 2003, 2004 y 2005, www.subpesca.cl

Representante Legal
Miguel Canala-Echeverría

ASOCIACIÓN DE EXPORTADORES DE CHILE
Julio 2007

Edición de 3.000 ejemplares
Cruz del Sur 133, 2º piso, Las Condes
Santiago, Chile
Teléfono: 2909400
www.asoex.cl
asoex@asoex.cl

Esta publicación se encuentra protegida por la Ley N° 17.336 sobre Propiedad Intelectual, de modo que su reproducción está prohibida sin la debida autorización de la Asociación de Exportadores de Chile. Sin perjuicio de lo anterior, es lícita la reproducción de fragmentos de esta obra siempre y cuando se mencionen su fuente, título y autor.
