



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Postgrado

“TLC CON EEUU Y *TRABAJO DECENTE* EN LA AGROEXPORTACIÓN”

Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales con mención en Sociología de la Modernización

CLAUDIA A. HERRERA CONCHA
PROFESOR GUÍA DE TESIS: GERHARD REINECKE

INVESTIGACIÓN APOYADA POR FUNDACIÓN OXFAM
Santiago, 2004

TABLA DE CONTENIDOS

ÍNDICE GENERAL

PARTE I PROPUESTA DE TESIS Y MARCO TEÓRICO

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Resumen ejecutivo	7
2. PROPUESTA DE TESIS	9
2.1 Tema de análisis	9
2.2 Focalización del estudio	12
2.3 Variables de análisis	13
2.4 Objetivos e hipótesis	15
2.5 Consideraciones metodológicas	16
3. ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO	18
3.1 Contexto histórico	19
3.2 Significado globalización en este escenario	20
3.3. TLC como política de desarrollo	23
3.4. Motivaciones de Chile para firmar TLC con EEUU	24
3.5 Razones para incluir un capítulo laboral	26
3.6 El compromiso del país: convenios internacionales del trabajo	29
3.7 Trabajo Decente y la OIT	31
3.7.1 Concepto de Trabajo Decente (OIT) vs. Capítulo XVIII TLC EEUU	34

PARTE II DESARROLLO EMPÍRICO

4. DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD DE LOS PROBLEMAS EN LOS SECTORES MENCIONADOS, CON RESPECTO AL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE	36
4.1 Diagnóstico del sector y exigencias laborales del TLC con EEUU	36
4.1.1 Sindicalización	36
4.1.2 Negociación colectiva	43
4.1.3 Calidad del empleo	45
4.1.4 Trabajo infantil y trabajo forzoso	52

4.2 Por qué las empresas no cumplen con las exigencias. La mirada de los actores.	53
4.3 Diagnóstico del sector y género	55
4.4 Diagnóstico del sector y relaciones contractuales	59
4.4.1 Tipos de contratos	61
4.4.2 Duración del trabajo de temporada	63
4.4.3 Razones de las empresas para preferir o no la subcontratación	65
4.4.4 Procedimientos de control hacia empresas contratistas	67
5. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DE INSTITUCIONES DEL ESTADO QUE REGULAN Y CONTROLAN EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL LABORAL	71
5.1 El diagnóstico interno de la DT	71
5.2 Visión de la DT por parte de los empresarios	73
6. IDENTIFICAR MECANISMOS DE CAMBIOS Y REESTRUCTURACIÓN DEL ESTADO FRENTE A LA LIBERACIÓN	75
6.1 La visión de la DT: la intervención inspectiva planificada, programada y de oficio	75
6.2 La visión de la DIRECON	78
6.3 Evaluación de los mecanismos de adaptación del Estado	79
6.4 El rol del Estado según los empresarios exportadores	80
6.5 Desafíos pendientes para la adaptación del Estado	82
7. PERCEPCIÓN Y SENTIDO DE RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO DE LA AGROINDUSTRIA FRENTE AL TEMA DE TRABAJO DECENTE Y EL TLC.	84
7.1 TLC como presión	84
7.2 Rol del empresario frente al trabajo decente	90
PARTE III CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES FINALES	94
BIBLIOGRAFÍA GENERAL	101
ANEXOS	104

ÍNDICE TABLAS Y ANEXOS

TABLA 1	Recepción de los trabajadores de información sobre derechos laborales	39
TABLA 2	Recepción de los trabajadores de información sobre sindicatos	39
TABLA 3	Percepción de los trabajadores sobre utilidad de los sindicatos	40
TABLA 4	Comportamiento del sector respecto a negociación colectiva	46
TABLA 5	Rango de salarios en el agro	57
TABLA 6	Composición de género en el agro	51
TABLA 7	Tipos de contratos utilizados en el agro por empresa y por contratistas	64
TABLA 8	Duración del contrato temporal en contratistas y en empresas	66
ANEXO 1	Informantes claves	109
ANEXO 2	Cuestionario a empresas	110
ANEXO 3	Muestra	113
ANEXO 4	Capítulo XVIII TLC con EEUU	115
ANEXO 5	Sindicalismo	128
ANEXO 6	Buenas prácticas agrícolas	129
ANEXO 7	Tipo de contrato empresa contratista	131

PARTE I

1- INTRODUCCIÓN

La búsqueda de identidad nacional se enmarca dentro del proceso de transformación que ha vivido Chile a consecuencia de los procesos asociados a la globalización y de su propia trayectoria a la modernidad.

Las profundas transformaciones económicas que se están produciendo, llevan a una redefinición del papel del Estado en muchos campos, incluido el legal. El Estado pasa de ser el impulsor del desarrollo a ser sólo un intermediario de éste.

En sólo 35 años, la vida del chileno ha cambiado en variados ámbitos. Desde una marcada influencia del mundo rural, donde pocos disfrutaban de artículos tecnológicos como el televisor y donde muchos carecían de servicios básicos; se pasa a la incorporación económica y cultural con el resto del mundo a través de la llamada globalización, con un futuro que se prevé aún más integrado con el exterior debido a los Tratados de Libre Comercio (TLC's) que Chile ha firmado recientemente, en especial con Estados Unidos. Se vive un verdadero cambio de época, hoy se experimenta una transición hacia una nueva fase de la modernidad en el mundo occidental. *“Se habla de una tercera modernidad donde la primera se caracterizó por los principios de la economía capitalista-liberal del mercado y del Estado liberal de derecho y la segunda que estuvo bajo la impronta del capitalismo organizado y del Estado Democrático de bienestar”* (PNUD 2000).

En este cambio de época evidente, rápido, avasallador y sin retorno, es necesario que cada uno de los actores sociales se pregunten cómo quieren insertarse a este Chile que avanza y adopta decisiones a gran escala como acuerdos de libre comercio con potencias económicas. ¿Cómo se quiere ver a Chile?, ¿cómo quieren que sea la magnitud del Estado?, ¿cómo se resolverán los problemas sociales, cómo la exclusión, la pobreza, la falta de oportunidades, los problemas ambientales, y los problemas laborales? Para entonces, será necesaria la libertad de tomar decisiones que se enmarquen en la creación de un modelo de desarrollo que nos lleve a este modelo de modernidad buscado.

En este contexto, surgen las siguientes preguntas: ¿Están los empresarios chilenos conscientes de este proceso de liberalización y globalización, y de los efectos en la manera de cómo ser empresarios responsables?, ¿Es Chile una comunidad de ciudadanos conscientes y dispuestos a hacer de las oportunidades y restricciones que presenta este cambio de época un desafío de acción colectiva? (PNUD, 2000:37).

En medio de este proceso de liberalización económica, el rol del Estado y la forma como se articulan los actores sociales para dialogar y buscar soluciones a los problemas sociales y cómo se ajusta el Estado en su rol administrativo frente a los cambios en los mercados de trabajo interno, es una incógnita no resuelta aun en Chile.

Este camino de apertura económica que Chile comenzó en el gobierno militar, se concretiza con la firma de los Tratados de Libre Comercio (TLC) con Europa y EEUU, como ejemplo exitoso de la estrategia de desarrollo país. En especial el Tratado con EEUU, que se firmó el 6 de Junio del 2003 como resultado de de más de diez años de negociaciones, consolida la política chilena basada en el libre comercio, donde como país se tiene, por un lado, la oportunidad de ampliar el mercado, crecer y crear empresas sólidas, aumentando el valor de sus negocios, lo que por otra parte exige competir bajo estándares internacionales en materia ambiental y de condiciones laborales.

Este trabajo presenta una estructura de cuatro partes. En el primer segmento se presentará la propuesta de investigación. En la segunda parte se desarrolla el marco teórico que fundamenta el tema y sienta las bases para comprender el fenómeno en estudio. En la tercera parte se exponen los resultados empíricos para finalizar en una cuarta etapa con las conclusiones y consideraciones finales.

1.1 RESUMEN EJECUTIVO

La pregunta central de esta investigación es ¿cómo se están preparando los empresarios del sector agro-exportador y el Estado de Chile para afrontar el actual Tratado de Libre Comercio (TLC) con EEUU?, específicamente en lo referente a cómo se está preparado hoy para cumplir con el capítulo XVIII que exige el cumplimiento de las normas laborales que Chile ratificó a la OIT; y como la ley y el real modo operandum¹ de este sector influye en este cumplimiento.

La hipótesis formulada es que la realidad de las relaciones laborales y la informalidad en ellas, en el sector agro-exportador, fundamentan que la estrategia operativa de los empresarios dista de la del Estado y hacen difícil que aún cuando existan presiones internacionales por la firma del TLC, cambien los modos operandum en las empresas respecto al concepto de Trabajo Decente²

La respuesta se puede sintetizar en que ciertamente existe informalidad en las relaciones laborales en el agro, sobretodo por la falta de formalidad en los contratos y por la existencia de un sistema de subcontratistas que trabajan informalmente infringiendo en muchos casos la ley, y que son los que proveen de la mano de obra temporal a las empresas del agro. Sin embargo, el sector de la agro-exportación ha sido líder en Chile en cuanto a la adaptación a las exigencias de exportación, pues lleva más de 30 años en este proceso de liberalización, encontrándose con la ventaja de una amplia y exitosa experiencia exportadora, y con la debilidad de ser un sector tan grande y disperso en cuanto al tamaño de las empresas, que es como si existieran dos mundos o dos sectores paralelos.

El problema es que existen dos realidades. Las exigencias de los clientes internacionales, y no la de los TLC's, hacen que las grandes empresas hayan vivido el proceso de adaptación a la liberalización y globalización desde hace 30 años profundizándose fuertemente en los últimos años. En cambio, los pequeños empresarios sufren hoy un proceso de presión forzosa desde estas grandes empresas que les compran fruta o materia prima para exportar,

¹ Modos operandum se refiere a cómo se desarrollan los hechos en la realidad del día a día.

² Concepto creado por la OIT donde se busca objetivizar los derechos y normas que regulen el mercado laboral internacional.

y no están siendo capaces de resistirla porque el margen del negocio es bajo, la banca no los apoya, el gobierno no les financia cambios o inversión en infraestructura. Por tanto, estos empresarios no disponen de los recursos necesarios para adaptarse al cumplimiento exigido en términos de contrato, exigencias en seguridad, higiene y calidad del producto, existiendo además otros requerimientos más allá de los legales chilenos que les exigen mayores inversiones en temas ambientales, de higiene y otros.

Para el mundo de los pequeños productores las exigencias se convierten en un tema de sobrevivencia y se encuentran con el gran problema de la falta de recursos y de apoyo del Estado que no cuenta con programas que apoyen la inversión en activos tangibles. La “capacitación”, que es el único apoyo que sienten los empresarios desde el Estado, no les es suficiente y ven un futuro peligroso en términos de subsistencia.

El Estado está tomando medidas que apuntan a mejorar la eficiencia de sus sistemas de control y fiscalización (Dirección del Trabajo) y ha realizado algunas modificaciones a la ley que son consideradas insuficientes por los actores involucrados, frente a la realidad del modo de operar, en especial del sistema de los contratistas de mano de obra (temporeros). El Estado está realizando ajustes tardíos en sus sistemas para enfrentar la liberalización, mientras las empresas del agro hace años exportan. Así los empresarios visualizan que el gobierno es muy lento en el ajuste, siendo esta poca sincronización percibida como una demostración de que el Estado está dejando en manos del mercado la regulación y el proceso de adaptación a la globalización, no haciendo de ella una oportunidad de desarrollo equitativo par todos los chilenos.

Por lo tanto, es el Estado el que debe ajustarse con mayor velocidad que los empresarios para que el sector agro-exportador, que posee gran informalidad, evolucione en una misma dirección y esos dos mundos que se viven en él cumplan la legislación laboral y los compromisos firmados con la OIT y puedan exportar y sobrevivir a la liberalización y globalización, así como caminar hacia la senda de lograr un “Trabajo Decente” para sus empleados.

Por último, los trabajadores del sector se encuentran bastante desprotegidos frente a la legislación pues poseen bajo nivel de sindicalización, precariedad en las condiciones de trabajo, y grandes problemas respecto a la protección social (salud y previsión). Las mujeres, que componen casi un 50% del trabajo temporal sufren de diversos tipos de discriminación positiva y negativa siendo la principal de ellas la desprotección en la maternidad, asunto que no será superado a consecuencia de las exigencias del capítulo XVIII del TLC.

La presente tesis ha sido realizada utilizando análisis de información cuantitativa de origen secundario (principalmente informe ENCLA 2002 y el Estudio AGROCAP 2002), información cualitativa de origen secundario (Diagnóstico de la Dirección del Trabajo) e información cualitativa proporcionada por entrevistas en profundidad realizada a informantes claves y empresarios del sector agro-exportador.

2. PROPUESTA DE TESIS

2.1 TEMA DE ANÁLISIS

Frente al acontecimiento de liberalización que culmina el proceso de globalización que ha estado viviendo Chile, se ha realizado este año la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) con EEUU y la inclusión en él de un capítulo especial sobre normas laborales. Surgen muchas interrogantes sobre las percepciones de los actores de este proceso por lo tanto preguntas como: Frente a las exigencias internacionales de los Tratados e Libre Comercio (Capítulo XVIII TLC EEUU) ¿Están preparados para reaccionar?, ¿Es el preocuparse de brindar un Trabajo Decente a los trabajadores una necesidad que se impone como obligación para participar del mercado global?, ¿Cuál es la situación de cumplimiento de las normas Laborales de las empresas exportadoras a EEUU?, ¿Frente a qué riesgos se encuentra el país por haber firmado un acuerdo con exigencias especiales que implican con multas para él en caso de incumplimiento?

Lo anterior nos lleva a reflexionar sobre si el cumplimiento de las normas éticas internacionales en materia laboral, promovidas por la Organización Internacional del

Trabajo (OIT), va a ser realizado por causa de la presión internacional y la presión de las instituciones fiscales, o si los empresarios involucrados comprenden el espíritu de lo que significa ser empresario hoy en día bajo una perspectiva de contribución a la sociedad y no solo de creación de riqueza.

El tema en específico se enmarca en la cuestión del diagnóstico de la percepción y cambios estratégicos que el gobierno y los empresarios están realizando a consecuencia del capítulo especial sobre trabajo que impone el TLC con EEUU.

El objetivo en específico tiene como pregunta el cómo el actual Tratado de Libre Comercio (TLC) firmado con Estados Unidos está provocando cambios estratégicos en las Empresas involucradas, en el Estado y en la situación del Trabajo Decente, para que una vez que este entre en funcionamiento Chile no sea acusado de infringir las normas internacionales del trabajo a las que se ha suscrito.

Se escogió el TLC con EEUU por diferentes razones. En primer lugar es el pionero en incluir un capítulo respecto a temas laborales (Capítulo XVIII del tratado), por lo que Chile podría ser acusado de no cumplir la legislación y los acuerdos que ha firmado con la OIT. En segundo lugar porque las consecuencias o externalidades que el tratado tenga en el concepto de Trabajo Decente afecta a uno de los sectores más precarios en cuanto a empleo, como es el de las temporeras de la agroindustria.

Por otro lado, Estados Unidos es una potencia que a través de incorporar temas como los laborales se convierte en un tipo de asesor legal, porque aún cuando la ley en Chile establezca ciertos límites, las prácticas pueden ser diferentes por lo que las exigencias de cumplir la ley o de ajustarla son mayores hoy enfrentándonos a que tan prácticas y operativas son estas leyes dado el actual funcionamiento del mundo laboral en Chile, como es la realidad de las tercerizaciones o subcontrataciones de recursos humanos en la agroindustria.

En tercer lugar por la importancia de EEUU como destino de las exportaciones. Los principales bloques de destino de las exportaciones fueron Nafta (27,4%), Noreste Asiático (25,2%) y Unión Europea (24,2%), destacando dentro de estos Estados Unidos (20,7%) y Japón (11%). Observándose durante el año pasado una clara disminución de los envíos a MERCOSUR, que sólo llegó a un 5,6% del total exportado, lo cual afectó principalmente a los productos con mayor grado de elaboración. Según tipo de bien, se tiene que los embarques de recursos naturales procesados alcanzaron el 62,2%, seguido de recursos naturales con 23,2% y otros productos industriales 14,6%.(Fuente: Direcon)

El valor de las exportaciones acumuladas a EEUU al mes de diciembre del 2002 fueron US\$ 18.288,1 millones. Sin considerar el cobre los envíos han acumulado US\$ 12.013,2 millones un 2,2% más que el año anterior.

El estudio busca articular el concepto desarrollado por la OIT: Trabajo Decente y su desarrollo en Chile con el TLC con EEUU, ya que éste al incluir normas laborales en sus exigencias está otorgando relevancia y compromiso del país con los asuntos de los derechos laborales. El concepto de Trabajo Decente, como concepto, vale la pena ser analizado en su conjunto pues tiene directa relación con los problemas de fondo que vive el país como son la desigualdad económica y social lo que lleva a una desigual situación de bienestar personal afectando el bienestar social del país.

Según OIT, “Panorama 2002”, aumenta en la región de Latinoamérica el déficit de Trabajo Decente:

“Se constata un aumento del déficit de trabajo decente, puesto que se observan incrementos del desempleo abierto, de la informalidad y una disminución de las tasas de ocupación; y si bien cae la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, también se advierte un aumento de la informalidad entre estos últimos y más pérdida de ocupaciones masculinas”, “ En el contexto que aumentan la ratificación de Convenios con la OIT por parte de países de la región, cae la tasa de afiliación sindical y la proporción de asalariados involucrados en conflictos colectivos” (PG. 63)

Este proceso de cambio ha afectado de manera diferenciada a los diversos grupos de trabajadores, según el sector económico, la categoría y tipo de ocupación, ha tenido además un impacto desigual en hombres y mujeres. “Las mujeres se han beneficiado más que los hombres de las nuevas oportunidades de empleo, su tasa de ocupación ha crecido más rápido, pero estas nuevas ocupaciones son más precarias y con menor protección Social” (OIT 2000).

2.2 FOCALIZACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio se ha focalizado en el sector agro exportador (Agroindustrial y Agropecuario) dado los siguientes argumentos:

1) Relevancia económica

- A nivel Nacional.

El desempeño económico de la agro-exportación ha sido exitoso. La fruticultura en Chile se ha expandido fuertemente a partir de mediados de la década del '70. De una superficie de plantaciones de alrededor de 50.000 hectáreas, en esos años, se llega a 170.309 hectáreas de frutales en producción, de acuerdo al último Censo Agropecuario de 1997. A esto se suman 1.472 hectáreas de flores, 111.870 de hortalizas y unas 30.000 de semillas. La característica común a todas ellas es que son actividades con altos requerimientos de mano de obra.

- Del Comercio exterior con EEUU

Según el grado de elaboración de las exportaciones a EEUU se exportó el año 2002, US\$ Millions 1.087.2 correspondieron a recursos naturales (RN), US\$ Millions 1.435.5 a recursos naturales procesados (RNP) y US\$ Millions 1.329.1 a otros productos industriales (datos Banco Central), lo que corresponde a un 26%, 20% y 15 % respectivamente del total de las exportaciones a este país.

De estos datos, el rubro agropecuario exportó US\$ Millions 838.3 de recursos naturales (77% de las exportaciones de RN), que incluye US\$ Millions 743.9 de Fruticultura; la

agroindustria exportó US\$ 256.3 (11% de los RNP) con un fuerte componente en vinos (50 %). Ambos serán el foco de este estudio. (Fuente Banco Central).

2) Magnitud del problema

- La precariedad del empleo en este sector que se genera por las relaciones temporales de trabajo, la falta de contratos y el uso del sistema de “Tercerización” que dificulta la labor de la fiscalización de gobierno.

Los datos de la realidad, indicarían que la intermediación laboral en las actividades de la agro-exportación, pareciera ser una modalidad adecuada y conveniente a la particular forma como se da la relación laboral en dicha actividad económica. Por un lado, vincula y dinamiza la demanda y oferta de trabajo en un momento preciso en forma oportuna y segura para los empleadores, como ocurre con las labores de cosecha y post-cosecha especialmente; y por el otro, genera y facilita a los trabajadores esas oportunidades de empleo.

2.3 VARIABLES DE ANÁLISIS

Las dimensiones de análisis corresponden a los conceptos que la OIT señaló como derechos laborales, estos corresponden a los “core labor Standard” definidos por la OIT que pertenecen al concepto Trabajo Decente y que han sido incluidas en el capítulo XVIII del TLC con EEUU (Anexo 4):

- Libertad Sindical.
- Negociación Colectiva.
- Trabajo Forzoso.
- Trabajo infantil.
- Calidad del empleo (CE): Condiciones laborales aceptables en salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad & salud ocupacional.

Variable de análisis:

Se definió variables de análisis para determinar los móviles del análisis de las dimensiones antes descritas. Estas son la variable de género y la variable de relaciones contractuales ya que cruzan y caracterizan el sector entregando información relevante de ser analizada.

- Genero. Este tema se incluye bajo dos perspectivas.
 - 1 En uno de los objetivos de Diagnóstico de la realidad de los problemas de los sectores que pertenecen a las empresas exportadoras respecto a CE se segmenta por género.
 - 2 En las conclusiones por sector se pueda identificar las dimensiones de TD, que se asocien con los problemas más frecuentes reclamados por las mujeres, y entonces detectar áreas donde se podrá proyectar futuras mejoras desde una perspectiva de género.
 - 3 El sistema de las relaciones contractuales.

El éxito económico en la actividad agro exportadora no se ha visto reflejado en un buen desempeño respecto del tipo de relaciones laborales que allí se desarrollan, hay incumplimiento de la legislación laboral y existe un grado alto de informalización. La formalidad de las relaciones laborales entre los temporeros y las empresas, constituye un aspecto preocupante que debiera llevar a una reflexión sobre la necesidad de evaluar las actuales formas de fiscalización, con el objetivo de realizar los rediseños y ajustes que esta actividad económica y sus especificidades requieren.

Por otro lado, de acuerdo con los diversos estudios realizados en el sector, la temporalidad promedio, del grueso de los trabajadores del agro, es de 4 mes y la estimación del número de trabajadores estacionales en el agro, fluctúa entre los 250 mil hasta los 400 mil, de los cuales más de 160 mil son mujeres.

Las relaciones contractuales constituyen una variable de análisis porque de como se resuelva en cada empresa, implica quien tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la ley.

2.4 OBJETIVOS E HIPÓTESIS

La pregunta es cómo se están preparando los empresarios y el Estado para afrontar el actual Tratado de Libre Comercio (TLC) con EEUU, en materia de las normas laborales ratificadas a la OIT (que incorpora exigencias en materia laboral, haciendo la figura de globalizar la RSC en esta materia). Y como la ley y el real modo operandum de estos sectores influyen en la difícil labor de fiscalización del sector dado el alto nivel de informalidad.

La hipótesis es que la realidad de las relaciones laborales y la informalidad en ellas, dentro del sector agro-exportador, fundamentan que la estrategia operativa de los empresarios dista de la del Estado y hacen difícil que aun cuando existan presiones internacionales por la firma del TLC cambien los modos operandum en las empresas respecto al Trabajo Decente.

Objetivos secundarios

- 1 Diagnóstico de la realidad de los problemas de los sectores mencionados respecto Trabajo decente.
- 2 Caracterización de la percepción y sentido de responsabilidad del empresario de estos rubros frente al tema de Trabajo Decente, y de las cláusulas del TLC en materia laboral con EEUU.
- 3 Conocer los cambios estratégicos que hoy se están tomando en estas empresas para enfrentar el TLC en temas de Trabajo Decente.
- 4 Diagnóstico de la gestión de instituciones del Estado (Dirección del Trabajo) que regulan y controlan el cumplimiento de la normativa legal laboral.
- 5 Identificar mecanismos cambios y reestructuraciones que el Estado esté realizando en las instituciones señaladas para mejorar el control y prevenir problemas y multas al país.

2.5 CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

Para poder llevar adelante este estudio, se utilizara información cualitativa de origen secundario y primario, y cuantitativa de origen secundario.

Los sujetos de estudio serán, el Estado (Instituciones fiscalizadoras) ya que el TLC exige, responsabiliza y multa al Estado por el incumplimiento de las normas laborales; los Empresarios en cuanto son el agente activo del proceso y quienes tienen la responsabilidad moral en esta cuestión y los representantes de los trabajadores que junto con sus intereses representan el tercer sector.

Metodología

En primer lugar se definirá y analizará las fuentes de información secundaria de datos cuantitativos y cualitativos que se requieran para caracterizar los problemas de Trabajo Decente, y cómo operan las regulaciones y el marco institucional frente a estos problemas. Al mismo tiempo se realizará la caracterización de las empresas del sector escogido.

En segundo lugar mediante técnicas cualitativas de entrevistas semiestructuradas se buscará la respuesta para el objetivo 2 y 3 con una muestra de empresarios de estos sectores.

Determinación de la muestra

Se realizará un cruce entre nivel de exportación (valor FOB) y el tipo de producto de exportación. La muestra será igualmente representativa para cada área o sector productivo (frutícola o agroindustria) porque todas tienen la posibilidad de ser acusadas de no cumplir las normas laborales, no influyendo para tales efectos, el tipo de producto ni el tamaño de la empresa en esta probabilidad.

Ambas variables son relevantes pues la característica del producto final determina la cadena productiva, por ende los tipos de trabajo y relaciones laborales son más diversas y requieren diversas estrategias; y el volumen de exportación en valor FOB, ya que la percepción del empresario puede ser diferente según el monto de exportación.

<i>Tamaño empresa</i>	<i>Medio</i>	<i>Menor</i>
<i>Característica cadena productiva/Nivel exportación</i>	Entre 31 y 1 US\$ millón valor FOB	Menor a 1 US\$ millón valor FOB
<i>Agropecuaria</i>	3	2
<i>Agroindustria</i>	2	3

Nota: Total: 10 empresas. Se consideraran valor FOB 2002 cuya fuente es PROCHILE.

Para estos mismos objetivos se realizarán al menos 4 entrevistas a informantes claves con el fin de contrastar las visiones de los actores:

1. Dirigentes de Representante de trabajadores (2) entrevista.
2. Dirigentes de las confederaciones de comercio y de exportación agro exportadora (2 entrevistas).

Para responder a los objetivos 4 y 5 se realizarán entrevistas en profundidad semiestructuradas a informantes claves que son personeros públicos que trabajen en estas instituciones: Pro Chile, Dirección del Trabajo, y a abogados especialistas, así como a algún participante de la comisión negociadora del tratado (4 entrevistas).

3. ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO

La realidad de la historia de Chile y cómo se han dado los procesos de cambio, explican la realidad que enfrentamos hoy frente a la globalización.

En este punto se presentarán todos los antecedentes necesarios para desarrollar la hipótesis de estudio. Sólo entendiendo estos procesos podemos entender la globalización, como se ha dado en Chile y cómo ha abierto el paso al proceso de liberalización que hoy en día tiene como estrella de juego a los Tratados de Libre Comercio, que buscan ser una herramienta de crecimiento económico para Chile y a la vez exigen profundos ajustes en todos los campos y a todos los actores sociales, políticos, y donde el mundo económico presiona al mundo político y social a una adaptación necesaria, urgente y complicada.

Una de las dimensiones más afectadas por la liberalización es el mundo del trabajo ya que los ajustes de competitividad en los mercados económicos repercuten fuertemente en los niveles de empleo, en la especialización del empleo y también en el estándar en la calidad del empleo en los países.

Al participar Chile de un mundo globalizado y para poder competir y exportar, debe participar de normas de comportamiento internacionales que apuntan a lograr mayor justicia y desarrollo de los países participantes de esta aldea global. Es así como Chile participa y es miembro de comunidades como la de los países que se suscriben a respetar las normas internacionales del Trabajo, dictadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Justamente, el actual Tratado de libre Comercio con Estados Unidos firmado el año 2002 exige a Chile en un capítulo especial, que el país se comprometa a respetar los acuerdos firmados con la OIT, a so pena de multas e incorporando un proceso de mediación y apoyo mutuo en este sentido.

Estos temas se desarrollarán en este marco teórico que a continuación se presenta.

3.1 CONTEXTO HISTÓRICO

América Latina, liderada por Chile, está experimentando tres grandes transformaciones. La primera es la globalización que hace que, en el contexto de economías mucho más abiertas e integradas los países requieran aumentar de manera sostenida su capacidad de competir internacionalmente. La segunda, es la liberalización de los mercados de bienes y servicios, como de los factores productivos, lo que trae consigo un papel más preponderante de éstos en la asignación de los recursos, acompañado por un proceso de desregulación y, como consecuencia, por la redefinición del rol del Estado y de los instrumentos de intervención que este posee. Finalmente, la tercera es la democratización de los regímenes políticos lo que promueve el fortalecimiento de organizaciones (que en Chile comienza en los 90's).

Esta triple transformación tiene efectos importantes en el mundo de la producción y del trabajo, lo que se traduce en cambios de los roles del Estado, del mercado y de los actores sociales, en los modelos de organización y gestión empresarial, en el tipo de relaciones laborales y de condiciones de trabajo, como también en el modo de protección laboral y de capacitación (OIT).

Cronológicamente Chile ha emprendido primero el proceso de globalización y liberalización y luego el proceso de democratización, por lo que las consecuencias de una falta de visión, en este triple sentido, son el pensar del Estado sobre la marcha de la liberalización sin haber planificado esta transición.

Comprenderemos las implicancias que la firma de los Tratados de Libre Comercio (TLC's) tiene para Chile sólo si nos situamos en la realidad de un país que está en vías de desarrollo, con graves problemas de desigualdad, que pasa por un período con índices de desempleo superiores a dos cifras y con una gran concentración histórica de los capitales en manos de pocos, con problemas en los sistemas de seguros sociales (ya sea de salud y previsión) y con un importante nivel de pobreza.

Este escenario es descrito por el representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Juan Somavía cuando habla de Latinoamérica, lo que incluye Chile:

“Estamos enfrentando a la conjunción de una serie de factores. El primero es la persistencia de nuestros problemas históricos de pobreza, desigualdad y exclusión social. Al rededor de un 45% de nuestra población vive en la pobreza, y también en que la globalización en su forma actual no extiende sus beneficios a toda la gente”, “En un mundo globalizado que se rige de acuerdo con ciertas reglas, algunas de dichas reglas no son muy equitativas y en la práctica terminan por imponer limitaciones a lo que una sociedad puede o no puede hacer” (OIT 2002).

Juan Somavía, director de la OIT, nos hace sentido para este análisis pues la Globalización que es la inspiración de los TLC’s, no soluciona por sí los problemas de esta región, es más, acelera a incrementa estas desigualdades y rigidaza el actuar de las naciones.

3.2 SIGNIFICADO GLOBALIZACIÓN EN ESTE ESCENARIO

La globalización significa, tanto oportunidades, como por ejemplo crear mercados globales que significan mayor flujo comercial, como también desafíos para el Estado que debe adecuar su rol y, lograr mayor eficiencia en el uso de los recursos que administra, con el fin de asegurar el mejor bienestar de sus ciudadanos.

Como dice Joseph E. Stiglitz: “Es hipócrita pretender ayudar a países subdesarrollados obligándolos a abrir sus mercados a los bienes de los países industrializados y al mismo tiempo proteger a los mercados de estos porque hace a los ricos cada vez más ricos y a los pobres cada vez más pobres”, “Los gobiernos deben y pueden adoptar políticas que orienten el crecimiento de los países de modo equilibrado. Somos una comunidad global y para convivir debemos cumplir unas reglas equitativas y justas, que atiendan tanto a los pobres como a los poderosos, y reflejen un sentimiento básico de decencia y justicia social”. “En el mundo de hoy, dichas reglas deben ser el desenlace de procesos democráticos y deben asegurar que se escuche y responda a los deseos y necesidades de los afectados por políticas y decisiones adoptadas en lugares distantes”. “El problema no es la globalización sino el modo en que ha sido gestionada”. ”Parte del problema radica en las

instituciones económicas internacionales como el FMI, el Banco Mundial y a OMC que ayudan a fijar las reglas del juego” (Stiglitz, 2002:299).

Stiglitz es muy claro al evaluar la globalización y llama a los Estados a actuar y proteger a su población como un deber dentro de un proceso democrático y es claro, en responsabilizar a los gobiernos y no a la globalización de las consecuencias perversas que ésta pueda tener, por lo tanto la reflexión pertinente sería: ¿Está siendo la globalización parte de un proceso democrático en Chile?, ¿Qué opinan los actores sociales en Chile de este proceso?, ¿Está preocupado el gobierno de proteger a los sectores perjudicados?, ¿Es por tanto, la globalización y los TLC’s beneficiosos para la ciudadanía y para solucionar los problemas de contexto que enfrenta Chile de pobreza y desigualdad?

En síntesis, las oportunidades que nacen de la globalización, van de la mano de cómo se anticipa o proyecta el Estado previo o paralelo a este proceso.

“La globalización no es un proceso automático, existen oportunidades para incidir de manera efectiva sobre el ritmo de la globalización. Los chilenos pueden participar junto a los nuevos actores, normas e instrumentos que están emergiendo en los escenarios mundiales “; “La interrogante de fondo apunta a la conformación de un agente dinámico capaz de reflexionar sobre las condiciones de su contexto, de actuar sobre las oportunidades y los riesgos del proceso y de otorgar sentido de acción“. (PNUD 2000).

Estas palabras cuestionan la capacidad de reflexión que se tenga de los procesos, cuestión que no sucede en Chile, lo que hace aumentar las posibles externalidades negativas para la sociedad del proceso de globalización y de los TLC’s, sumándose el efecto de un proceso desordenado y presionado.

Para realizar un análisis con una base esquemática se utilizará un modelo que evalúa el desarrollo de la Estrategia del Estado. El modelo se extrae de una publicación de la OIT sobre “Administración laboral y Ministerios del trabajo en el siglo XXI” Víctor Tockman E. y Daniel Martínez presentan un modelo que describe como debe reaccionar el Estado

frente a la “Liberalización”, “Globalización” y “Democratización” como grandes transformadores en curso y destacan como principales efectos de la transformación y las correspondientes innovaciones en la administración del trabajo derivadas de estos efectos.

Liberalización

EFFECTOS DE LA TRANSFORMACION	INNOVACIONES EN LA ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Papel el mercado y redefinición del rol del Estado	Diseño de nuevas modalidades de control de la aplicación de las normas y regulaciones laborales.
Reducción del ámbito de aplicación del derecho del trabajo clásico	Reconocimiento de las causas estructurales de la existencia del sector informal y replanteamiento de la estrategia en cuanto a la aplicación de la normativa laboral en el mismo.
Descentralización y localización de las políticas de empleo	Elaboración de nuevas políticas nacionales en materia de empleo y formación profesional, y evaluación de los resultados de su aplicación.

Globalización

EFFECTOS DE LA TRANSFORMACION	INNOVACIONES EN LA ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Integración económica y derechos laborales básicos	Armonización de aquellos aspectos de la legislación laboral nacional que resultan afectados por los procesos de integración económica.
Cambios en la estructura del empleo y los salarios Mayor presencia de las empresas transnacionales	
Descentralización de la negociación colectiva y articulación de las políticas de salarios y productividad para enfrentar los retos de la competitividad internacional.	Mayor autonomía de los actores sociales para autorregular las relaciones de trabajo a través, principalmente, de la negociación colectiva.

Democratización

EFFECTOS DE LA TRANSFORMACIÓN	INNOVACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Fortalecimiento del diálogo social.	<i>Fomento del diálogo social como un nuevo marco para la elaboración de las políticas laborales nacionales.</i>
<i>Ampliación y democratización de la protección social.</i>	<i>Diseño de nuevas estrategias con la ampliación de la cobertura de la protección social.</i>

(Fuente: OIT 1997).

3.3 TLC COMO POLÍTICA DE DESARROLLO

Nos preguntamos por qué un país busca y fomenta una política de apertura comercial o liberalización y cómo se genera este proceso históricamente.

En la historia de Chile, la política aperturista comienza desde los años 70. En ese tiempo, se suponía que el mercado interno de una economía pequeña como la chilena no permitiría lograr la especialización ni alcanzar las economías de escala para el desempeño eficiente de gran parte del aparato productivo. La apertura unilateral pareció la fórmula del gobierno militar, dado los bloqueos internacionales que no permitían acuerdos bi o multilaterales. El país comenzó a reducir unilateralmente los aranceles de la siguiente manera: 1979: 15%, 1991: 11%, 2003: 6%.

La firma de los tratados es una consolidación de la política chilena basada en el libre comercio y su solidez institucional. Los acuerdos bilaterales suponen ser el sustituto imperfecto del libre comercio mundial, es como un “segundo mejor”. La lógica que motiva esta política es que el libre comercio mundial no es un fin, sino un medio para aumentar la eficiencia y el bienestar global y los TLC’s son simplemente otro instrumento que persigue el mismo fin. En definitiva, los TLC con socios seleccionados por su participación en el comercio bilateral, tienen ventajas porque permiten compromisos más profundos, son más fáciles y rápidos de negociar, reducen los costos de esperar a la OMC y anticipan el clima de liberalización.

Hoy en día, la realidad de los acuerdos que ha firmado Chile se subdividen en tres tipos, los acuerdos regionales, los acuerdos bilaterales y los TLC's. Las fechas y países en convenio son los siguientes:

- ACUERDOS REGIONALES: APEC (Nov. 1994), ALCA (Dic. 1994), OMC (Enero 1995)
- ACUERDOS BILATERALES–MARCO ALADI: MEXICO (ENERO 1992), BOLIVIA (JULIO 1993), VENEZUELA (JULIO 1993), COLOMBIA (ENERO 1994), ECUADOR (ENERO 1995), MERCOSUR (OCTUBRE 1996), PERU (JULIO 1998), ARGENTINA (MAYO 2000).
- ACUERDOS DE LIBRE COMERCIO: CANADA (DIC.1996), MEXICO (ABRIL 1998), CENTROAMERICA (DIC.1999), UNION EUROPEA (ABRIL 2002), COREA DEL SUR (OCTUBRE 2002), ESTADOS UNIDOS (JUNIO 2003), EFTA (JUNIO 2003).

Como ya había descrito, el proceso de liberalización de Chile surgió antes que la democratización, ya con el gobierno de A. Pinochet se comienza con la liberalización, casi 30 años antes que el proceso democrático, asunto que afecta directamente a que el Estado reaccione tarde frente a las nuevas exigencias que tiene.

3.4 MOTIVACIONES DE CHILE PARA FIRMAR TLC CON EEUU

En vías de la focalización de esta investigación, es importante entender por qué Chile firma un TLC con una potencia desarrollada como lo es EEUU, esto porque al incluir un capítulo laboral afectará al mundo del trabajo en Chile.

Las motivaciones que mueven a un país para escoger a otro, para la firma de un TLC es muy variada según quien se esté analizando, es por eso que se presentarán las visiones de EEUU y Chile con el fin de contrastarlas.

El primer motivo desde el punto de vista del gobierno, es que Chile ha escogido a EEUU pues dado su tamaño tiene población y poder adquisitivo, los países grandes tienen demandas y mercados internos muy desarrollados y competitivos, por eso, resulta beneficioso para un país pequeño asociarse a uno grande

El gobierno piensa que el Libre comercio y sus aproximaciones bilaterales generan perdedores y ganadores, beneficiados y desplazados, las ganancias compensarán las pérdidas con la reubicación de recursos del sector exportador. Esa es la esencia del Libre Comercio: Elevar la producción en los sectores donde cada país produce con mayor eficiencia y reducirla en los que no, habrá costos temporalmente, pero al final la economía y el bienestar crecerán. Es decir la búsqueda de bienestar general busca al libre comercio como herramienta, a conciencia de que genera diferentes efectos en la población, es decir genera un crecimiento de los valores brutos de producción (PGB) y al mismo tiempo desequilibrios internos de ajuste.

Analizando la situación comercial actual con EEUU, Chile representa un 0.3% de las importaciones y un 0.5% de las exportaciones norteamericana. Para Chile, EEUU representa un mercado de 282 millones de personas y es el país industrializado de mayor crecimiento siendo el inversionista extranjero más grande para Chile con un 31% del total, recibiendo un 17% del total exportado por Chile y originario del 21.2% de los importado. (Fuente Banco Central).

Economistas como Larraín y Coeymans estimaron que el PIB chileno sería un 10% más grande en el largo plazo (15 años) gracias al acuerdo con EEUU destacando como otro efecto que el TLC significaba un “Seguro de estabilidad” de política económica lo que aseguraba un crecimiento de la inversión extranjera.

Esto nos demuestra que para EEUU el interés es muy distinto que para Chile. Para ellos la apertura comercial con Chile no es tan importante como lo es la apertura a las inversiones en nuestro país, por ejemplo la posibilidad de instalar fábricas con menores costos (en Chile vs. EEUU); y significa un primer paso para llegar a mercados como Brasil y Argentina; es

decir Chile es un aliado estratégico para llegar finalmente a los otros países del MERCOSUR.

Existe también interés de las trasnacionales de instalarse a menores costos en Chile, y su poder económico es muy fuerte y es una presión para el gobierno de EEUU.

3.5 RAZONES PARA INCLUIR UN CAPÍTULO LABORAL

Para definir las motivaciones que cada país tiene de incluir un capítulo de exigencias en materia laboral, que van desde evitar un dumping protegiendo el comercio justo (visión de EEUU), hasta la de motivar a la cadena productiva completa a ejercer un autocontrol del cumplimiento de la legislación vigente para Chile.

En primer lugar la opinión de gobierno proveniente de uno de los participantes en el proceso de negociación, abogado del ministerio del Trabajo, dice:

“Nosotros vimos esto como una suerte de cláusula social, que se les llama a los convenios de libre comercio que resguarden los derechos de los trabajadores, para nosotros siempre fue vista si y por eso no se interesó mucho participar en la negociación y porque sabíamos que nos iban a tener que administrar el capítulo laboral que viniera o las consecuencias laborales de la relación comercial en el ministerio del trabajo y sus organismos, entonces era fundamental saber qué se iba a firmar e intervenir y aportar” (Pablo Beloso, Ministerio del Trabajo)

Por otro lado, la visión del ministerio de Hacienda acerca de como se ejecutará el cumplimiento de este capítulo y sobre quienes recaerá la responsabilidad se extrae de lo siguiente:

“Existen dos compromisos. Primero, la limitación respecto de reducir las exigencias laborales y ambientales con el objetivo de crear condiciones más competitivas o dejar de fiscalizar el cumplimiento de la normativa actual, para exportar a EEUU. Segundo, está el

compromiso adicional en términos laborales de hacer cumplir los Derechos Fundamentales de los trabajadores, resumidos en esos cinco principios. Opinan “El principal impacto de los compromisos laborales recaerá sobre el Congreso chileno, que deberá pensar con otra óptica e incluir este factor en cualquier modificación que pretenda agregar a nuestra normativa en ambas materias” “Los entes fiscalizadores como la Dirección del Trabajo y la Comisión Nacional de medioambiente, también juegan un rol determinante que puede transformarlos, pues a ellos toca cumplir la tarea de hacer cumplir la ley” (Ramos J, 2003: 19, 20).

Desde la mirada conceptual, lo que nos sirve para entender al segundo actor en este acuerdo, EEUU y sus motivaciones, un aporte clave a esta discusión es la opinión de Alejandra Mizala y Pilar Romaguera. El tema está en el centro del debate, opinan las autoras porque la legislación laboral y los acuerdos de libre comercio generan la “Preocupación porque los estándares laborales sean usados como un instrumento de protección potencial en contra de los países en desarrollo” (Mizala, 1998:225) y porque además los acuerdos internacionales incluyen acuerdos paralelos en el tema laboral. Plantean entonces dos áreas de preocupación:

“La primera es un tema de preocupación general para los países en desarrollo, y es si la legislación y los estándares laborales pueden ser usados como un instrumento de protección (efectiva o potencial) en su contra, y en nuestro caso en qué medida los estándares laborales podrían ser usados para justificar restricciones a las exportaciones chilenas”. (Mizala, 1998:225)

Las autoras plantean tres niveles de análisis, el primero son argumentos a favor y en contra del condicionamiento de incluir los estándares laborales en los TLC’s, los que debido a su importancia se precisarán:

Argumentos PRO:

1. El argumento de “Comercio Justo”. Los bajos estándares laborales podrían bajar los costos de producción y distorsionar la competencia.

2. El “Dumping Social”. Podrían los países en desarrollo disminuir sus estándares laborales para mantener su capacidad de competir en mercados externos.
3. El argumento moral: “El comercio internacional debiera permitir incrementar el nivel de vida de los trabajadores, asegurando condiciones de vida adecuadas a la población”

Argumentos EN CONTRA:

1. Los estándares laborales son función del nivel de desarrollo: Las condiciones de trabajo mejorarán naturalmente con el desarrollo económico. La imposición de estándares laborales puede producir efectos nocivos sobre el crecimiento y el comercio.
2. Los beneficios del comercio provienen precisamente de las diferencias entre países “Las ventajas comparativas” que también incluyen las diferencias en la institucionalidad y en las políticas públicas.
3. Los estándares buscan resolver fallas de mercado y es poco probable que estas fallas sean homogéneas entre países.

El análisis realizado por las autoras explica claramente los tipos de motivación y los argumentos a favor y en contra de la incorporación de un capítulo laboral en un TLC, desde una visión principalmente económica que se sustenta en el comercio justo; lo que representa el argumento de EEUU.

3.6 EL COMPROMISO DEL PAÍS: CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

La Globalización ha desarrollado nuevos sistemas de intercambio en numerosas materias. En estos nuevos tiempos, las relaciones internacionales han pasado a formar el principal eje de desarrollo, lo que ha llevado a nuestro país a consolidar la firma de numerosos tratados comerciales y al mismo tiempo, la suscripción de distintos tipos de acuerdos con Organismos Internacionales, de los que resultan obligaciones que se deben reflejar en la legislación. Este es el caso de los acuerdos firmados con la OIT, que son el marco de estudio para esta tesis ya que a consecuencia del TLC con EEUU, el Estado se ve obligado a velar por su cumplimiento.

El Congreso Nacional aprobó, en noviembre de 1998, el Convenio N° 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, adoptado por la OIT el 9 de julio de 1948; y el Convenio N° 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación, adoptado por el referido organismo el 1 de julio de 1949.

La opinión de los economistas es que la ratificación de estos Convenios rigidiza el Mercado Laboral, afecta gravemente la competitividad del país y, en general, que la aprobación de Convenios Internacionales sobre normas laborales atenta contra la flexibilización que se requiere en el mercado laboral para incentivar el empleo. Sin embargo, establece regulaciones para que en cada país se cumpla con el respeto mínimo a los derechos de las personas y los trabajadores, evitando que políticas internas o intereses empresariales generen abusos en estas materias.

Por otra parte, implica obligaciones derivadas de la pertenencia a la Organización, lo que se explicará a continuación:

Sin perjuicio que el sistema funciona primordialmente, sobre la base del acto de ratificación libre y voluntario de los Convenios aprobados por la conferencia de la organización, la sola pertenencia a ella, genera obligaciones para sus integrantes. Así ha sido recordado en “la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento” adoptada por la totalidad de los miembros de la Organización en la

Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998, en la que se detalla que:

a) al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su constitución y en la Declaración de Filadelfia y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas.

b) Que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en Convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización”, para luego declarar que: “Todos los miembros, aún cuando no hayan ratificado los Convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos Convenios, es decir:

- La libertad de asociación y la libertad sindical
- El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio,
- La abolición efectiva del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.

La finalidad de esta obligación de sumisión por parte del Estado, es lograr que las autoridades competentes, entendiendo por tal “aquella que tenga, de acuerdo con la Constitución Nacional de cada Estado, el poder de legislar o de tomar cualquier otra medida para dar efecto a los Convenios y Recomendaciones” tome las medidas necesarias para aplicar los mismos. La obligación del Estado se agota en el hecho de someter el instrumento a la autoridad legislativa competente. Queda así claramente diferenciado el ámbito obligatorio de la sumisión, del meramente facultativo de la ratificación. La ratificación de un Convenio, es un acto solemne, por el cual un Estado miembro de la OIT se compromete a cumplir y aplicar sus disposiciones.

Como puede apreciarse, la obligación de sumisión emanada de la Constitución de la OIT, a la cual están obligados todos sus miembros, conlleva elementos amplios y un rol activo de los gobiernos, que en su expresión material no es necesariamente coincidente con aquella obligación derivada del artículo 50 N° 1 de nuestra Constitución Política, que establece la facultad del Congreso Nacional de aprobar o desechar los tratados internacionales que le presentare el Presidente de la República antes de su ratificación, camino que también le corresponde transitar a los Convenios Internacionales del Trabajo.

Lo anterior implica que debe existir armonía y coherencia tanto entre la legislación interna como en la práctica, con los preceptos establecidos en el Convenio ratificado. Lo anterior es materia central en este estudio.

3.7 TRABAJO DECENTE

La OIT ha definido para el control del cumplimiento de las normas mínimas y para comparar la evolución de los países en materia laboral el concepto de Trabajo Decente (TD) que incorpora cuatro dimensiones: El cumplimiento de las normas ratificadas en Junio de 1998; La Calidad del Empleo³, La protección social y el Diálogo Social. (OIT, Panorama Laboral 2002: América Latina y El Caribe, Lima, Perú). Estas cuatro dimensiones serán las determinantes de las dimensiones de análisis.

El término Trabajo Decente, más allá que un concepto es una meta por la que la Organización Internacional del Trabajo se esfuerza año tras año intentando que los países comprendan la importancia que tiene un desarrollo económico equilibrado con las condiciones “Decentes de Trabajo” para salir del subdesarrollo, de la pobreza y lograr un equilibrio en la calidad de vida de las personas.

Como resultado de un estudio en conjunto de la OIT y la CEPAL sobre los efectos del proceso de globalización sobre el mercado laboral y la equidad en los países de la región,

³ La calidad del empleo (CE), una de las dimensiones del Trabajo Decente, está definida como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar de los trabajadores, está adquiriendo creciente atención en todo el mundo

surgen las siguientes conclusiones que se relacionan directamente con los desafíos que tiene Chile para enfrentar el TLC con EEUU:

“La Globalización ha aumentado la inestabilidad en la economía de la región. Los conflictos políticos distributivos aumentarán y se debe tener cuidado con los objetivos de equidad y democracia que dependen de las propias políticas de los países. La Precariedad del empleo e inequidad distributiva pueden aumentar con la globalización sino se aumenta el crecimiento del empleo productivo y se superan los rezagos de algunos sectores”. (OIT, 2002)

Respecto a la precariedad del empleo e inequidad argumenta el informe:

“Si bien existe insatisfacción con los resultados de la globalización y las reformas estructurales sobre el crecimiento, ésta se agudiza cuando se examinan las cifras de empleo y distribución. El desempleo fue permanente durante los noventa”. “Lo más grave para el futuro es que se aprecia un permanente debilitamiento en la demanda laboral, pues se requieren tasa de crecimiento del 4% anual para que retroceda la tasa de desempleo” (OIT, 2002:49).

“El fortalecimiento de las instituciones democráticas y el diálogo social son indispensables para la agenda de crecimiento con trabajo decente. (OIT, 2002:38) “Se requiere una agenda de reformas para crecer con equidad y fortalecer los gobiernos democráticos. “Se propone perseverar en las reformas macroeconómicas, pero complementarlas con otras de carácter macroeconómico y social, que son indispensables para alcanzar los objetivos de crecimiento con equidad”. (OIT, 2002:55)

Estas dimensiones de análisis han sido abarcadas en las entrevistas realizadas con el fin de descubrir algunos aspectos que nos den luces de cómo estos desafíos están siendo cubiertos en Chile. (Se presentarán de manera cualitativa sin constituir un índice, ya que no es el objetivo de esta tesis).

Las dimensiones se miden bajo indicadores que son:

- El Cumplimiento de las Normas. En Junio 1998 se ratificaron los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, estos son: La libertad de asociación; la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición definitiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En esta dimensión utilizan dos indicadores respecto a los cumplimientos: La proyección de Convenios ratificados y la Proporción de Convenios Fundamentales ratificado por país.

- La Calidad del Empleo: Los indicadores incluidos son: Tasa de participación total (de la fuerza de trabajo respecto de la población n edad de trabajar); Tasa de ocupación total hombres y mujeres (Total de ocupados respecto de la fuerza de trabajo por sexo), Tasa de informalidad total y por sexo, y proporción de asalariados informales totales y por sexo que cotizan en la seguridad social; Tasa de desempleo (Abierto por sexo y juventud); Brechas Hombre-Mujer (de ingreso, participación, ocupación, informalidad y desempleo); y Salarios (al salario medio industrial y salario mínimo real se agregó el cambio en la productividad total por trabajador ocupado).
- La Protección Social: Los Indicadores que lo componen son: gasto social en pensiones (Coeficiente respecto al PIB de cada país); cobertura de asalariados que cotizan en la seguridad social (brechas de mujeres y hombres e incluye la cobertura de trabajadores formales e informales).
- Diálogo Social: Dos indicadores lo definen: Densidad sindical (porcentaje de trabajadores que participan en organizaciones sindicales respecto de la fuerza de trabajo) y Trabajadores involucrados en huelgas (porcentaje respecto del total de asalariados del país).

Según la OIT, la aplicación de este indicador señala un aumento en el déficit de Trabajo Decente en la región:

“Se constata un aumento del déficit de trabajo decente, puesto que se observan incrementos del desempleo abierto, de la informalidad y una disminución de las tasas de ocupación; y si bien cae la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, también se advierte un aumento de la informalidad entre estos últimos y más pérdida de ocupaciones masculinas”, “ En el contexto que aumentan la ratificación de Convenios con la OIT por parte de países de la región, cae la tasa de afiliación sindical y la proporción de asalariados involucrados en conflictos colectivos”. (OIT, 2002:63)

3.7.1 CONCEPTO TRABAJO DECENTE (OIT) Y CAPÍTULO XVIII DEL TLC CON EEUU

Se comparará el concepto de Trabajo Decente definido por la OIT versus los cinco puntos que se incluyen en el tratado para identificar los puntos de análisis.

El TLC en el capítulo laboral exige que Chile cumpla la legislación y los acuerdos que suscribió con la OIT en materia como: Libertad sindical, derecho a negociación colectiva, prohibición del trabajo infantil, prohibición del trabajo forzoso y calidad laboral (jornada laboral, seguridad e higiene y sueldo mínimo, entre otros).⁴

Al analizar las definiciones de la OIT y lo que dice el TLC, surgen las siguientes diferencias y consideraciones:

- 1) Para efectos del TLC la calidad de empleo se medirá por el cumplimiento de la normativa respecto a los salarios, las horas de trabajo y las normas de seguridad e higiene. No se considerarán indicadores de informalidad de ocupación, ni los problemas de género.

⁴ Ver Anexo 4

- 2) Cuando el capítulo habla del cumplimiento de las normas que Chile se comprometió con la OIT y luego define cuales son, deja fuera la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Es decir queda como implícito pues Chile sí se comprometió a cumplirlo y es donde existe poco desarrollo de normativas, donde la fiscalización no se centra, por lo tanto no es un tema prioritario para el país aún cuando es un tema con mayores problemas que por ejemplo el trabajo forzoso.

- 3) El TLC incorpora casi un 50% de las exigencias del Trabajo Decente, pero deja fuera dos dimensiones que se perfilan como de gran relevancia y futuros problemas para el desarrollo del país. Una dimensión es la del Diálogo social, donde por motivos históricos Chile ha tenido grandes retrocesos pero que hoy, por fuerza de las entrevistas realizadas surge como una herramienta de progreso y acuerdo entre los actores sociales. La segunda dimensión que quedó fuera del TLC es el tema de la protección social, es decir salud y previsión para los trabajadores. Este estudio no se centra en los problemas que el agro tiene al respecto, pero a consecuencia de las entrevistas y del material estudiado, es uno de los principales problemas a corto y largo plazo que enfrentarán los trabajadores y en el que se están realizando diferentes propuestas de solución. El Ministerio del Trabajo junto con SERNAM conscientes de este problema, tienen una propuesta de previsión para las trabajadoras temporeras que está siendo analizado. Por otro lado, las organizaciones de trabajadores creen que las empresas deben resolver ese costo social deduciéndolo de las utilidades de las empresas exportadoras (MUCECH). En consecuencia es un tema no resuelto, con diversas propuestas, pero que sin duda será de gran costo social si no se soluciona en forma oportuna, ya que afecta a gran cantidad de trabajadores que no tendrán pensión dado el actual sistema.

PARTE II. DESARROLLO EMPÍRICO

4. DIAGNOSTICO DE LA REALIDAD DE LOS PROBLEMAS EN LOS SECTORES MENCIONADOS CON RESPECTO AL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE.

Una vez introducido el tema en el marco teórico general en esta parte II se desarrolla el análisis con el objeto de responder a la hipótesis y objetivos planteados.

El enfoque de diagnóstico se presentará según las variables definidas en el marco metodológico. En una primera dimensión de análisis presentaré un diagnóstico de las dimensiones incluidas en el Tratado para luego en una segunda dimensión de análisis abarcar el tema de género y caracterización de los trabajadores temporeros. Por último se presenta un análisis de cómo se dan las relaciones contractuales en el agro.

4.1 DIAGNÓSTICO DEL SECTOR Y EXIGENCIAS LABORALES DEL TLC CON EEUU.

En esta primera parte se presentará el diagnóstico de las variables definidas por la OIT que pertenecen al concepto de Trabajo Decente y que han sido incluidas en el TLC, es decir Derecho a sindicalización, derecho a Negociar colectivamente, prohibición de trabajo infantil y trabajo forzoso y cumplimiento de los mínimos exigidos en Calidad de Empleo (salario mínimo, jornada de trabajo mínimo y cumplimiento de las normas de seguridad e higiene laboral).

4.1.1 Sindicalización.

El concepto de Trabajo Decente definido por la OIT le asigna mucha importancia al nivel de sindicalización que tenga un país, es decir del total de los trabajadores activos cuantos pertenecen a un sindicato⁵.

⁵ El concepto de sindicalismo se explica en el Anexo 5

En Chile se ha detectado un bajo nivel de sindicalización que es de 7,8% el año 2002. La pregunta que surge es por qué es tan bajo el índice, para lo cual esta investigación arrojó varias respuestas. Las causas se explican de diversa manera según cada sector involucrado, es decir según los empresarios, los organismos públicos, los trabajadores y los dirigentes sindicales.

Lo que se puede extraer del sector de la agricultura es que el comportamiento de la distribución de sindicatos, según el tipo de empresa, es directamente proporcional al tamaño de ésta, es decir, en las grandes empresas la proporción de las que tienen sindicatos es 71,4%, en las medianas es de 62,5% y en las pequeñas es un 14,7%⁶.

Si se profundiza en el sector silvoagropecuario y pesca, las cifras indican que la participación en sindicatos de la mujer es de un 7,7%, comparado con un 20,5% de la participación de mujeres a nivel nacional, lo que quiere decir que sobretodo que en el agro las mujeres, con condiciones laborales precarias, se encuentran más desprotegidas que en otros rubros al no ser representadas por un sindicato. (Fuente: ENCLA 2002)

Por otro lado, la ENCLA 2002 define como causas de la no sindicalización el que los trabajadores no se sindicalizan porque temen a las consecuencias negativas que esto les pueda traer (45.3% de los no sindicalizados). La segunda causa es el que no perciben que utilidad les proporciona éste (26.8%); por último, la tercera causa identificable es que creen tener más beneficios directos de la empresa si no se sindicalizan (12.3%).

Otro gran tema es el de la participación de género en los sindicatos, pues los datos a nivel macro en la ENCLA 2003 (todos los sectores del país) muestran que las mujeres sindicalizadas componen sólo el 21.4% del total y, dado que la proporción de mujeres empleadas es mayor significa que las “mujeres trabajando” se sindicalizan menos que los hombres en este sector.

⁶ Fuente: Encla 2002

Para la Dirección del Trabajo las causas son la fuerte oposición del empresariado, la temporalidad de la actividad, que el sector sea mayoritariamente femenino y el poco nivel de conocimiento de los trabajadores debido a la baja escolaridad.

Buscando la respuesta de por qué el nivel de sindicalización en la agro-exportación es tan bajo, cada uno de los actores presenta un planteamiento interesante y no excluyente.

El actor principal del funcionamiento de sindicatos es el trabajador, es por esto relevante saber qué es lo que él percibe o piensa al respecto, si recibe algún tipo de información y de qué tipo, para luego entender cómo evalúan esta alternativa.

Según los trabajadores, formar un sindicato es casi imposible, más aún considerando que las personas que trabajarán juntas no se conocen y al siguiente año tampoco vuelven a encontrarse en los mismos puestos de trabajo.

Según el estudio de AGROCAP⁷ sólo 1 de cada 10 trabajadores del sector frutícola admite haber recibido alguna información sobre sindicatos, negociación colectiva, derecho de afiliación sindical, beneficios de sindicalizarse, etc. La distribución de esta cifra casi no tiene grandes influencias por género ni por lugar de trabajo como lo muestra la tabla siguiente:

⁷ Estudio realizado entre la tercera y octava región basado en el trabajador temporal de la fruta. Cuenta con una muestra de 1.680 trabajadores de huerto y parking, además cuenta con 47 focus grupo y observación directa a 64 procesos de cosecha y embalaje de uvas, carozos, pomáceos y kivis.

Tabla 1 Recepción de los trabajadores de información sobre derechos laborales

INFORMACIÓN DERECHOS LABORALES	RESPUESTA	EMPRESA %	CONTRATISTA %	TOTAL %
HUERTO	SI	20.1	22.7	20.6
	NO	79.9	77.3	79.4
	TOTAL	100	100.0	100.0
PACKING	SI	27.0	35.2	28.3
	NO	73.0	64.8	71.7
	TOTAL	100.0	100.0	100.0
GRAN TOTAL	TOTAL	80.0	20.0	100.0

Fuente: Estudio Agrocap.

Tabla 2 Recepción de los trabajadores de información sobre sindicatos

INFORMACIÓN SOBRE SINDICATOS	RESPUESTA	HOMBRES %	MUJERES %	TOTAL %
HUERTO	SI	10.4	10.3	10.4
	NO	89.6	89.7	89.6
	TOTAL	100.0	100.0	100.0
PACKING	SI	8.7	8.6	8.6
	NO	91.3	91.4	91.4
	TOTAL	100.0	100.0	100.0
GRAN TOTAL	TOTAL	52.9	47.1	100.0

Fuente: Estudio Agrocap.

Las cifras nos indican que los porcentajes de recepción de información sobre derechos laborales son bajos, y aún menores son las cifras de información sindical, por lo que este factor puede estar determinando el poco interés de afiliación de los trabajadores, que sumado a la ineficiencia de operación de la ley, en el caso de los trabajadores temporeros, hace aun más remota la posibilidad de afiliación en comparación con los trabajadores estables.

Siguiendo con la lógica del trabajador, luego de haber o no recibido información sobre sindicatos, el sentido común o la percepción de si cree o no que el sindicato es útil,

determinarán su incorporación a él. La siguiente tabla nos muestra este comportamiento y lo que sucede en las empresas normales y en los trabajadores subcontractados.

Tabla 3 Percepción de los trabajadores sobre la utilidad de los sindicatos

¿ES ÚTIL EL SINDICATO?	RESPUESTA	EMPRESA %	CONTRATISTA %	TOTAL %
HUERTO	SI	58.2	64.4	59.5
	NO	21.1	20.8	21.0
	NO SABE	20.7	14.8	19.4
	TOTAL	100.0	100.0	100.0
PACKING	SI	67.2	66.7	67.4
	NO	16.7	21.3	17.4
	NO SABE	15.8	12.0	15.2
	TOTAL	100.0	100.0	100.0
GRAN TOTAL		80.0	20.0	100.0

Fuente: Estudio Agrocap

Entre los dos lugares de trabajo, un 62.75% de los trabajadores (59.5% en el huerto y 67.4% en el parking) dijo que creía que el sindicato le era útil. Lo interesante es que el resto se debate entre que No y que No Sabe. Según el estudio de AGROCAP las razones van desde la desconfianza al líder sindical, hasta el no querer pagar la cuota del sindicato.

Para las asociaciones de trabajadores la causa es que la ley no está adaptada al modo de operar de la realidad. La ley dice que la inscripción de sindicatos debe hacerse cuarenta días antes de iniciar la temporada, sin embargo, lo que sucede en la realidad, es que a los trabajadores se les contrata o pacta un acuerdo formal o informal de trabajo sólo seis o cinco días antes del inicio de la temporada, incluso el mismo día; pero esto en la práctica es imposible.

La opinión de los dirigentes sindicatos es consistente con esta realidad pues la desconfianza en la eficiencia de los sindicatos, el interés individualista de los trabajadores (centrado en el consumo), junto con no querer enemistarse con los empleadores, son los argumentos que han desgastado la creencia de la utilidad de la afiliación sindical. En el siguiente extracto se demuestra el pensamiento de los dirigentes sindicales:

“Mira, en general, primero la tasa de sindicalización en otros países no es tan alta, en Francia ocurre que la central tiene una política distinta de movilización, de negociación, pero representa al resto de los trabajadores, aquí hay una gran dificultad que tenemos y es que la gente está en el consumo, está en la tarjeta. Ahora es el miedo a perder la pega, el problema es que el viejo está endeudado, pide un préstamo para pagar otro y esto es porque de alguna manera es que uno no puede negar que en este país la calidad de vida ha mejorado, incluso hasta en barrios pobres, todos tienen su televisor, incluso colgados y la gente se endeuda, entonces... los empresarios algunos son bastante ideologizados, mayormente no quieren sindicatos, entonces es otro de los elementos que está ahí, cuando avanzamos el doble de lo que teníamos, que hemos hecho nosotros mismos para decir que hemos avanzado, siempre decimos ¡nada ganamos! Todos estos elementos han confabulado en contra nuestra para poder avanzar, en la medida que uno logre éxitos va a ir metiendo gente, la pregunta que se hacen los viejos, ¿para qué me sirve el sindicato?, más encima me persiguen... La gente joven, peor, porque no está interesada en la política, entonces si empezamos a ser mejores y si el Estado se pusiera realmente en esto, pero no se va a poner, porque el gobierno está dividido en dos, en gente que realmente quiere avanzar y gente que no, los tecnócratas lo único que les importa es como les vaya a ellos, en reuniones que hemos estado nosotros muchas veces tenemos más acuerdos con los empresarios que con gente de gobierno” (Alfonso Lathrop, CUT)

En las expresiones de Lathrop vemos que la poca sindicalización en la clase trabajadora también es causada por problemas culturales como el consumo, problemas de la idiosincrasia como el “temor al jefe” y por una pérdida de interés en la política. Todos estos factores se podrían revertir pero no a corto plazo; es por lo tanto una tarea de largo plazo y bastante compleja revitalizar el interés sindical.

Por último los empleadores creen que el trabajador no necesita de la filiación sindical para negociar o conversar de sus problemas. Confían en el sistema de puertas abiertas y comunicación directa donde el trabajador expresa directa e individualmente sus inquietudes. La opinión de ellos es la siguiente:

“Esa palabra no se nombra acá. Nunca se ha formado uno...Yo diría que no se han formado porque las relaciones de la empresa con los trabajadores son óptimas. Y los trabajadores tienen acceso...si quieren hablar...a instancias de hablar. Las necesidades son satisfechas directamente. Si hay un problema lo pueden hablar directamente con quien corresponda. No necesitan intermediarios ni pasar por sus jefes. Si hay alguien que este negreando a otro es bueno que existan sindicatos, pero en las empresas exportadoras no lo creo” (B-2)⁸

“Como la mano de obra es temporal...la nueva legislación laboral ayudo a la formación, cuando se ponen de acuerdo ya se acabó el trabajo. No creo que les perjudique, no veo porque...depende del empleador porque hay gallos que ven de bajo del agua. Los trabajadores no tienen metida la idea de formar sindicatos en el campo. La mayoría no. Nosotros tenemos un convenio con los trabajadores de planta, para los trabajadores de planta fijo. Los trabajadores negociaron directamente con los dueños, no tenemos sindicato.” (A-3)

Sobre el sector agropecuario y la formación de sindicatos en él, las opiniones de los empresarios por lo general siguen la línea de lo descrito anteriormente:

“Yo creo que hay un desprestigio de la clase sindical, Persiguen fines particulares y políticos más que otras cosas. Al trabajador tu le preguntai si quiere ingresar a un sindicato y te va a decir que va a preferir ajustar solo sus problemas” (B-2)

En algunos casos las opiniones son más negativas respecto a la sindicalización, es más, atentan contra la libertad de expresión, las siguientes frases representan esto:

“Por ley todos los trabajadores pueden hacer un sindicato, conozco el movimiento sindical, pero no hay una madurez política para enfrentar el tema, no existe. No, no existe, honestamente, yo cuando veo alguna persona medio líder, yo la despido, porque el tema es muy delicado y las masas son muy fáciles de manejar, el año pasado, una mujer por

⁸ Se utiliza un código para los empresarios entrevistados para proteger la identidad de quien declara.

problemas de funcionamiento en la empresa tuve que despedirla y se amotinaron y se quisieron irse...les dije yo váyanse y se tuvieron que ir, pero les dije yo...que el día de mañana no van a trabajar conmigo, las despido por abandono de trabajo, de un núcleo de 70 personas se fueron 8...fueron a la comisaría a buscar a Carabineros, eran las 12 de la noche, estaban tiradas ahí, fui yo traje el bus, ya les dije súbanse al bus, al otro día hicimos la carta. Decían que no trabajaban si echaban a su jefa, o sea, es algo que ninguna empresa puede aceptar, les expliqué, no puede ser.” (B-5)

En conclusión, de la opinión de todos los actores, la sindicalización, que está en decadencia, no presenta ninguna señal de motivación a incentivar a que los trabajadores retomen confianza y el interés por la sindicalización. Si el Ministerio del Trabajo, como decía Pablo Beloso, pretende a través de los sindicatos lograr otros cumplimientos de la ley, veremos que en la agro-exportación esto no será posible por ahora y en el mediano plazo, pues no hay señales de cambio en el comportamiento de formaciones sindicales ni incentivos para ello.

El tema, por lo tanto, sale del ámbito del mundo laboral y es un tema de interés del ESTADO o de Instituciones como la CUT (que se esmera más por una lucha política interna que por revitalizar los sindicatos) que debe tratar de incentivar que los actores retomen la confianza en la eficiencia de los sindicatos y motivar a los trabajadores a pensar en el futuro más allá que en el hoy, así como también actualizar la legislación y hacerla más aplicable.

4.1.2 Negociación colectiva

El derecho a negociar colectivamente es otra de las dimensiones en que Chile se comprometió a respetar el acuerdo con la OIT y que se exige en el TLC.

Una de las herramientas principales que la ley otorga a los trabajadores para poder discutir las condiciones económicas y sociales es la negociación colectiva. Las cifras de la ENCLA⁹

⁹ Encuesta Laboral que realiza el Ministerio del Trabajo.

sugieren que la utilización de esta herramienta está ligada a la existencia de sindicatos, pues del total de empresas un 50% de ellas había negociado colectivamente durante los últimos cinco años y un 95.7% de ellas cuentan con sindicatos.

Por lo tanto el cumplimiento de los derechos de negociación colectiva está supeditado al fortalecimiento sindical. Sin embargo, cifra del sector del agro es inferior que el promedio mencionado, sólo un 24% de los trabajadores opinó que había negociado colectivamente en los últimos años.

Según este estudio las razones generales (nacionales) de porqué no ha habido negociación colectiva en los últimos cinco años son explicadas es un 35% por la existencia de ellos en las empresas, el que los trabajadores no estén interesados 35%, y que un 50% de la empresas con sindicato se ofreció mejoras sin negociación.

Cuando no hay buenos resultados de una negociación colectiva y el empleador no llega a acuerdo con los empleados, se puede producir la “Huelga”. En Chile existe una baja incidencia de la huelga como solución o forma de expresión de los conflictos laborales. Según la ENCLA el 41.8 % de las empresas de la muestra cuentan con algún mecanismo de solución de conflicto, éste porcentaje asciende a un 50.6% si se trata de empresas con sindicatos y un 36.9% en empresas sin sindicatos. La ley y la actitud de los trabajadores apuntan a al búsqueda de la solución de conflictos en base a diálogo directo hasta agotar las conversaciones (91.6% de la reacción de trabajadores frente al conflicto).

Observando el comportamiento de la negociación colectiva en el sector, lo que se muestra en la tabla 4, se aprecia que la mayor participación en negociaciones colectivas está entre los trabajadores dependientes de contratista de género masculino, cifra que es mucho mayor y diametralmente diferente que la asociación sindical. Es decir, en el agro se está negociando colectivamente pero no a través de sindicatos, lo que significa que para lograr beneficios el trabajador no utiliza como herramienta el sindicato sino una relación directa con el empleador, lo que es muy diferente a los otros rubros como se decía anteriormente.

Tabla 4. Comportamiento del sector respecto a negociación colectiva

NEGOCIA COLECTIVAMENTE	RESPUESTA	EMPRESA %	CONTRATISTA %	HOMBRES %	MUJERES %	TOTAL %
HUERTO	SI	57.9	70.8	62.8	54.7	60.8
	NO	42.1	29.2	37.2	37.2	39.2
	TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
PACKING	SI	60.9	59.3	63.0	60.0	60.6
	NO	39.1	40.7	37.0	40.0	39.4
	TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
GRAN TOTAL	TOTAL	80.0	20.0	52.9	47.1	100.0

Fuente: Estudio Agrocap.

El comportamiento en los huertos y parking es parecido y las mujeres en general aparecen con algunos puntos por debajo que los hombres en la participación en negociaciones.

En síntesis, el derecho a negociar colectivamente no es practicado como se debería tanto en el huerto como en el parking sobretodo en las mujeres que trabajan en los huertos (45.3%).

4.1.3 Calidad de empleo

La Calidad del Empleo es un concepto que se compone de varias dimensiones que se explicarán a continuación, éstas van directamente relacionadas con la Calidad del puesto de Trabajo y las condiciones que éste tenga, por lo tanto, cada sector ocupacional presenta problemas diferentes.

Además de las diferencias que se generan en la CE según el puesto de trabajo, también varía en función del tamaño de la empresa contratante y del lugar donde se realiza el trabajo: en los predios, en las plantas embaladoras y en recintos agroindustriales. Las cifras de estudios sectoriales señalan que, a medida que aumenta el tamaño de la empresa hay una mayor formalización contractual. Asimismo, la informalidad se da en una mayor proporción en el trabajo agrícola que en las plantas y por lo mismo, al comparar dicha

situación entre hombres y mujeres, estas últimas tienen un grado mayor de formalidad, porque su trabajo se concentra en mayor proporción en los packings que en los predios.

El principal problema del sector agro-exportador es causado por la precariedad laboral dada por la estacionalidad o temporalidad del empleo, lo que se traduce en relaciones informales, no regulares, muchas veces sin contratos y que traspasan la legalidad en cuanto al concepto de Trabajo Decente.

Es importante definir qué se entiende por trabajador temporal para comprender el problema de la calidad de empleo en el agro. A partir de las reformas al Código del Trabajo de 1993, se incluye en el artículo N° 93 la definición de trabajadores agrícolas de temporada, que son: "todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines". Los artículos 93, 94, 95 y 95 bis del mismo código regulan el "Contrato de trabajo agrícola de la temporada". Asimismo, por lo general se entiende por trabajo temporal aquel que transcurre en un tiempo determinado y se lo puede definir por oposición a un trabajo de tiempo indefinido. Por último, a modo de antecedente, la estimación del número de trabajadores estacionales en el agro es de 380.000 personas de las cuales 160 mil son mujeres¹⁰.

Se continuará realizando un diagnóstico específico de los componentes del concepto de calidad de empleo: Seguridad y salud ocupacional, salario y jornada laboral.

Seguridad y Salud Ocupacional.

La seguridad y salud ocupacional es un punto clave y preocupante en este diagnóstico, debido a la cantidad de problemas que el sector tiene a consecuencia del tipo de trabajo, de la dispersión de las faenas, entre otras causas.

Aun cuando existen normativas en la empresa que buscan prevenir estos problemas, según la estadísticas de la ENCLA 2002, en el la agricultura un 88.3% de las empresas cumplen

¹⁰ Fuente: Diagnóstico del sector Hortofrutícola de exportación, Dirección del Trabajo 2002

con los mecanismos que por ley les corresponden¹¹, por lo que queda un 11.75 de las empresas en riesgo de ser multadas por el no cumplimiento (a nivel nacional la cifra es un poco más pesimista ya que considerando todos los rubros hay un 20% de incumplimiento). Este incumplimiento se caracteriza por ser mayor según más pequeña es la empresa, así en la microempresa un 53% de las empresas no cumplen con el instrumento de prevención correspondiente.

Para enfrentar los riesgos mencionados, la DT define como debilidades del modo actual de operar, que en primer lugar hay un mal funcionamiento de los Comités Paritarios¹², por otro lado detectan que los trabajadores tienen una baja demanda por cambios, ya sea por desconocimientos, bajo nivel de escolaridad o poco incentivo, debido a los resultados esperados luego de sindicalizarse.

Según la DT los problemas de Calidad de Empleo y los riesgos (seguridad y salud ocupacional) dependen de los procesos productivos en los que se encuentre el trabajador, por lo tanto son específicos. Es así como detalla los riesgos asociados a cada etapa:

- Pre-temporada: prohibición de acceso a baños y otros servicios básicos como comedores y al abastecimiento de agua potable (se encuentran con llave); informalidad laboral (Pocas relaciones contractuales); riesgos por el uso de maquinaria agrícola; exposición a plaguicida; exposición a trastornos músculo-esqueléticos y trabajo a la intemperie.
- Cosecha: Condiciones sanitarias deficientes (agua potable, baños, comedores); Trabajo a la intemperie (radiación solar y calor); riesgo de trastornos de columna lumbar; Riesgos de dislocaciones y distensiones musculares; riesgos por las características de los equipos: escaleras o tijeras mal diseñadas y agotamiento por el ritmo de trabajo; extensas jornadas de trabajo; saneamientos básicos deficientes en campamentos; eventualmente exposición a plaguicidas.

¹¹ Los mecanismos que la ley exige según el tipo de empresa son tener: un departamento de prevención de riesgos, un reglamento de higiene y seguridad o comités paritarios.

- Embalaje o trabajo en Packing: riesgos por exigencias físicas del trabajo (manejo manual de carga, sobrecarga postural, trabajo repetitivo); exigencias del ambiente térmico; problemas por exceso o defecto de iluminación y ruido; problemas con la Carga Organizacional (largas jornadas de trabajo y mal diseño de las tareas); ausencia de capacitación; ausencia de sistemas formales de contratación y de incentivos.
- Cámaras de Frío: Exposición a bajas temperaturas, uso de ropa inadecuada, falta de procedimientos de trabajo seguro, accidentes causados por escape de amoníaco, ausencia de planes de emergencia.

Otros antecedentes aportados por el estudio de Agrocap, dicen que la infraestructura disponible de baños y comedores es bien evaluada en los centros de embalaje, con la excepción de los parking satélites tradicionales o artesanales, donde se observan algunas falencias. Sin embargo, la evaluación empeora si observamos los huertos. Lo mismo sucede con la disponibilidad y accesibilidad a salas cunas. En estos tres aspectos (sala cuna, comedores y baños) se presentan considerables mejoras e inversiones en los últimos años aunque queda trabajo pendiente.

Salario mínimo

La exigencia del TLC respecto al salario es pagar al menos el salario estipulado por ley para cada tipo de contrato. De conformidad con el artículo 91 del Código del Trabajo, las remuneraciones de los trabajadores agrícolas que tengan contratos permanentes, pueden estipularse en dinero y en regalías, las que no pueden exceder el 50% de las remuneraciones.

Según los informantes para esta investigación el salario de un trabajador de la agricultura contratado es mayor que el subcontratado y éste es uno de los problemas diagnosticados por la DT.

La remuneración que “dice percibir el trabajador” (Fuente AGROCAP) sin considerar colación y movilización es de \$137.544 la media (año 2001). El ingreso es percibido por

los trabajadores como diario en jornadas que se extienden de 9 a 12 horas distribuidos en jornadas de 6 días. En una evaluación de la diferencia entre salarios pagados por contratistas y por empresas se reafirma que el personal contratado por intermediarios se encuentra en situación de vulnerabilidad o directamente en condiciones laborales precarias. Cuando existe por parte del trabajador desconocimiento (4.6%, tabla 5) es porque probablemente no hay contrato y si hubiese no existen salarios pactados.

Tabla 5 Rango de salarios en el agro

SUELO MENSUEL EN MILES DE \$	EMPRESA %	CONTRATISTA %	TOTAL PONDERADO %
Hasta 100	36.0	21.3	33.1
Más de 100 y hasta 200	59.7	63.6	60.5
Más de 200 y hasta 300	2.4	6.5	3.2
Más de 300	0.3	4.0	1.0
NO SABE	1.6	4.6	2.0

Fuente: Estudio Agrocap.

No es menor la cifra de trabajadores que gana menos de \$100.000, es decir menos del mínimo. Esto se puede deber a que el trabajador abandonó su trabajo o que es mal remunerado, asunto que podría ser de controversia para el TLC.

El problema principal del control del pago del salario mínimo se relaciona con la falta de contratos y existe un mecanismo de incentivo contrario a firmar contrato por los trabajadores porque reciben mejores salarios si trabajan sin contrato firmado. Esto lleva a irregularidades, desprotección y mucha rotación en el trabajo temporal.

Jornada Laboral: Horas de trabajo

En materia conceptual el TLC exigirá al país el cumplimiento de la actual legislación. La legislación vigente chilena establece una jornada ordinaria de trabajo¹³ de 48 horas semanales en la Ley N° 19.759, determinando también que el 1 de enero del 2005 disminuirá a 45 horas semanales. Esta jornada ordinaria se distribuye en cinco o seis días semanales y no puede exceder de 10 horas diarias con media hora mínima de descanso en la jornada.

Coincidiendo con la crítica a la actual legislación, que realiza Francisco Walker Errázuriz, la ley en materia de jornada de trabajo aún con los cambios establecidos en la Ley N° 19.759 es todavía larga y rígida; por otro lado, la práctica del Código del Trabajo a veces supera a la ley (Modum Operandum) y entonces se propone rehacer la normativa sobre la práctica de trabajo refiriéndose a la flexibilización laboral.

Para otros tipos de contratos diferentes a los “ordinarios”, el código opera de diferente manera. En el “Contrato de trabajadores agrícolas permanentes”, en el artículo 90 del Código del Trabajo, las labores agrícolas de riego y aquellas que se realicen en épocas de siembra o cosecha, se entienden exceptuadas del descanso dominical y de días festivos, con la excepción de que se les debe dar un día de descanso a la semana.

En el agro la cifra promedio de horas trabajadas es de 63¹⁴, extensión que va más allá de la jornada ordinaria de trabajo. El estudio de AGROCAP considera esta jornada como la jornada laboral más larga de Chile, apoyados por los datos de los informes ENCLA y por el Departamento de Estudios de la DT.

¹³ El artículo 21 del Código del Trabajo considera la “jornada de Trabajo” como “el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”, como también “el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, sin realizar labor, por causa que no le sean imputables”

¹⁴ Fuente: Estudio Agrocap.

El principal problema de controlar el cumplimiento legal de la jornada de trabajo es como decíamos la informalidad contractual y la existencia de pactos informales entre trabajadores y empleadores donde no se respetan los estándares mínimos legales. En la mayoría de los casos, el problema está en el consentimiento del trabajador en que se den este tipo de relaciones, ya que él obtendrá mayores recursos líquidos hoy, debido a que se les entrega el dinero que iría a las cotizaciones. Existe este grupo de trabajadores que busca trabajar el mayor número de horas para ganar más dinero en menos días y entonces volver a sus hogares (especialmente los migrantes). Al respecto se suma la opinión de la mayoría de los empresarios que argumenta que el límite legal de la jornada dificulta la productividad pues muchas veces hay horarios punta de recepción de fruta y que coincide con cambios de turno.

La opinión de los empleadores sobre el turno es la siguiente:

“Cuando un empleador necesita 15 horas a un trabajador debería ser libre de hacerlo. Nosotros tenemos períodos que interrumpimos turnos y es un descalabro porque es justo cuando está llegando toda la fruta...hay que coordinar el día de descanso...nosotros podríamos incluso, pagando si fuera necesario y nos permitiera la Dirección del Trabajo tener más horas al trabajador acá. Se pagaría lo extra...” (B-2)

La propuesta que realizan los empresarios al respecto, se basa en cumplir con un máximo de horas extras a la semana, donde el empresario las ajuste a sus necesidades. Por ejemplo, en vez de máximo dos horas extras al día, poder un día hacer cuatro horas extras y al otro día ninguna, y al finalizar la semana se llegaría a un límite total. Este asunto implica mayor flexibilidad laboral, asunto en que casi todos los empresarios coinciden.

A modo de síntesis del diagnóstico de CE, los programas de fiscalización realizados en el sector en los últimos años demuestran y confirman que existe un incumplimiento recurrente en estas materias. Durante el primer semestre de este año, de un total de 2.021 empresas fiscalizadas, el 41% incumplía respecto de la jornada de trabajo (exceso de jornada semanal, hors extraordinarias, registro de asistencia, descanso semanal); un 15.5% lo hacía

en relación con materias de higiene y seguridad y un 11.2% en aspectos de remuneraciones (Fuente: Dirección del Trabajo).

Lo anterior nos indica que queda un largo camino a recorrer para llegar a 0 el incumplimiento, asunto que debería haber ocurrido previo la entrada en vigencia del acuerdo. La interrogante es ¿Qué pasa con los actores al respecto, es decir, por qué no cumplen?

4.1.4 Trabajo infantil y Trabajo Forzoso

El Trabajo Infantil fuera de la ley es un tema difícil de diagnosticar porque no ha sido un tema medido por la Dirección d Trabajo sectorialmente, por tanto no se tienen estadísticas del sector de cuantos niños trabajan en él o de qué tipos de abusos en este sentido se dan en el sector.

En Chile la ley es clara y restringe el trabajo infantil en el Capítulo II del Título I del Código del Trabajo. Los menores de 18 años y mayores de 16 años pueden contratar sus servicios si cuentan con la autorización expresa de padre o madre o de un representante. Los menores de 16 años y mayores de 15 años pueden contratar la prestación de sus servicios siempre y cuando cuenten con la autorización expresa de sus padres, cuando hayan cumplido la obligación escolar y deben realizar sólo trabajos ligeros que no perjudiquen la salud, el desarrollo y que no impidan su asistencia a clases.

Respecto a las limitaciones del Trabajo infantil, los menores de 18 años pueden trabajar más de 8 horas diarias, quedando prohibido: el uso de fuerza indebida, todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y otras consideraciones que no tienen que ver con la agroindustria.

Al no existir antecedentes estadísticos específicos de los abusos cometidos en el sector, sólo se cuenta con los antecedentes macro, donde de acuerdo a la última CASEN, 47.000 menores trabajan en edades que fluctúan entre 6 y 14 años.

Queda por lo tanto pendiente realizar un estudio o diagnóstico sobre los abusos del trabajo infantil en términos de jornadas laborales y condiciones de trabajo, entre otros factores, con el fin de prevenir posibles multas en este sentido, pues al no estar presente como prioridad puede ser a mediano plazo foco de atención internacional.

Lo mismo sucede con la información del Trabajo Forzoso, la situación del trabajo forzoso en Chile y en la agroindustria casi no cuenta con estadísticas. No se ha encontrado a la fecha información en las fuentes ENCLA 2002 ni en la información de la Dirección del Trabajo, por lo que constituye un tema pendiente.

4.2 POR QUÉ LAS EMPRESAS NO CUMPLEN CON LAS EXIGENCIAS. LA MIRADA DE LOS ACTORES

Es importante también la percepción de los trabajadores respecto del cumplimiento de las normas laborales, ésta es apreciada como positiva por parte de los trabajadores de la fruta. En promedio un 92% de estos trabajadores opinan que su empleador cumple con las leyes laborales, lo que se descompone en un 96% (grupo de trabajadores dependientes de las empresas) y en un 76% (entre los dependientes de un contratista) (Fuente: AGROCAP). Al respecto cabe señalar, que uno de los elementos importantes que influye en estos resultados es la comunicación e información que recibe el trabajador, ya que sólo un 24% de ellos recibe algún tipo de información.

Por otro lado, existen causales por parte de los empleadores del agro de porqué no se cumplen las normas y al respecto puedo decir que la causa no es el desconocimiento de ellas, sino que existen otras motivaciones para el no cumplimiento varían de acuerdo al tamaño y tipo de la empresa.

En la empresa pequeña los márgenes con los que se trabaja son pequeños y mucha de la normativa nacional y exigencias internacionales requieren inversiones que el pequeño empresario no puede financiar, ya que no cuenta con financiamiento ni apoyo del Estado:

“El proceso de cumplimiento viene desde hace tiempo y el que no cumple está afuera. Yo para poder trabajar me metí a la FDF (federación de desarrollo frutícola) y me estaban exigiendo lavadora y secadora de ropa en el baño...los packings...los chicos están muriendo todos.

El gobierno a los chicos no nos pescan ni en bajada y menos en la agricultura, yo encuentro bien que haya normas...no puede ser que se embale una fruta con uñas largas y así un anillo y pelo suelto...pero se están poniendo demasiados exquisitos...hay cosas que nunca vamos a poder hacer...que caminen por la línea amarilla...eso está bien porque sino a las viejas las atropella la máquina...todas esas cosas son buenas.

Pero cuando te exigen metros, cambiar el piso con cemento pulido y brillante en el packing o cambiar el techo que es de pizarreño, eso no se puede, faltan años para eso.” (A-4)

Al parecer los productores están plenamente conscientes de las exigencias y en las que se refieren a las generadas por el comercio internacional se sienten muy presionados. Las exigencias del TLC en materia laboral son bastante simples al lado de éstas y ya se han detallado los puntos críticos que pasan principalmente por la formalización de las relaciones contractuales:

“Yo creo que para el sector los incumplimientos de la ley son un tema de costo. Si me pagan x el kilo de fruta y...no tengo cubiertos los costos, de alguna manera tengo que ahorrar, sino me voy a la quiebra. No es fácil dejar el rubro. Las plantaciones son una inversión.

Creo que el que menos cumple es el pequeño agricultor. No pagan imposiciones, no hacen contratos...Esa es la gran competencia que tenemos los grandes agricultores.” (A-3)

En el caso de las exportadoras el problema del no cumplimiento, no está en las plantas de procesamiento de frío, sino en los huertos de los productores a los que ellos compran. Según la opinión de algunos productores, cuando una exportadora grande les ofrece comprarles cierta fruta les exige calidad y si no cumplen no les reciben la fruta, quedando endeudados con la inversión que hicieron en el campo. Esto genera consecuencias de

canibalismo donde los grandes conglomerados terminan por hacer quebrar a los pequeños, para luego comprarles sus tierras a un menor costo.

4.2 DIAGNÓSTICO DEL SECTOR Y GENERO

Parte importante de esta investigación es detectar si las mujeres versus los hombres tienen diferentes problemas frente al mundo del trabajo en las empresas de la agro-exportación, esto lleva a plantearse si es o no un problema de género o un problema de tipo de trabajo.

En el trabajo temporal de la fruta, se puede decir que existen diferencias entre el huerto y el packing, las que son absolutamente contrapuestas. Las mujeres son contratadas preferentemente para labores de embalaje (79.1%) y los hombres son contratados preferentemente para las labores de huerto (74.8%). Sin embargo, cuando comparamos las demandas totales de trabajadores, la demanda de trabajo de temporada no presenta sesgo de género, cuando observamos los totales (Hombres con 52.9% y mujeres con 47.1%) contratándose por igual a hombres y mujeres.

En la siguiente tabla se resume este comportamiento:

Tabla 6. Composición de género en el agro.

	HOMBRES %	MUJERES %	TOTAL %
COSECHA	74.8	25.2	100.0
EMBALAJE	20.9	79.1	100.0
TOTAL	52.9	47.1	100.0

Fuente: Estudio Agrocap.

Caracterización demográfica

Los temporeros todos viven en familia, el 64.4% tienen al menos un hijo, aunque el 12% tienen 4 y más hijos. La edad promedio de los trabajadores en el huerto es de 32 años 10 meses y en el parking es de 31 años 4 meses mientras que para hombres y mujeres la edad

promedio es de 32 años 3 meses y 32 años 2 meses respectivamente, mostrando una integración de género sin discriminación de edad (AGROCAP, 2001).

Respecto a la educación, el 65.5% de los trabajadores temporeros ha cursado al menos 12 años de educación formal, alcanzando las mujeres que efectúan el trabajo de temporada, durante el período de estudio, un nivel educacional superior a la de los varones. En consecuencia, la mujer presenta mejores posibilidades y su nivel de educación no es afectado por trabajar en el agro, al contrario el hombre es quien al parecer corta sus estudios a causa del trabajo.

Dado que la ocupación de la mujer se da preferentemente en las labores de embalaje (79%) y que según AGROCAP, las condiciones de trabajo de cosecha de huerto son inferiores a las de packing (AGROCAP, 2001:15), se puede concluir que las peores condiciones de trabajo de los temporeros de la fruta se da en los hombres.

Lo mismo sucede con la percepción de inseguridad personal que es mayor para el caso de los hombres pues son los que realizan las labores en el huerto donde el trabajo es percibido como realizado en soledad.

Tipos de discriminaciones negativa de la mujer temporera

Aún cuando se observaba gran participación de la mujer en el agro, existen diversos factores que las discriminan negativamente para los trabajos. Esta información proviene tanto de información secundaria como de las entrevistas realizadas.

Para la mujer que trabaja en el huerto el horario de las labores dificulta el cumplimiento de las responsabilidades propia de una dueña de casa a consecuencia de la duración de los traslados, por la ruralidad y condiciones de acceso a los huertos (AGROCAP, 2001:16).

El otro gran tema de preocupación no resuelto de la trabajadora temporera es el tema de la maternidad. Según un grupo de empresas, cuando una trabajadora temporera les da aviso de

estar embarazada, deben asegurarle trabajo como la ley lo dice. Este asunto se resuelve asignándole tareas de baja carga durante este período y al terminar la temporada se les asigna otra responsabilidad.

Distinto es el caso para la trabajadora que es subcontratada por un intermediario, pues éste no la puede reasignar a otra labor en la temporada baja, ni darle un trabajo cuando se acaba la temporada. En esta situación algunos de ellos le ofrecen una indemnización de mutuo acuerdo y otros llegan hasta los tribunales de justicia.

En lo referente a la sala cuna, las grandes empresas contratan servicios de guarderías o jardines infantiles de los alrededores. Esto funciona sin problema para los trabajadores de planta pero no para las temporeras, pues se encuentran con el problema de los horarios de las guarderías ya que no coinciden con los de sus jornadas. Es decir, por ejemplo si una trabajadora de temporada tiene horario de 7.00 AM a 19.00 la guardería comienza a atender a las 9.00 y pide retirar a los niños entre las 17.00 y 18.00. Por otro lado, existe también el problema en que el periodo de atención se concentra en el “año escolar”, dejando fuera y sin considerar el problema de la temporera que trabaja desde noviembre a marzo.

Esto evidencia un problema de Estado más que un tema privado, pues lo más probable es que estas mujeres tengan que dejar a sus hijos al cuidado informal de terceros que no es seguro como una guardería, lo que entre otros efectos hace disminuir la productividad o aumenta la inasistencia cuando ellos se enferman. Siendo necesario una coordinación entre ambos sectores para dar mejores alternativas a la trabajadora temporera.

El otro tipo de discriminación se da a nivel de contrataciones, donde definitivamente no se contrata a mujeres en edad de tener hijos en las labores:

“Hace tiempo que no trabajo con las mujeres. En el polen si tengo una cuadrilla que por el tipo de trabajo, les doy un horario libre...pero me cumplen por tarea, y si tienen que ir a ver al hijo enfermo (madres)...lo pueden hacer...sería un desastre para mí. Creo que con las mujeres la ley debe ser flexible. El jardín infantil no le recibía al niño porque tenía un

trabajo inestable. Yo cuando tenía packing tenía sólo 8 mujeres y como la sala cuna es cuando son 20...no tenía. La sala cuna es un problema del país, ni de los trabajadores ni de los empleadores, los costos no lo permiten.” (A-4)

“Yo creo que la mujer una de las cosas que tiene mucho cuidado el productor en contratarla es por el cuento del prenatal, si estaba una niña trabajando tres meses y se embaraza...me la tengo que quedar no más todo el año y después el período de fuero...pasa de 8 a 10 casos entre 400 trabajadores, pero como damos vuelta al año no nos complica...si al contratista le complica que pase más eso.” (B-4)

En conclusión, el problema principal de la discriminación sucede por la inversión y el costo que significa resolver el tema de la sala de cuna y de aumentar el tiempo de contratación de una temporera a un tipo de trabajo de más de un año a causa del embarazo. En el caso de las grandes empresas esto se ajusta y ya es considerado parte del movimiento típico de las temporeras. El problema es mayor para las temporeras contratadas por contratistas, ya que en la mayoría de los casos ellos no poseen trabajo para las temporadas de invierno. El problema por tanto no es de calificaciones sino del costo asociado a la mantención de contratos y de las salas cunas. Es decir el tema de la maternidad es un tema no resuelto, que cabe dentro del tema de la salud de la temporera.

Un tema de relevancia y pendiente de la relación contratista-empresa es el tema de la salud, en algunos casos las empresas están inscritas en planes de seguros de salud que cubren a los trabajadores de planta contratados o a los temporeros contratados. En el caso de los trabajadores contratados por contratistas el tema no es siempre así, por lo que el costo de estas atenciones a veces es subsidiado por la empresa y otras veces deben pagar médicos directamente.

“La empresa es la que responde. Yo no me puedo inscribir en la mutual porque la gente me dura muy poco...en la mutual me dijeron que a mi no me convenía inscribirme, porque la gente dura a veces tres días.” (A-5)

Es decir, el tema de las pensiones las resuelven las empresas contratistas directamente, pero en la salud hay mayor desorden, de quien y cómo inscribir a la gente, ya que existe mucha rotación en los puestos de trabajo del temporero que labora para un contratista.

4.3 DIAGNÓSTICO DEL SECTOR Y LAS RELACIONES CONTRACTUALES

El tipo de relaciones contractuales que se dan en el agro cruzan y determinan todas las dimensiones de análisis. Algunos datos al respecto señalan que la situación no es homogénea, pues varía especialmente en función del tamaño de la empresa contratante y del lugar donde se realiza el trabajo en los predios, en las plantas embaladoras y en recintos agroindustriales. Las cifras de estudios sectoriales señalan que a medida que aumenta el tamaño de la empresa, hay una mayor formalización contractual. Asimismo, la informalidad se da en una mayor proporción en el trabajo agrícola (huerto) que en las plantas y por lo mismo, al comparar dicha situación entre hombres y mujeres, éstas últimas tienen un grado mayor de formalidad, porque su trabajo se concentra en mayor proporción en los packings que en los predios. Por ejemplo, la información de la encuesta CASEN (1998) indica que han firmado contrato, 51% de las mujeres y un 33% de los hombres.

A partir de las reformas al Código del Trabajo de 1993, se incluye en el artículo N° 93 la definición de trabajadores agrícolas de temporada que son “todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines.

Asimismo, por lo general se entiende por trabajo temporal aquel que transcurre en un tiempo determinado y se lo puede definir por oposición a un trabajo de tiempo indefinido.

Retomando el tema de los factores que determinan la calidad del empleo, se observa que la temporalidad del trabajador temporero se traduce en un empleo más precario que el trabajador contratado. La precariedad va de la mano y es directamente relacionada con el

tipo de vínculo que une al trabajador con su empleador, es decir el tipo de contrato que una esta relación.

La precariedad del empleo temporal se agudiza con el problema detectado del uso de las “subcontrataciones de recursos humanos”, llamado también “El fenómeno del suministro de trabajo” práctica común en el sector, donde según la DT, el incumplimiento a la norma es mayor que en las empresas “Principales”¹⁵.

Las estadísticas indican que en la agricultura un 10.3 % del total de los trabajadores es suministrado por terceros, un 76.4 % de las empresas subcontratan actividades, y es el sector de más alta proporción de empresas que contratan trabajadores temporales con un 65.5%.

Este fenómeno donde la agricultura está en la delantera, significa según la misma DT incumplimiento a las normas de parte de los contratistas, menores salarios, extensión de la jornada de trabajo, etc. El control de estas empresas por parte del Estado es un tema que recién se está desarrollando, recién en el último año en la reforma legal del 2002 se obliga a la DT a tener un registro de contratistas para poder ser fiscalizados. Las empresas entrevistadas, tanto principales como subcontratistas, tienen plena conciencia de esto, de hecho mencionaron que pedían la inscripción a los contratistas que trabajan con ellos para contactarlos.

El tema tiene bastante por desarrollar, en este sentido Walker Errázuriz señala que para mejorar el control de estos contratistas y subcontratistas debiera haber una ley que exigiera la existencia de un contrato civil entre la empresa de servicios temporales y la empresa principal, mediante la cual esta última tendría responsabilidad subsidiaria en caso de trasgresión legal en materia laboral o previsional por las primeras. Además propone que las empresas contratistas deben tener siempre en carácter legal de empleadores para con los trabajadores que empleen. Debiendo exigirse un contrato escrito entre éstas y sus trabajadores.

¹⁵ Cuando existe subcontratación, a la empresa que demanda el servicio se le denomina Empresa principal.

Sin embargo, la ley exige a la empresa principal, ser subsidiaria en responsabilidad de la empresa que contrata para efecto de problemas legales de sus trabajadores. En este sentido la pregunta pendiente es si las empresas principales tomarán en serio esta situación y exigirán formal y contractualmente el cumplimiento de la ley a las empresas que subcontraten.

El tema contractual, que es la causa de la informalidad laboral, se caracteriza en el sector de los asalariados agrícolas (CASEN 1998) por tener solo a un 36% de los trabajadores con contrato, asunto muy negativo para la calidad del empleo. En las plantas el comportamiento de género es distinto, mientras las mujeres tienen un mayor grado de formalidad, ya que su labor se concentra en los packings (las cifras dicen que poseen contrato un 51% de las mujeres y sólo un 33% de los hombres).

En un estudio más reciente realizado por AGROCAP (2001) se señala que existe una diferencia entre la percepción del trabajador y la realidad. El trabajador percibe dudas sobre sus contratos, es por esto que la información que ellos entregan es sólo una percepción o creencia y debe ser verificada oficialmente como lo realiza la DT.

1. Tipos de contratos

Existe una rica gama de tipos de contratos y también de tipos de pagos en el agro. Los tipos de contrato que se utilizan del lugar donde se realice la obra (huerto o packing) y depende de la empresa. Las contrataciones más comunes son por la temporada, es decir un contrato de varios meses generalmente desde noviembre a marzo, que es el tiempo en que se cosecha la fruta y se procesa. El segundo tipo de contratación es por obra o por faena, por ejemplo de acuerdo a los kilos de fruta cosechada (caso de algunas viñas) o por caja embalada (agroindustria); el tercero, es a plazo fijo o mensual y se utiliza con menor intensidad pues es para trabajos específicos.

En el cuadro que se presenta a continuación se puede distinguir que en las empresas se privilegia la contratación por la temporada (74.8%), debido a asuntos de administración, según argumentaron los entrevistados, mientras que en los contratistas existe mayor dispersión de tipos, liderados también por contratos por la temporada (46.9%), pero seguidos por los de faena (29.9%) ya que los contratistas cotizan por trabajo terminado y les pagan de esa manera.

Tabla 7 Tipos de contratos utilizados en el agro por empresa y por contratistas

TIPO DE CONTRATO	EMPRESA %	CONTRATISTA %	TOTAL PROPORCIONAL %
POR LA TEMPORADA	74.8	46.9	69.3
PLAZO FIJO O MENSUAL	3.1	9.3	4.3
POR OBRA O FAENA	19.1	29.9	21.2
LO IGNORA	0.9	1.2	1.0
TOTAL	2.1	12.7	4.2
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Fuente: Estudio Agrocap.

La forma de pago se relaciona directamente con el tipo de contrato. En el trabajo por la temporada, el pago en las empresas principales es por mes, al igual que en las empresas contratistas, sin embargo en el lenguaje del trabajador se calcula el pago por día que va de \$4000 a \$6000 por la temporada y ellos están en la búsqueda del más alto existiendo plena información de cuanto paga cada uno. Este valor es cuanto reciben ellos directamente, independiente de si es con o sin contrato.

Cuando existen contratistas, la modalidad de pago es un monto fijo por trabajador puesto en la obra por día y la empresa principal le entrega ese dinero al contratista, o bien le entrega un porcentaje de los pagados a los trabajadores, pero tiene el margen de ganancia prefijado por la empresa.

El otro tipo de modalidad importante es el trato por obra. Es este caso al trabajador se le paga por caja procesada, o kilos recolectados según el lugar donde trabaje. Cuando un contratista postula a un trabajo específico, las propuestas se presentan por faena terminada, por ejemplo a \$x el kilo embalado y la empresa contratista fija internamente los salarios con los trabajadores y dispone del número de trabajadores que estime conveniente, sin saber la empresa principal, en la mayoría de los casos, cuáles son los acuerdos de estos trabajadores con el subcontratista.

4.4.2 Duración del trabajo de temporada

La duración del contrato del trabajo de temporada dependerá de dos factores. Por un lado del tipo de oferta de las empresas, ya sea contratistas o empresas principales, y también por la exigencia de mayores salarios del trabajador, que lo hace desplazarse libremente influyendo en la duración del contrato que tenga.

Un trabajo de temporada, en cifras generales, representa menos de 4 meses en el 34% de los casos, entre 4 y 8 meses en un 41.7% y entre 8 y 12 meses para un 24% de los trabajadores. En la siguiente tabla se describe la duración de los contratos temporales dependiendo del lugar donde se realice el trabajo y dependiendo de quien sea el empleador.

Tabla 8 Duración del contrato en contratistas y en empresas

LUGAR	MESES/AÑOS TRABAJO	EMPRESA %	CONTRATISTA %	TOTAL %
HUERTO	MENOS DE 4	33.4	33.8	33.5
	4 Y MENOS DE 8	45.3	26.9	41.2
	8 HASTA 12	21.3	39.4	25.3
	TOTAL	100.0	100.0	100.0
PACKING	MENOS DE 4	30.1	62.0	35.3
	4 Y MENOS DE 8	46.6	22.2	42.6
	8 HASTA 12	23.4	15.7	22.1
	TOTAL	100.0	100.0	100.0
TOTAL	MENOS DE 4	32.0	43.2	34.2
	4 Y MENOS DE 8	45.8	25.3	41.7
	8 HASTA 12	22.2	31.5	24.0
TOTAL GENERAL	TOTAL	100.0	100.0	100.0

Fuente: Estudio Agrocap

De esta tabla se deduce que en el caso de los contratistas la proporción de trabajadores de menos de 4 meses y de entre 8 y 12 meses es mayor que en las empresas. Según las entrevistas a contratistas algunos de ellos desarrollan actividades en invierno como limpieza de canales y arreglos de acequias, lo que podría explicar la mayor cantidad de meses.

El comportamiento en el packing y el huerto es similar, en ambos casos la mayoría de los contratos (41% aprox.) se concentran en contratos entre 4 y 8 meses.

Cabe destacar que la rotación de trabajadores depende del tamaño del contratista y de cómo esté pagando el día. Es decir que independientemente de lo que ellos ofrezcan a los trabajadores, existe un mercado laboral muy exigente en cuanto a los salarios, información que los trabajadores manejan. Esto conduce a que muchas veces los trabajadores no alcanzan a estar un día en el trabajo y luego lo abandonan porque encuentran otro donde son mejores las remuneraciones. Este problema manifestado por los pequeños contratistas

genera malestar por parte de la empresa, teniendo como desenlace es que el contratista ya no sea contratado para la próxima temporada. Al mediano plazo este contratista puede desaparecer entonces al no poder responder a las necesidades de la empresa por el abandono de las labores de su personal, lo que lleva en muchos casos, teniendo un contrato firmado, a irse voluntariamente de la empresa.

En este caso el mercado regula los precios y va a determinar que sobrevivan sólo los grandes contratistas que dan estabilidad a sus trabajadores y que ofrecen un salario atractivo de mercado. La versión de un empresario contratista es la siguiente:

“Hacen tres días empecé en Sandrini pero ha rotado toda la gente...a la gente hay que salir a buscarla. La gente llega y están una o dos horas y dicen no estoy para salvar el día \$5000 diarios y eso a mi no me lo pagan. Ellos tienen claro lo que van a ganar pero tratan de presionar...dicen este trabajo vale más y presión...el año pasado pagaba \$6.000 diarios. Y si no les pago se van, y así yo pierdo todo y no me contratan. Todos los últimos trabajos los estoy perdiendo por eso.” (A-5)

4.4.3 Razones de las empresas para preferir o no la subcontratación

Las causas que tiene una empresa principal para subcontratar mano de obra tienen diversos orígenes y características. Las empresas principales siempre tienen trabajadores propios para algunas labores y subcontratan mano de obra para otras funciones más básicas, es decir el trabajo es o no tercerizado dependiendo del área, existiendo sistemas mixtos de contratación dentro de una empresa.

En algunos casos, la decisión depende de la ubicación geográfica del lugar de trabajo. En el caso de grandes empresas con huertos y packing cerca de centros urbanos, el administrador del campo o dueño (que es quien toma la decisión) prefiere tener una unidad interna de contratación que funciona empleando a los pobladores de los pueblos vecinos, quienes incluso circulan en bicicleta desde sus hogares al trabajo. En esta situación no existe motivación para buscar un intermediario que, al necesitar marginar utilidad pagará menos

al trabajador y éste al tener conocimiento de los valores de la jornada lo más probable es que no permanezca toda la temporada trabajando en un mismo lugar, por el problema que se explicó de los salarios y la rotación. En ese caso la empresa principal tiene un encargado de personal que se encarga de tener las bases de datos de los trabajadores y de manejar las relaciones con ellos.

Expresiones de las opiniones de empresas sin contratista:

“No trabajamos con contratistas. Nosotros tenemos la gran ventaja que tenemos trabajadores cerca. Todavía no estamos asfixiados como para decir vamos a contratar un contratista...llega toda la gente acá...nosotros mismos contratamos. En la administración somos 5 y uno de ellos es el encargado de las buenas prácticas agrícolas.

Llegamos a 150, es importante hacerlo rápido. Es más seguro hacerlo nosotros...Te dejan la escoba, cuando falta la gente y ellos tienen personas que fallan, encarece todo, acá con el contrato la gente cumple, es poca la rotación que parte en octubre hasta marzo.” (B-3)

“Contratistas...acá no tenemos porque la planta está pegada a la ciudad, no queremos tener contratistas...así las plantas trabajan establemente”. (B-1)

Por otro lado si el lugar de cosecha o parking está lejos de un centro urbano y es necesario movilizar a l agente, entonces se opta por contratistas que deben dentro de responsabilidad movilizar a la gente, entregarle colación y pagarle las cotizaciones. La empresa se responsabiliza de la infraestructura de seguridad e higiene (Baños, comedores), y de capacitar en conjunto con el contratista al personal cada vez que comienza una temporada de los procedimientos exigidos para el trabajo (Buenas prácticas agrícolas¹⁶)

En otros casos, la decisión depende de la estacionalidad del trabajo. Hay labores de huerto que son demandadas más de 100 personas por unos pocos meses y la empresa no tiene la

¹⁶ Las buenas prácticas agrícolas son normas y procedimientos dictados por la Asociación de Exportadores. Ver Anexo 6

capacidad de convocar a esta cantidad de personas por poco tiempo, entonces recurre a un contratista.

Como se observa, las causas son variadas y en una misma empresa la política o decisión va a variar en cada planta productiva, es el jefe de la planta y del huerto quien decide cómo hacerlo.

4.4.4 Procedimientos de control hacia las empresas contratistas

Como se veía, las empresas principales delegan en los contratistas la contratación de mano de obra, pero el lugar de trabajo sigue siendo el de la empresa principal, y muchas veces, como se explicaba en el tipo de pago, la empresa principal no tiene directo control sobre el salario o condiciones de los trabajadores que ha subcontratado. Sin embargo, la responsabilidad final es de ellos por la “subsidiaridad de la ley”, y ahora con las exigencias de control internacional, debería estar más preocupado de éste tema.

Existen empresas que poseen mecanismos de control del cumplimiento de las normas de forma pre-establecida por la casa matriz, otras que se regulan por las Buenas Prácticas Agrícolas, etc., dependiendo del grado de control de la producción que se tenga.

Cuando existen contratistas, en el mejor de los casos, existen procedimientos establecidos desde la casa matriz (en el caso de grandes empresas) donde se detalla y exige control a los contratistas de manera formal y preestablecida por un contrato entre éste y la empresa¹⁷. Este contrato contempla una retención del 20% del pago de la factura mensual del contratista hasta que entregue copia del pago de IVA, de imposiciones, de indemnizaciones si fuera necesario y copia del libro de asistencia y copia del libro de compras.

Las empresas por su parte controlan a diario los libros de asistencia de los trabajadores temporales ya sean propios o de intermediarios y en base a estos se realiza el pago a los contratistas.

¹⁷ Ver Anexo 7

“Nosotros fijamos una tarifa por unidad que en este caso es el kilo procesado y el subcontratista se encarga de tener una relación con los trabajadores. Nosotros controlamos que tenga contratos con los trabajadores, que les paguen las imposiciones...que los horarios extras se les paguen. Le pedimos a fin de mes que nos entreguen las liquidaciones de sus trabajadores y el día 12 le revisamos las imposiciones pagadas.” (B-2)

En otros casos los contratistas se contratan de palabra y no existen mecanismos de control, como en el siguiente caso:

“El contrato con la empresa es de palabra...llevo años trabajando con ellos. Muy pocas empresas me piden firmar un contrato con ellos. Para organizarme cuando los contrato llevo un libro de asistencia o una carta. El libro se revisa en la mañana y en la tarde.” (A-5)

En este caso el control de asistencia apunta a saber cuanto a se va a pagar al contratista por la mano de obra puesta en el huerto, pero no tiene que ver con el cumplimiento de las normas.

Para las empresas en general (más allá de la subcontratación), la dificultad de control está más en los huertos que en los packing y la razón es obviamente la distancia y dispersión de las faenas. Esta es la primera causa nombrada.

Por otro lado, la segunda causa nombrada es la falta de compromiso y cultura del trabajador. Los empresarios se quejaron de que muchas veces ellos hacen lo posible por capacitar a la gente y entregarles los implementos necesarios y legales según las Buenas Prácticas Agrícolas¹⁸, pero apelan a la falta de cultura del trabajador en los incumplimientos. Por ejemplo los trabajadores prefieren almorzar al aire libre y descansar

¹⁸ Procedimientos establecidos por la Asociación de Exportadores en base a la ley chilena y a las exigencias de los patrones de certificación internacional que permiten exportar.

que ir al comedor porque así descansan más. También critican que el problema sobre las normas de higiene es un problema de nivel de educación, siendo muy difícil controlar a todos los trabajadores y más aun que éstos cumplan con normas que para nosotros son algo tan práctico.

“El problema principal es de educación, es como prepararse para la PAA, estamos recién en eso, en superar la barrera que se impuso, lo importante es que se mantenga y sean parte del sistema...mantenerse cumpliendo por más tiempo...”

Esta es una percepción personal a nivel de productor. Lo que se me ocurre es que es un problema de país: Educar a la gente. Una parte de eso lo tienen que hacer el Estado, educación y capacitación...que las cosas que estamos conversando el tipo las entienda...puede ser por INDAP, las OTIS...otros instrumentos que la gente los conoce. Ejemplo porqué da salmonera, etc. La ASOEX sabe, los productores también, pero la base no tiene el conocimiento.

Si esta cuestión sale del subdesarrollo cuando la base es capaz de entender y de hacer las cosas bien. Uno le entrega todos los elementos al tipo, pero el tipo no entiende que tal cosa le hace mal...en seguridad, por ejemplo. Hay que llegar al pueblo.” (B-1)

“Cambio de mentalidad...lo que pasa es que los cambios de hábitos de los trabajadores es un asunto nuevo, para el trabajador no se si en todos lados, pero no siente un beneficio económico de adaptarse a las nuevas exigencias. Al trabajador le da lo mismo. Nosotros capacitamos a todo el personal a través del departamento de control de calidad. Dependiendo del área...puede ser personal de frío o de packing de temporada...hay un calendario de invierno en capacitación y antes de iniciar la temporada se vuelve a repetir...y ahora estamos recibiendo a la misma gente que trabajó con nosotros el año pasado. Entonces más que todo ha sido una pincelada. Los trabajadores vuelven y tienen sus lugares de trabajo.” (B-2)

En tercer lugar, cuando la empresa es el último eslabón de la cadena productiva, el control se ejerce por medio de equipos técnicos de supervisión, compuesto de agrónomos que van a los huertos de otros productores a los que la exportadora compra los productos y verifican

el cumplimiento de normas. En la mayoría de los casos la verificación va por el lado de la calidad del producto y las normas de medio ambiente, dejando el control de estas normas laborales al productor.

“Hay un equipo técnico que se encarga de ver la calidad de la fruta y el control de los productos fitosanitarios.

Como planta estamos en el sistema ISO 14.100...lo que se dio aquí hace dos años atrás es que se comenzó con las Buenas Prácticas Laborales, entonces el año pasado pusimos un anexo en que determinábamos en qué estado estaba cada huerto y esto fue un protocolo Eurepgap que fue homologado las Buenas Prácticas que impartía Asoex...Había tanta dispersión...Eurepgap...Haccp.

Las Buenas Prácticas quedaron a nivel de Eurepgap, no es lo mismo sello, se motivó contando que esta historia venía y para acceder a algunos mercados no puedes acceder si no tienes Eurepgap, los más exigentes son Inglaterra y las cadenas de supermercados de Europa.

Nosotros tenemos distintas combinaciones para vender...los supermercados se nutren de diferentes empresas, y ellos se nutren de productores que están a cualquier nivel...lo que ha pasado es que ya el año pasado se empezó a pedir fue más o menos simultáneo al tratado, el tratado da por un lado y restringe por otro...se empiezan a ver estas exigencias para ser competitivos, la parte laboral por ejemplo.” (B-1)

La implementación de las Buenas Prácticas Laborales, proyecto de ASOEX es percibido como el elemento fundamental que guía los procedimientos de cumplimientos para poder exportar. Estos tienen como base la legislación nacional, pero son mucho más que eso porque apunta a cumplir requisitos internacionales de los clientes. Sin embargo, sobre el control a contratistas, éste debería ser un tema a resolver por el Estado, ya que sus consecuencias van más allá de las decisiones de contratación de una empresa.

5. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DE INSTITUCIONES DEL ESTADO QUE REGULAN Y CONTROLAN EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL LABORAL

La Dirección del Trabajo, perteneciente al Ministerio de Trabajo ha sido uno de los objetos de diagnóstico de este estudio, debido a que es el responsable del control y fiscalización de las infracciones a la legislación laboral.

El diagnóstico tiene varias caras así como actores que se interrelacionan con la Dirección del Trabajo. Por lo anterior, se presentará las diversas perspectivas para tener una visión cruzada de este organismo que es el centro de atención y foco de actividad, frente al tema en estudio.

5.1 EL DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA DT

La Dirección del Trabajo ha realizado un diagnóstico del sector donde define problemas y propuestas.

Según el diagnóstico que la DT realiza al finalizar el año 2003, determina como fortalezas frente a los problemas del sector lo siguiente: Un departamento especialista en el tema, capacidad de promoción, experiencias previas, profesionales motivados y existencia de material de difusión. Destacan otras fortalezas como el nexo con las organizaciones de trabajadores (ANAMURI, MUCECH y NEHUEN) que permiten comenzar a crear un diálogo social.

Como debilidades institucionales reconocen un deficiente cumplimiento del Rol preventivo de los Organismos Administrativos, los que tampoco han sido definidos por el gobierno como política. Dificultad de acceso a los problemas del sector, las características como la dispersión geográfica y la baja capacidad de negociación (que van en contra del actuar de la DT), falta de criterios en común con otras organizaciones, y deficiencias en la fiscalización

(en el tipo de fiscalización y capacitación de fiscalizadores) también son factores detectados como negativos para el ejercicio de la DT.

Siguiendo con el autoanálisis, la DT se ha propuesto los siguientes temas:

- Asumir un rol protagónico en la promoción de la organización, en particular en la integración femenina.
- Campañas de difusión de la normativa promoviendo las buenas prácticas en el sector.
- Capacitación.
- Iniciar diálogo con los actores involucrados, logrando establecer alianzas estratégicas con otros sectores.
- Iniciar estudios que relacionen salarios versus sindicalización-buenas condiciones de trabajo versus sindicalización. Realizar también estudios comparativos internacionales, como es el caso del modelo obrero Italiano.
- Potenciar el uso de la negociación colectiva como una herramienta privilegiada para abordar los problemas de condiciones de trabajo.
- Complementar el diagnóstico a nivel local.
- Demandar a los Organismos Administradores el cumplimiento de su rol preventivo.

Se debe agregar a este diagnóstico que sólo este fin de año se implementó un sistema en línea de información sobre las denuncias de abusos legales que permitirá tener estadísticas desagregadas por sectores o actividades económicas. Por lo tanto, previo a la labor preventiva, el diagnóstico local debe ser complementado con estadísticas desagregadas que no se encuentran disponibles por la recién entrada en ejercicio de este nuevo sistema informático.

Por otro lado, existe déficit de información respecto a materias de discriminación laboral o de empleo, de contratación, como de al abuso de Trabajo Infantil y forzoso.

Paralelo a esto, la OIT propone que para que la globalización signifique un crecimiento con igualdad para el país, las entidades públicas deben jugar un rol integrativo, lo que significa aumentar su eficiencia:

“Los tradicionales conflictos políticos distributivos de América Latina sólo aumentarán con el proceso de globalización. Si no se atienden simultáneamente los objetivos de equidad y de democracia, se restringe el potencial de crecimiento de América Latina” (OIT, 2002:37) y señala *“La política social desempeña un papel distributivo e integrador crucial. Fortalecerlo requiere incrementar y estabilizar su financiamiento, como también aumentar su eficiencia”* (OIT, 2002:38).

Al respecto, la política pública en Chile incluyendo la DT no ha tenido una reestructuración pensada para enfrentar las consecuencias del proceso de liberalización. Existiendo un problema de falta de acción preventiva del gobierno que se contradice con las recomendaciones de la OIT en esta materia.

5.2 VISIÓN DE LA DT POR PARTE DE LOS EMPRESARIOS

Existe un cierto consenso en que los empresarios ven a la DT como un ente meramente fiscalizador, sin atribuciones ni responsabilidades diferentes a éstas. Las opiniones son las siguientes:

“La DT personalmente se siente que son puras restricciones pero en definitiva eso es lo que hay que hacer, cumplir la ley. No se me ocurre mucho que colaboren, para mí son un grupo de inspectores. A lo mejor si...lo que podrían hacer es capacitación...enseñar a la gente y no sólo sorprender y multar.” (B-1)

En cuanto a la manera de operar y a la eficiencia de ésta también hay consenso en que existe subjetividad a la hora de evaluar el cumplimiento de la empresa, y que depende mucho del cierto del inspector, objetando muchas veces asuntos menores con respecto a los asuntos que sí se cumplen. Una experiencia tipo se observa en el comentario que sigue:

“Un año atrás me fiscalizaron sólo los papeles. Este año un tractorero me denunció por trabajo de horas extras. Entonces vino de la dirección y estuvo desde la 8:00 hasta las 10:00 de la noche preguntándole a la gente que comida les daban, si tenían confort en el baño, si les dejaban tomar agua...etc. y buscó hasta en los extinguidotes, las mangueras de incendio, era por todo. Encuentro que han mejorado pero claramente les falta criterio. Yo he tratado de hacerlos entender. Era un tipo joven, yo fui a actualizar el reglamento interno. Lo tuve arriba, les entregué copia a los trabajadores, nadie los leyó. Ahora quién me solucionan los problemas. Ellos mientras más multas llevan es mejor.” (A-4)

“Encuentro que lo que hace la DT está bien...en mi poca experiencia con fiscalizadores, cada fiscalizador tiene una visión diferente de una intervención y tiene un “carácter” diferente frente a cada situación, puede llegar un tipo y fiscalizar con buenas intenciones u otro que simplemente viene a multar, es subjetivo, podría ser más profesional y ver en términos generales, que está haciendo la fiscalización y hacer un análisis de la empresa y no venir predeterminado por lo que ha escuchado.” (B-2)

“Mira, el tema es de acuerdo a la zona, yo por ejemplo trabajé en Rosario el año pasado y me vine por eso, porque la Inspección del Trabajo es jodida, a mi por ejemplo...vino una señora, un día llegó y yo tenía una niña que tenía tarjeta y por poner mal la tarjeta...se equivocó, lo borró todo...y...tarjeta enmendada, me cobró 5 UTM, o sea, no hay criterio, son caraduras...” (B-5)

Otro punto que se critica es que a muchos nunca se les supervisa o fiscaliza y a otro sí. Los empresarios opinan que muchas veces no se fiscaliza a los pequeños empresarios, que son los que sí infringen la ley, porque no tienen plata para pagar las multas, en cambio en las grandes empresas buscan detalles que signifiquen una multa de pago segura. Es decir se acusa de trato distinto según el poder económico de la empresa y coinciden en no ver una planificación concreta de supervisión que abarque a todos los tipos de empresas.

“Nunca he recibido presión de ellos, ha sido un año normal” (B-4)

“Es este país se fiscaliza al que tiene plata, dicen, vamos a multar a este porque tiene plata. Yo tengo un vecino que incumple y nadie le revisa los contratos, nadie lo fiscaliza.”

(A-3)

En conclusión la crítica de los empresarios es que la gestión de la DT debe ser más focalizada a los problemas importantes, se deben mejorar y objetivizar los criterios de cuando aplicar una sanción y las inspecciones deben ser para todos parejas y se deben realizar en forma programada para cubrir todas las empresas.

En síntesis el diagnóstico de la DT frente al proceso de liberalización es bastante crítico y tiene camino por recorrer, lo positivo es la actitud de autoanálisis que ella realiza y la actual predisposición a lograr eficiencia, que requiere por cierto asignación de presupuesto y reingeniería interna.

6. IDENTIFICAR MECANISMO DE CAMBIOS Y REESTRUCTURACIONES DEL ESTADO FRENTE A LA LIBERALIZACIÓN

Con el fin de identificar los mecanismos de cambio que el Estado está realizando, este punto se desarrollará en la perspectiva de la DR, del Ministerio del Trabajo y la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales de la Cancillería (DIRECON) del Ministerio de Relaciones Internacionales, que son los principales involucrados en la aplicación del capítulo laboral del TLC con EEUU.

6.1 LA VISIÓN DE LA DT: LA INTERVENCIÓN INSPECTIVA PLANIFICADA, PROGRAMADA Y DE OFICIO¹⁹.

Cuando todas las miradas se centran en una unidad que comúnmente es criticada, el desafío y la presión del tratado se hacen presente. Desde la perspectiva del ministerio del Trabajo, las exigencias recaen claramente en la DT:

¹⁹ Propuesta que data de noviembre 2003.

“La Dirección del Trabajo está haciendo esto porque es su deber también se adecua a los acuerdos laborales, por ejemplo tu no puedes cumplir con la obligación básica de los acuerdos con EEUU y también con Canadá que es hacer cumplir respetar la ley interna si no tienes un organismo fiscalizador potente” (Pablo Beloso, Ministerio del Trabajo).

Por otro lado, la reacción de la DT a la incorporación del capítulo laboral al TLC, es:

“A nosotros nos ha planteado exigencias sumamente fuertes porque es tremendamente emergente. Todos hablamos del tratado de libre comercio que sé yo...pero estamos adportas de qué es lo que va a ocurrir...está planteado un tema que es fundamental, las presiones por la certificación como podría ser el tema laboral que va a venir, y la legislación laboral nos afecta sustantivamente. En consecuencia eso nos vino a generar a nosotros que , nos ha hecho tensionar de tal suerte que la organización, que la institución se ha adoptado a este tema nuevo...generando una línea de trabajo completamente distinta a la tradicional y ha ordenado a todo el departamento, a toda, aporta a toda la ciudad, a todas las instituciones, de tal suerte de que, que de tener una visión en tanto que nuestros productos que tienen todos los instrumentos, que tienen de que disponen esta institución, ya de ponerlo al servicio de tratar de resolver estos temas que son tremendamente...dentro de ellos por supuesto cumpliendo con la normativa laboral.” (Pablo Leiva, Dirección del Trabajo, Departamento de Fiscalización)

En materia concreta el Departamento de Fiscalización de la DT tiene una propuesta de cambio de enfoque de la gestión puramente fiscalizadora, que hasta ahora ha tenido este organismo. Ha diseñado un plan llamado “LA INTERVENCIÓN INSPECTIVA PLANIFICADA, PROGRAMADA Y DE OFICIO” que se explica a continuación.

Los lineamientos que se plantean comienzan con un análisis sobre las causas del no respeto de la legislación y de un análisis conceptual de modelos de profesionalismo de la administración pública y de fiscalización. En base a este análisis y de la experiencia internacional se plantea una nueva forma de respuesta, a construir y desarrollar. El eje que

se articula esta intervención es el de lograr mejoras sustantivas (cambios de conducta) en las dimensiones de los incumplimientos normativos y en la existencia de relaciones laborales inadecuadas. Se pretende hacer un proyecto progresivo con indicadores de medición de impacto y de gestión.

La intervención inspectiva programada implica “Actuaciones definidas y planificadas de oficio y por servicio, con el fin de controlar el respeto a las normas laborales cuya finalidad, definida previamente por la DT, es lograr modificar cualitativamente las deficiencias detectadas a nivel de empresas, rubro o sector productivo. A estas operaciones le llaman “Proyectos de Intervención”. Todo proyecto tiene cuatro etapas: Diagnóstico, Planificación, Programación y Ejecución, como un proyecto completo que debe identificar sus objetivos y los mecanismos a utilizar para alcanzarlos, tomando en cuenta que si la intervención es sectorial, el fin último es avanzar hacia el mejoramiento integral y la construcción del concepto de “**Trabajo Decente**”

El proyecto está planificado sobre la interacción interdepartamental de la DT, ser una acción que coordine y dirija la acción multidisciplinar, que a largo plazo trabaje la prevención de los problemas laborales y no sólo convierta a la DT en un organismo reactivo frente a los problemas, siendo coordinada por una unidad que depende de la actual unidad de fiscalización de la DT, proponiéndose el año 2004 como proyecto piloto.

Una de las exigencias de la actividad de oficio es que sea cruzada por un enfoque de género, que se integre a nivel local (municipal) y que incorpore en sus procesos de diagnóstico a la sociedad civil.

La propuesta, que bien significa un avance de la situación actual de la adaptación de la Administración del Trabajo, debe ser aprobada y puesta en marcha para el 2004, lo que significa un desfase con el proceso de apertura comercial que entró en la fase final para enero del 2004.

Por otro lado, este esfuerzo de cambio de sentido al cumplir las funciones preventivas en la DT, significa una disposición y estrategia que debe ser compartida por el Ministerio del Trabajo, INDAP y todo el organismo públicos que se relacione con el tema, implicando asignación de recursos para renovar, capacitar y configurar la unidad que coordinará el proyecto. Si no sucede u opera con fuerza de política pública, esta iniciativa no tendrá el impacto que requiere y su implementación podría ser poco efectiva.

6.2 LA VISIÓN DE DIRECON

La Direcon ha emprendido un ambicioso programa a nivel de todo el país, y en cada una de sus regiones denominado "Chile piensa a partir de sus regiones" o más corto "Chile piensa..." que trata sobre las oportunidades y desafíos que abren los recientes tratados comerciales para el país. Se trata de un programa de difusión de las normativas, pero sobre todo de las sinergias y de las oportunidades, pero también de los problemas que los Tratados significan para el país.

Dentro de estos temas están los temas laborales. Ya se han realizado varias actividades, las que incluyen sectores sindicales y otros sectores sociales, académicos, ONG's, etc.

Adicionalmente ha entregado información; a través de numerosas charlas sobre estos temas específicos, en medio de campañas para informar y sensibilizar a los empresarios de estos temas y planificado un programa de actividades con CONUPIA para el primer semestre de 2004 sobre este mismo tema.

“Hay actividades generales, regionales, sectoriales, según tamaño de empresa, comunes para empresarios y trabajadores o sólo por sectores, con medio técnico académico, o mixto. Organizados por nosotros o a pedido de organismos, organizaciones sociales, empresariales, sindicales u otras. No limitamos nuestras tareas y hasta ahora las podemos cubrir”. (Pablo Lazo, DIRECON)

Es decir la DIRECON ha comenzado una campaña de difusión general. Lo importante es saber qué recepción tienen los empresarios de la comunicación que reciben del gobierno, asunto que se verá más adelante y que permitirá contrastar la visión del gobierno y la de los empresarios.

6.3 EVALUACIÓN DE LOS MECANISMOS DE ADAPTACIÓN DEL ESTADO

Conociendo las versiones de ambos ministerios, es preciso realizar una evaluación de si estas propuestas son suficientes para el desafío del TLC.

Se utilizará el modelo de Victor Tockman E y Daniel Martínez en “Administración laboral y Ministerios del trabajo en el siglo XXI” (OIT, 1997). Chile ha desarrollado un paralelo de la realidad de nuestro país hay frente al TLC con EEUU como proceso de liberalización, y los comentarios son los siguientes:

Liberalización

INNOVACIONES EN LA ADMINISTRACION DEL TRABAJO	REALIDAD CHILE HOY
Diseño de nuevas modalidades de control de la aplicación de las normas y regulaciones laborales.	Propuesta de la DT sobre “Intervención Inspectiva”. Pendiente de ser aprobada internamente.
Reconocimiento de las causas estructurales de la existencia del sector informal y replanteamiento de la estrategia en cuanto a la aplicación de la normativa laboral en el mismo.	Pendiente legislación sobre flexibilidad laboral. Reforma laboral del año 2001 no es suficiente según los empresarios. Falta una legislación que regule los contratos civiles y laborales de los “subcontratistas” Falta mejorar la regulación y política sobre la existencia de empresas contratistas.
Elaboración de nuevas políticas nacionales en materia de empleo y formación profesional, y evaluación de los resultados de su aplicación.	No hay política pública para mejorar la “temporalidad” del trabajador del agro y superar los problemas de TD de este sector.

Globalización:

INNOVACIONES EN LA ADMINISTRACION DEL TRABAJO	REALIDAD CHILE HOY
Armonización de aquellos aspectos de la legislación laboral nacional que resultan afectados por los procesos de integración económica.	Según los empresarios está pendiente actualización ley de jornada laboral y de turnos. Pendiente Ajustar a la realidad ley sobre formación de sindicatos en las temporeras y promoción para ello. Existen problemas de cumplimiento de cotización y afiliación de sistemas de pensiones y de salud para trabajadores temporales.
Mayor autonomía de los actores sociales para autorregular las relaciones de trabajo a través, principalmente, de la negociación colectiva.	Han surgido canales de diálogo descentralizados del Estado. La negociación colectiva funciona independiente de los sindicatos.

Del marco conceptual y analítico anterior se desprende que queda mucho trabajo de parte del Estado en materia de ajustarse a los procesos que ha encabezado de liberalización y globalización, en especial en la mejoría de la ley y en reconocer cómo se da la realidad de las relaciones de trabajo. La idea que plantean estos autores es que el país y la Administración del trabajo deben ajustarse para enfrentar los desafíos que producen los cambios en el sistema del Trabajo, producto de estos gestores de cambio mencionados. Analizando bajo este esquema a Chile queda trabajo sobretodo en temas de trabajo temporal e informal, y lo único que se destaca como un cambio es la propuesta, que aún no es oficial, del departamento de fiscalización de la DT donde se propone un cambio de actitud, de manera y de estilo de realizar sus funciones.

6.4 EL ROL DEL ESTADO SEGÚN LOS EMPRESARIOS EXPORTADORES

Ya ha sido presentada la visión del gobierno y la evaluación a sus mecanismos de ajuste. Ahora se contrapondrá con la visión del otro actor en este proceso. Los empresarios.

Algunos empresarios se sienten solos a la hora de abordar desafíos como prepararse para las exportaciones. Los pequeños y medianos empresarios del agro sienten que la banca o mundo privado no los apoya, y que los instrumentos de l Estado no son amplios ni efectivos

a la hora de cubrir sus necesidades de adaptación. Por lo tanto, sienten que el Estado debe crear mecanismos de financiamiento para obras de infraestructura que realmente los alivie de saber que alguien confía en el sector. La siguiente expresión es un ejemplo de ello:

“A parte de las Profo²⁰ ...el Estado no financia nada más, todo el mundo necesita plata, las empresas grandes como Dole financian la producción, te dejas una reserva y te paso plata para financiar la producción. La empresa se financia con las empresas o con la banca. Las empresas financieras esta muy pesada con la industria...porque es una industria de alto riesgo y los retornos no están siendo tan saludables, entonces hoy el banco no está muy presto a ponerse con plata” (B-1)

Además del apoyo en instrumentos de financiamiento, existe una sensación de que no hay apoyo ni guía en lo que deben producir, asunto que le corresponde al Ministerio de Agricultura, INDAP.

“La acción del gobierno esta atrasada. INDAP por ejemplo no ha ayudado, de repente los ha dañado, este es el negocio hay que poner frambuesa y los gallos quedaron endeudados.” (A-3)

En conclusión, los empresarios en especial los pequeños y medianos sienten que el Estado está muy lejos de su realidad y está lejos de apoyarlos en la subsistencia y menos en condición de poder cumplir con las exigencias cuando el problema es económico. Existe una sensación de que el Estado crece para los grandes y no hay un real compromiso social con los agricultores tradicionales que llevan generaciones en el agro. Por otro lado, los grandes empresarios prefieren tener a un Estado no interventor, es decir un Estado que les deje hacer y que ellos, como lo han hecho hasta ahora, tomen las medidas y precauciones para adaptarse a la globalización por sí solos.

²⁰ Abreviación a Proyecto de Fomento que el gobierno entrega a los agricultores

6.5 DESAFÍOS PENDIENTES PARA LA ADAPTACIÓN DEL ESTADO

Los desafíos se enmarcan en dos dimensiones, la de mejorar la legislación y la de mejorar la política pública al respecto.

Considerando que la firma de los TLC es una estrategia del gobierno democrático que sigue la misma línea estratégica del gobierno militar, el actual sistema político democrático debiese reconocer la existencia del trabajo temporal e informal y las múltiples consecuencias que esto tiene en materias que incluso pertenecen a los derechos humanos (como es el caso del trabajo infantil).

En materia de salud e imposiciones del trabajador temporero, ambas dimensiones que no están en las exigencias del TLC con EEUU, no hay solución a la fecha del vacío que existe actualmente en el agro. Existen conversaciones, propuestas del SERNAM para solucionar el tema de salud de la trabajadora temporera, propuestas del MUCECH respecto a que el Estado debe compartir con los privados el costo de las pensiones de los trabajadores del agro; pero no se ven luces de solución real a los miles de temporeros que no podrán jubilar y de quienes no tienen plan de salud actualmente. Este es un problema del Estado que debe ser resuelto de común acuerdo con los empresarios, ya que probablemente los costos de esta solución deberán ser compartidos de alguna manera.

Considerando que el Estado se conforma de ministerios que administran áreas de responsabilidad, otro de sus deberes es reactualizar el marco legal que regule las relaciones y modos de operar de sus ciudadanos. Al respecto es donde quedan más asuntos pendientes que se detallarán a continuación.

En base a las entrevistas realizadas y a la bibliografía revisada, se concluye que La Ley debe ajustarse al nuevo escenario. Aun cuando la ley establece derechos que concuerdan con los convenios firmados por la OIT, éstos no pueden ser puestos en marcha dado como opera el sistema en la agricultura.

- a) Poco operativa en la realidad. No se pueden formar sindicatos para las temporeras dado que la ley exige plazos de inscripción de los adscritos que en la práctica son imposibles de darse. Esta falla legal se traduce en problemas para negociar colectivamente y para defenderse de abusos respecto a la calidad de empleo.
- b) El sistema de multas no incentiva el cumplimiento. El sistema de multas chileno comparado con países desarrollados, a opinión de la DT, significa un bajo costo de pago para los empleadores, lo que se traduce en un bajo incentivo para cumplir con las obligaciones, el Costo-beneficio de infringir multas es bajo, por lo que un cambio legal en este sentido beneficiaría el cumplimiento de la ley. El sistema es además fijo y no se adapta de acuerdo a las distintas realidades.

La opinión de los entrevistados al respecto concuerda con que al aumentar las multas se disminuyen los abusos, sobretodo cuando el cumplimiento de algunas normas no se realiza por los costos involucrados, argumentando que primero debe mejorarse la fiscalización:

“Hay que hacer cualquier cosa que duela al bolsillo para que la gente actúe. Cerrarles el negocio.” (A-3)

“Yo creo que si tuviéramos que hacer algo, las multas serían lo último y extremo...primero habría que hacer un sistema para regular la fiscalización” (A-1)

“Si creo que aumentar las multas. Por desgracia, aunque debería ser por convencimiento, pero por idiosincrasia eso tiene que ser así no más. Mientras no te duela, no haces nada.” (B-1)

- c) Nuevas leyes se requieren para regular el ejercicio de las empresas contratistas de recursos humanos, que exijan contratos civiles entre empresas y laborales entre empleadores y empleados. La realidad de este ejercicio tampoco ha sido asimilada por la ley de una manera eficiente que regule esta situación que es fuente de problemas respecto a la calidad del empleo.

“Sólo pide el carné de identidad, pero no exige por ejemplo una garantía económica. Aún más, muchos enganchadores cometen infracciones por falta de conocimiento. Además ven que registrarse es un arma de doble filo, pues serán vigilados, en cambio otros no pueden ser detectados”. “Mientras los temporeros sigan optando por los enganchadores informales, los avances serán escasos. Un tema preocupante si se considera que, por ejemplo los TLC obligan a cada país a cumplir con sus obligaciones laborales internas”

Actualmente las grandes empresas piden al contratista estar inscrito, lo que no sucede en otras empresas. Sin embargo, los requisitos para inscribirse son sólo el RUT, sin exigencias de capital, de resguardo, ni antecedentes comerciales y nada que asegure que el contratista va a responder a los trabajadores y a la empresa.

7. PERCEPCIÓN Y SENTIDO DE RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO DE LA AGROINDUSTRIA FRENTE AL TEMA DE TRABAJO DECENTE Y EL TLC

La pregunta de cómo perciben los empresarios la presión que el TLC con EEUU ejerce sobre el cumplimiento de la normativa laboral y que tiene directa incidencia en el índice de Trabajo Decente, será abarcada desde dos ángulos, uno es sobre lo que ellos saben al respecto y el segundo de cómo sienten que es su responsabilidad como sector exportador.

7.1 TLC COMO PRESIÓN

Para comenzar, el TLC como producto final de una gran negociación, fue ampliamente difundido en los medios de comunicación por lo que todos saben que existe y recibieron información mediática (prensa, televisión, radio) que decía que el TLC con EEUU sería positivo para Chile y una gran oportunidad para futuros negocios. Sin embargo, sobre la inclusión de cláusulas o capítulos especiales como el laboral y el de medio ambiente, no todos los empresarios entrevistados tenían conocimiento. Los entrevistados coincidían en no haber recibido información especial a causa de este Tratado, ni de parte del gobierno ni de parte de otra organización civil.

Algunas de las opiniones sobre el conocimiento de la inclusión de un capítulo laboral son:

“Sé que hay requerimiento por todos los lados. No sé lo de las multas, la empresa tampoco...no sé como afecta si no cumplen, hay un departamento legal que seguro que ellos toman eso. Hay un abogado y gente en la parte comercial. No siento que hay mucha difusión, lo de las buenas prácticas ha llegado a las bases, ha sido ampliamente difundido, está lleno de charlas.” (B-1)

“Una vez me llegó algo del gobierno, pero por los tratados nunca me ha llegado nada. Ahora tenemos costos nuevos...” (A-4)

En general, quienes saben de la inclusión del capítulo laboral no conocen los detalles y el resto no sabe de su existencia en el TLC. La percepción de la comunicación del gobierno hacia ellos es nula en este sentido. No sienten que exista capacitación o información a causa del TLC por parte del gobierno para fomentar el cumplimiento de las normas laborales.

Es más, según algunas opiniones esta falta de información perjudica a quienes creen que el TLC no significa ajustes de eficiencia y que pequeños empresarios deben invertir en infraestructura como baños, casino, y otros elementos de seguridad e higiene y que deben formalizar los contratos.

“El gobierno debe capacitar. Falta esfuerzo del gobierno. Se les dice “Va a pasar tal cosa” pero no en concreto lo que tienen que hacer.

No les dicen “Firmamos un TLC y ustedes ahora tienen que pagar las imposiciones...El problema es que no tienen los recursos.” (A-3)

Es decir a juicio de los empresarios la difusión del TLC ha sido superficial por parte del gobierno y faltan esfuerzos para capacitar sobretudo al pequeño agricultor, de que exportar trae consecuencia para ellos, y que deben cambiar su mentalidad como el modo de operar.

En contraposición a esto la visión del gobierno es que si ha realizado un trabajo de difusión, que espera seguir realizando sin la urgencia que manifiestan los empresarios.

“Hay una agenda que la DIRECON armó y solicita al ministerio hacerse cargo de algunas regiones, más gente de gobierno, empieza una fuerte campaña de promoción en todas las regiones, porque además hay una necesidad urgente de publicidad permanente de todo lo que se haga, hay un anexo de cooperación que toma en cuenta, se establece para dar a conocer la promoción del acuerdo.

El timing era que una vez que se aprobara el acuerdo, yo creo que va a ocurrir en lo que queda de este año y todo el próximo año y de ahí en adelante el propio acuerdo tiene mecanismos de informes anuales a la sociedad civil, empresarios, trabajadores, ahora, nosotros tenemos un sistema, que es el famoso convenio 144 de la OIT que lo citamos cada cierto tiempo para tratar diversos temas con la CUT y donde lo vamos a usar también como espacio para informar constantemente de la evolución del acuerdo, además de todos los sistemas de audiencias públicas que el acuerdo contempla en materia de controversias, pero en materias también de informes anual, pueden ser boletines pero no sabemos si haremos algo de esa envergadura en el primer año, porque en el primer año veremos la evolución del acuerdo, pero suponemos que en los próximos años, los que se hagan cargo de la administración del acuerdo deberían tener en materia laboral y en otras materias mecanismos de información permanentes, ahora si vamos a tener información permanente en la página Web del Ministerio del Trabajo, creo que esas son las acciones más inmediatas.” (Pablo Beloso, Ministerio del Trabajo)

El Estado parece estar trabajando a un ritmo diferente que los empresarios, quienes deben estar pensando en el futuro con la rapidez de renovarse y actualizarse, porque sino desaparecen. Para los empresarios la adaptación para exportar es un asunto de sobrevivencia, en cambio el gobierno se toma el tiempo de “Ahí vamos viendo”.

Respondiendo a la pregunta central de esta investigación que es cómo el TLC presiona y ejerce fuerza de cambios en las conductas del Estado y en los empresarios para

mejorar el cumplimiento de las normas laborales, se presentan las distintas versiones que nos llevarán a contestar la hipótesis central de esta tesis.

El Estado, a través de sus representantes o voceros indica que la inclusión de capítulos como el laboral en el TLC es un incentivo a mejorar los sistemas de control más que una presión, sobre todo porque Chile había suscrito acuerdos con la OIT y el compromiso ya existía.

“De incentivo, claro, escuchado muchas opiniones de empleadores que eso puede significar mayor fiscalización, mayor molestia a los procesos productivos, nosotros no creemos es, sino al contrario, tenemos la firme convicción de que un país que respeta las normas laborales y tiene a los trabajadores en condiciones de trabajo decentes es un país más productivo y un país más competitivo.

Somos miembros activos de la OIT y tenemos firmados los convenios internacionales y se les va a obligar a cumplirlos. Entonces no pueden dejar de cumplirlos.

Una legislación donde se respetan los derechos de los trabajadores basada fundamentalmente en los convenios internacionales de la OIT y una modernización de la legislación con la consecuente legislación de las relaciones laborales que no es necesariamente consecuente, pero puede llegar a serlo, produce mejoras en la productividad.

Japón que es un ejemplo de buenas relaciones laborales, este año va a tener crecimiento, ellos nunca han renunciado a los derechos de los trabajadores y siguen siendo la segunda potencia económica del mundo, después de Estados Unidos, a pesar de la crisis que han atravesado, el mismo Estados Unidos tiene sistema para hacer cumplir sus leyes laborales bastante fuertes y eficientes, por eso el caso de China es absolutamente excepcional (Pablo Beloso, Ministerio del Trabajo).

Por otro lado existe conciencia de estos capítulos pueda generar alguna acusación o controversia con EEUU:

“Yo no soy ningún inocente, no creo que automáticamente por firmar acuerdos que tengan capítulos laborales uno vaya a mejorar el cumplimiento de su ley, segundo, no creo que automáticamente no vayamos a tener controversias con Estados Unidos, así como Canadá, pero yo soy de los que creo, por lo que conozco de la sociedad americana, que está mucho más organizada, tiene una fuerte sociedad civil, mucha ONG, mucho grupo de presión, muchos estudios de abogados, muchas minorías organizadas, que efectivamente tengamos controversias por razones laborales es posible y probable, pero por ahora yo no he visto vestigios de aquello, pero bueno, no ha entrado en vigencia el tratado.” (Pablo Beloso, Ministerio del Trabajo).

Sobre la opinión de los empresarios encontramos diferentes tendencias. Unos opinan que están expectantes de ver lo que va a pasar, que creen que EEUU va a utilizar esto como argumento para acusar a Chile de dumping, lo que se explicó en los argumentos que tenía EEUU para incluir exigencias laborales en los tratados.

“Sobre la inclusión del tema laboral, el problema está que la Mano de Obra allá es más cara que acá y los gringos son tan desgraciados que van a pedir que aumente el costo de la mano de obra de Chile. Y teniendo ellos trabajadores mexicanos ilegales. El tema agrícola es delicado, porque el negocio es estrecho a diferencia por ejemplo de una empresa manufacturera, el problema es que vendemos materia prima.” (A-3)

Finalmente, otros, en especial los grandes exportadores opinan que como ellos exportan desde hace más tiempo, la entrada en vigencia del TLC no les afectará ya que la adaptación a las exigencias se realizaron antes y no constituye una presión nueva.

“yo creo de que EEUU no se ha preocupado mucho de las normas...si mucho más los europeos, los ingleses son los más exigentes. En EEUU las mujeres no usan delantal ni nada. Una vez vinieron los gringos y quedaron impresionados, los van a la vanguardia son los europeos. Yo creo que la industria frutícola va rápido, hay otros rubros que recién van a entrar a la exportación y van más lentos...nosotros estamos exportando hace rato.” (B-4)

“Bueno a los empresarios no les preguntan...si quieren vender...van a tener que cumplir. Creo que hay que ponerse en el lugar de los gringos, es lo mismo que nosotros hacemos con los contratistas, es una cadena que se traspasa, o sea que un niño de 12 años trabaje...es un tema universal.” (B-2)

“De todas maneras la presión externa nos hizo cambiar...el temor de pensar que no íbamos a poder mandar una caja de fruta a algunos de los clientes de afuera...Nos han hecho cambiar. La certificación es fundamental para que nos compren.” (B-4)

Este mismo planteamiento lo comparte el presidente de ASOEX:

“Más allá de los desafíos propios del tema en lo interno, la verdad es que en relación al acuerdo o tratado de libre comercio, propiamente tal, la verdad es que no se absolutamente nada, porque el tema laboral ha sido para nosotros una preocupación permanente y si está involucrado el tema en las buenas prácticas agrícolas. Existe un compromiso de las industrias de cumplir con las exigencias de carácter laboral, ahora hay un desafío interno en que hay una distorsión clara y evidente en la legislación no sólo laboral, sino que también referida al medio ambiente y sanitaria imperante en el país, en que su base fundamental fue y ha sido siempre la industria urbana y esas mismas normas se tratan de implementar en el agro, lo cual produce naturalmente ciertas distorsiones porque evidentemente manejar una industria urbana es muy distinto a manejar una industria a nivel rural y ahí hay varias situaciones que nos han estado preocupando, que hemos estado trabajando con comisiones tripartitas o multidisciplinarias, multi-sectoriales con objeto de que tanto las autoridades de salud , agricultura, trabajo y medioambiente se pongan de acuerdo en definir normas propias de la actividad agroindustrial y, por lo demás, no sólo definir normas adecuadas o pertinentes sino que también que los esquemas de fiscalización sean también del agro.” (Ronald Brown, ASOEX)

Finalmente, el asunto que ya ha sido mencionado en esta tesis es que la incorporación de exigencias al TLC, significará que ahora los pequeños deben invertir y hacerse

responsables de cumplir exigencias, a lo que factor de “idiosincrasia” se une la falta de capital.

“A los más chicos les va a costar... para poder llegar con sus fruta van a tener que cumplir para llegar a sus mercados... Todos los campos van a tratar de participar... Todos los días esta el tema...pero en un campo chico...son reacios de invertir.” (B-3)

En conclusión la incorporación de un capítulo especial de exigencia laboral no ha significado hasta ahora una presión especial para el sector que ya era exportador. Además que no colabora directamente a aumentar o mejorar el índice de Trabajo Decente ya que deja fuera el tema de la Protección Social que es un tema grave de vacío en el sector. Sólo induce a mejorar el tema contractual que mejoraría el índice en la dimensión de Calidad del Empleo.

7.2 ROL DEL EMPRESARIO FRENTE AL TRABAJO DECENTE

Uno de los puntos importantes de este estudio es definir la percepción que los actores en estudio tienen del rol del empresario respecto a Trabajo Decente.

Según el gobierno el Tratado es una oportunidad para que los exportadores aumenten sus ventas mejorando la competitividad a través de mejorar las relaciones laborales:

“Sí, si yo creo, para ellos esto es una gran oportunidad, los grandes empresarios van a seguir exportando y lo que va a pasar es que van a aumentar su volumen de exportación, el gran desafío está en que la pequeña y la mediana puedan exportar, que haya políticas de Estado de apoyo a ellos y también que halla un cambio de actitud de los pequeños y medianos empresarios en el sentido de mejorar sus relaciones laborales para mejorar su productividad, para hacerse competitivos, porque para no caer en faltas, porque si caen en faltas van a complicar su propio negocio y van a complicar al Estado de Chile, aquí el buen exportador o el buen negociante con los Estados Unidos va a ser el que respete los derechos laborales.” (Pablo Beloso, Ministerio del Trabajo)

Los empresarios enfocan el desafío para el sector como una confirmación de un proceso de exportación que ya lleva tiempo donde los que no se han ajustado deben adaptarse, en especial esta es la visión para el del empresario de grandes empresas hacia la microempresa.

“Yo creo que están obligados...el camino los va a llevar para allá, si no cumplen ya saben que no vana poder crecer, para cumplir con ciertos embalajes tienen que cumplir con ciertas normas...así solamente tiene un mejor retorno. Si no embala como todos los cristianos.

Creo que al microempresario le falta afuera, más información...así es como uno aprende.”

(B-2)

Otro desafío es tener un rol más activo frente a los contratistas, mejorar la relación y exigencias a contratistas. Como se veía anteriormente algunas empresas tienen procedimientos establecidos para controlar el cumplimiento legal del contratista, pero muchos de ellos siguen aún sin inscribirse y no cumplen con la ley. Es responsabilidad del empresario chileno exigir en esta materia. Las opiniones al respecto son:

“El empresariado chileno peca de no tener justicia social, lo único que le interesa es la parte de la plata...mire, yo llevo doce años en este tema y en este momento podría estar rico, yo tengo colegas, un gran amigo, que partió junto conmigo que tiene un colegio que le costó casi un millón de dólares, pero este tipo no declaró jamás el IVA, no sé como lo hizo, pero se quedó con todo el IVA, él siempre se la jugó, pero todo lo que tiene no es de él, está bloqueado, pero el huevón sabe todo lo que tiene, uno es del hermano, de la mamá, de la cuñada.” (B-5)

Por otro, se estima que debe haber un camino de mentalidad para enfrentar los desafíos sobretodo cuando hay un tema de falta de recursos, es decir ampliar la mentalidad del productor clásico en pro de asociarse con otros para exportar. El tema de la asociatividad se

plantea como un desafío de adaptación para el productor de aprender a confiar en su antigua competencia.

“En esta zona los agricultores son muy mañosos...son muy antiguos, siguen pegados con lo mismo, hay un problema cultural, son dueños por años de años de los campos.” (A-4)

Finalmente las empresas del sector deben superar las debilidades en materia de cumplimiento que hasta ahora persisten y que he detallado en este estudio. El sector ha sido líder en materia de adaptación pero desigualmente respecto al nivel de exigencias. Debe lograrse una igualdad en materia de cumplimiento. Es aquí donde el empresario tiene mucha responsabilidad de integrar a toda la cadena productiva el control y la capacitación.

“A ver, creo que en términos de fortaleza existe un gran profesionalismo de este sector agro exportador que proviene fundamentalmente de que es un sector líder que tiene que mantener ese liderazgo y es altamente profesionalizado, el nivel cultural está ligado al nivel de responsabilidad social, por lo tanto, ese elemento es importante desde el punto de vista de ser conscientes de que éste no es un asunto trivial, en segundo término, es que se ha estado asimilando que lo anterior es rentable, tercero, se ha hecho, se ha formado parte, Chile ha sido líder internacional respecto del tema de la responsabilidad social al incluir en el programa, otra fortaleza puede ser el hecho de que hay una gran cohesión, por lo menos en el sector frutícola, tenemos una buena organización que permite en el tiempo la difusión de los temas, agrupar a la gente, definir políticas en que está evidentemente el tema laboral, ahora las debilidades el sector efectivamente existe en el sector una suerte de quiebre entre lo que es la industria exportadora y lo que son los huertos, en que me da la impresión que el nivel de responsabilidad nivel de los huertos es (), otra gran debilidad es la gran cantidad de productores de pequeño tamaño, en Chile hay más de 14.000 productores con producción inferior a 5 hectáreas, también hay una debilidad especialmente en los productores de conciencia respecto del tema, este es un país demasiado difícil de controlar.” (Ronald Bown, ASOEX)*

Al respecto de los desafíos de ambos sectores, es decir del gobierno y de los empresarios, la opinión de gobierno es la siguiente:

“Para el Estado, tener un eficiente sistema de fiscalización y una eficaz y eficiente justicia laboral, para los empresarios que quieran exportar entender que los va a hacer más competitivos y los somete a menos problemas el respeto irrestricto a la ley laboral, pero nosotros tenemos además la idea de que no podemos generar dos tipos de trabajadores, los que exportan a Estados Unidos y están protegidos por el acuerdo y los trabajadores que no están en la cadena productiva de exportación a Estados Unidos, entonces a nosotros nos sirve mucho como Estado para mejorar nuestros mecanismos de cumplimiento y que eso produzca una suerte de efecto dominó en los otros trabajadores para mejorar el cumplimiento.” (Pablo Beloso, Ministerio del Trabajo)

En conclusión, creo que el rol del empresario se resume en saber adaptarse a los cambios que le genera este proceso de liberalización, es decir por un lado sentir y profundizar la responsabilidad en la cadena productiva y por otro entender y cambiar la mentalidad de quienes solos no podrán integrarse al sistema.

PARTE III

CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES FINALES

El Estado debiera prever las necesidades de ajuste que debe desarrollar frente a estos procesos y definir si su condición va a ser de un Estado que acoge y cubre las nuevas necesidades ayudando a los ciudadanos y empresarios a adaptarse, o va a ser un Estado que delegue al mercado todo tipo de ajustes. El Estado hasta ahora ha dejado al mercado o a la “banca privada” que sea quien apoye o no a los productores clásicos y el empresariado se siente solo en este proceso de ajuste sobretodo por la falta de recursos financieros. Estos dos actores, Estado y Empresariado, están actuando a destiempo, el empresariado más bien presionando por los clientes, y el mercado que ha sido liberalizado y el gobierno 30 años más tarde comienza a establecer mejoras en sus mecanismos de ajustes ya sea vía reformas legales y mejoras en la administración del trabajo.

Chile vive una realidad de democracia en un contexto de liberalización y globalización, y el proceso de ajuste a las exigencias de adaptación de ellos es lento y se realiza sobre los hechos. Existen muchos desafíos que han sido descritos en esta tesis.

Como el proceso de liberalización comenzó antes para el sector agroindustrial, éste ha ido mucho más rápido que el gobierno en la adaptación y los ajustes que se ha realizado se deben a la presión externa de los mercados y no es hasta ahora producto de una presión interna del gobierno. La certificación juega el rol de control, pero tiene un origen distinto que el Estado, viene más bien del mundo privado y del mercado.

Para quienes pertenecen al rubro y no son exportadores, pero pertenecen a la cadena productiva de los exportadores (productores, contratistas, entre otros) las exigencias vienen en cadena desde las empresas exportadoras que les exigen calidad. Sin embargo, esta exigencia hasta ahora se centraba más en la calidad del producto que en el proceso, ahora deberá ser completa.

Esta exigencia hasta ahora se centraba más en la calidad del producto que en el proceso, ahora deberá ser completa.

Esto porque en la cadena productiva, los primeros procesos ya sea de poda, recolección, cosecha es donde hay más infracciones a la ley, por lo que ellos se verán más presionados, que las plantas productivas.

Por lo tanto, la presión del tratado tendrá efecto sólo en algunos sectores de la agroindustria, en especial en los pequeños y medianos productores.

Si vemos el efecto que el TLC y la inclusión del capítulo XVIII tendrá en el indicador de Trabajo Decente de la OIT, se puede decir que respecto a sindicalización y negociación colectiva no habrá muchos cambios, ya que no existen actores involucrados ni motivados para promover el sindicalismo.

En cambio en la Calidad del Empleo si debería haber rápidas repercusiones. En Seguridad e Higiene debería haber una tendencia a la mejora ya que la cadena productiva en su totalidad tendrá más autocontrol y porque la fiscalización controla este aspecto preferentemente. Respecto a las relaciones contractuales, éstas deberían tender a la formalización ya sea por un autocontrol de las empresas principales hacia los contratistas o por la fiscalización del Estado.

Sin embargo, como el capítulo XVIII del Tratado deja fuera las dimensiones de Trabajo Decente de seguridad social, en este sentido los más beneficiados serán los hombres que las mujeres, ya que son quienes trabajan en condiciones más precarias (huerto) y sin contratos y se les mejorará supuestamente la calidad de su empleo.

Al dejar fuera el Tratado, la Seguridad Social como dimensión de exigencia, que incluye salud y jubilación, las mujeres seguirán con sus principales problemas pendientes. Ellas, las trabajadoras temporeras, requieren de políticas públicas concretas en aras de superar los problemas que tienen respecto a la salud (maternidad) y al sistema de pensiones.

Frente a los acontecimientos descritos y a las posturas destacadas, queda plantear una crítica de lo que debería ser el rol del Estado y manifestar, como se ha dicho, que Chile ha reemplazado una “Estrategia de desarrollo” para mejorar los problemas reales de pobreza y desigualdad por un “Medio de desarrollo” perdiendo todo horizonte del rol del Estado para asegurar el bienestar de un país.

Volviendo a las palabras de Stiglitz, dice: *“El mayor desafío no radica simplemente en las propias entidades sino también en los esquemas mentales: la promoción de la democracia y el comercio justo son necesarios para lograr los beneficios potenciales de la globalización”* “ *No hay un solo modelo de mercado*”, por lo tanto se concluye que no hay un solo modelo de Estado complementario a ese mercado, es más , dice: *“El Estado debe cumplir y ha cumplido un papel fundamental no sólo en mitigar esos fallos del mercado sino también en garantizar la justicia social”*

La crítica que se plantea y que es representada por el planteamiento de Pierre Rosanvallon en “La Globalización exige un nuevo contrato social”: *“Es necesario replantear el Estado-providencia que sería una especie de sociedad aseguradora, que actualmente está en decadencia, es decir que las nuevas desigualdades sean cubiertas por el estado en un enfoque de agente invisible de justicia social e igualdad”*. Por último, argumenta en tercer lugar que: *“Es necesario replantearse un contrato social en sí mismo, o sea rehacer la nación en especial la base cívica respecto al reconocimiento de la deuda social entre las partes”*.

Para Chile la globalización es un fin, no un medio y cree que la apertura es un modelo olvidando los problemas de base que tiene el país y olvidando que debe ser un agente de justicia social e igualdad. Las entidades fiscalizadoras están llamadas a velar por el cumplimiento de las leyes que ya existen, lo que ellos están redefiniendo es cómo. Por una parte se propone cambiar el modo de una fiscalización reactiva al modelo de “la intervención Inspectiva Planificada, Programada y de Oficio” que conceptualmente es muy apropiada pero que seguramente requiere aumentar el presupuesto de la Dirección, lo que aún es tema pendiente.

La DT está consciente de la responsabilidad que caerá en sus hombros a consecuencia del TLC y está haciendo todo lo que tiene a su alcance respecto a reestructuración, pero al no tener los recursos para estos cambios, la estrategia no es compartida por el gobierno y por tanto, el Estado como tal no está siendo coherente.

Finalmente, de este proceso y de la inclusión de un capítulo con exigencias laborales en el TLC surgen las siguientes externalidades:

1- El efecto que se ha visualizado de la liberación en el agro es una tendencia a la integración vertical en las empresas, es decir ha aumentado el número de empresas exportadoras que han comprado huertos ya que los productores han quebrado y porque se aseguran el abastecimiento en algunos productos claves.

2- La exigencia del tratado significa una inversión para las empresas chilenas, lo que significa un aumento en sus costos convirtiéndose en medidas para arancelarias, pues aumentan el costo de la producción nacional. Lo mismo puede suceder si se regulara el tema de salud y previsión pues esto significa un aumento en el costo de la mano de obra nacional. Si todos los trabajadores tuvieran contratos, sería mayor el costo pues las empresas deberían financiar esto.

3- Los trabajadores del agro, de estar sometidos 100% a la ley recibirán menos ingresos líquidos ya que no podrán trabajar las horas extras que actualmente hacen, entonces a ojos de ellos las exigencias de jornada laboral son perjudiciales ya que no manejan conceptos de protección social sino que miran el día a día.

4- Resurgimiento del diálogo social. El Diálogo social, dimensión del concepto de Trabajo Decente que no se incluyó directamente en el capítulo XVIII del TLC, ha resurgido como una externalidad positiva de la inclusión del capítulo mencionado, pues los actores se han movilizado y han comenzado a dialogar, actividad que se había perdido durante la última época.

Es así como surgen dos escenarios nuevos. Por un lado, las organizaciones de los trabajadores, la CUT y MUCECH están promoviendo diálogos programados entre empresas y trabajadores con una favorable acogida donde se están discutiendo los problemas laborales y se están buscando soluciones. En este sentido, los actores sociales ven al Estado como un actor pasivo en este diálogo que no convoca y que tampoco resuelve y prefieren que se mantenga al margen.

Por otro lado, existe una presión entre las empresas que son competencia para dialogar y controlarse entre si pues el abuso de las normas de una empresa afectará el negocio de exportación de todas quienes exporten ese producto. Esta es otra externalidad positiva donde los sectores productivos pueden tender a unirse para proteger su industria.

5- El problema que permanece es la desconfianza en los sindicatos: la no afiliación. Uno de los problemas detectados tanto en la ENCLA como en la opinión de los dirigentes de los trabajadores es la poca confianza que los trabajadores tienen hoy en los sindicatos, lo que se traduce en un bajo nivel de afiliación. Los motivos principales son una desconfianza por la experiencia vivida en los últimos años donde los resultados de los sindicatos los consideran medianamente atractivos. Causa de este bajo nivel de afiliación es el estilo de vida de hoy en día donde el consumo y endeudamiento del trabajador es alto, lo que no lo deja en libertad de protestar en contra del empleador y sumado al desempleo genera una sensación de inestabilidad y miedo que se traduce en convenios informales donde se aceptan niveles de calidad de empleo en cuanto a jornadas y salarios que están fuera de la ley. Esta situación se traduce en que no tengan interés en sindicalizarse pues esto, según ellos, no les solucionará el problema de endeudamiento o inestabilidad, al contrario, los puede perjudicar frente al empleador.

En este sentido, existe un gran desafío en los dirigentes de movimientos de trabajadores pues deben realizar una estrategia de posicionamiento de crear confianzas para que los trabajadores participen de este derecho que tienen. La mejora del índice de Trabajo Decente en este sentido no será afectado por el Tratado.

6- ¿Fortalecimiento de la sociedad civil²¹ o del Estado? Según las percepciones de los actores, frente al proceso de globalización en Chile se están fortaleciendo la sociedad civil y resurgiendo el interés de acción de los actores como ASOEX, MUCECH. Los representantes de los trabajadores sectoriales en el agro están desarrollando estrategias de diálogo y de acuerdo, la CUT está dividida entre quienes priorizan la lucha ideológica y quienes están preocupados de los cambios que vive el país y quieren en unión con los trabajadores y empresarios resolver temas y aprovechar el TLC como una instancia de generar diálogos y solución de conflictos.

Las percepciones de los actores anuncian que los actores esperan resolver sus problemas sin la presión del Estado y si de sus intereses individuales. Ej. el “Programa de Buenas Prácticas Agrícolas para la industria frutícola” cuyo objetivo es establecer en Chile un programa que permita a la industria hortofrutícola de exportación cumplir con las exigencias nacionales e internacionales en materia de higiene e inocuidad alimentaria, medio ambiente, salud de trabajadores y consumidores, y legislación laboral a lo largo de la cadena desde el huerto hasta el consumidor. Este programa funciona como exigencias nacionales e internacionales en materia de higiene e inocuidad alimentaria, medio ambiente, salud de trabajadores y consumidores, y legislación laboral a lo largo de la cadena desde el huerto hasta el consumidor. Este programa funciona como un mecanismo certificador de cumplimiento y viene del mundo civil, no del Estado, es decir la organización civil en este sentido cobra un papel vital en el cómo funciona para exportar en el agro. Es este sentido les hace más sentido preocuparse de las certificaciones internacionales que de las exigencias nacionales, que por cierto son menores.

²¹ A AGRUPACIONES DE EMPLEADORES::Asociaciones Campesinas (Agricultura de subsistencia), ASOEX (Asociación de Exportadores de Fruta Fresca), FEDEFRUTA (Federación de productores de Fruta), FEPACH (Federación de procesadores de Alimentos Agroindustriales)

B AGRUPACIONES DE TRABAJADORES: ANAMURI, NEHUEN, MUCECH, CAMPOCOOP (Confederación Nacional de la Agricultura Familiar Campesina), UOC (Unidad obrera campesina), VOZ DEL CAMPO (Confederación Nacional Campesina del Agro), EL SURCO (Confederación Nacional Campesina del Agro).

Esta externalidad también influye positivamente en el índice de Trabajo Decente pues cubre el área de diálogo social, ya que se fomenta el rol de la sociedad civil. Por lo que indirectamente se ve afectada esta dimensión.

En síntesis, se espera que a consecuencia de la inclusión de un capítulo especial de exigencias laborales en el TLC con EEUU, la medición de Trabajo Decente en Chile, en lo que a agroindustria se refiere, se verá favorecida en las dimensiones de Calidad de Empleo y Diálogo Social. Otras dimensiones como las de derecho a la sindicalización, no se espera que cambien ya que los actores no tienen interés en ello y la ley si se está respetando. Sin embargo, un efecto significativo hubiera tenido que en materias de seguridad social hubieran aumentado las presiones internacionales, pero no es el caso de este TLC, por lo tanto, ésta que es una dimensión con muchos problemas en el agro no tiene incentivos externos de ser mejorada. Es decir, para mejorar realmente necesitamos de una integración de los actores sociales por un camino común que va más allá de la presión internacional, sino de un pensar y actuar en común por un interés de desarrollo sustentable y responsable para todos los chilenos.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

Acción Empresarial: *Indicadores de Acción Empresarial de Responsabilidad Corporativa*, Ediciones Universidad Católica de Chile-Escuela de Administración, Santiago, 2002.

AGROCAP: *Estudio de la realidad social-laboral y capacitación del trabajador temporero del sector frutícola*, Santiago, 2001.

Garretón, M A.: *La Sociedad en que vivi(re)mos*, Ediciones LOM, Santiago, 2001.

González, R.: “Reflexionando al trabajo desde el propósito del desarrollo económico (hacia una humanización del trabajo)”, en *Revista de Economía & Trabajo N° 10*, PET, Santiago, 2000.

Guglielmetti, P. (Editor): *Las Reformas Económicas y su Impacto en el Empleo y las Relaciones de Trabajo*, Ediciones LOM, Santiago, 1998.

Infante, R.: *La Calidad del Empleo: La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*, OIT, Santiago, 2000.

Mizala, A. y P. Romaguera: “Legislación del trabajo y comercio Internacional” en *Las Reformas Económicas y su Impacto en el Empleo y las Relaciones de Trabajo*”, Centro de Análisis de Políticas Públicas, Universidad de Chile y Ediciones LOM, Santiago, 1998.

Montero, C.: *La Revolución Empresarial*, Ediciones CIEPLAN/Dolmen, Santiago, 2000.

OIT: *Panorama Laboral 2002: América Latina y el Caribe*, Lima, 2002.

OIT: *La dimensión social de la globalización y de los procesos de integración*, Documento de Trabajo N° 146, Santiago, 2002

OIT: *Administración laboral y Ministerios del Trabajo*, Santiago, 1997.

Perdiguero T.: *La Responsabilidad social de las empresas en un mundo global*, Anagrama, España, 2002.

Ramos, J. y Ulloa A.: “El Acuerdo del Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos”, en *Revista Instituto de Estudios Internacionales de la Universidad de Chile*, Santiago, Junio de 2003.

Razeto, M.: “El Proceso de Reformas Laborales. Itinerario, Enseñanzas y Propuestas para el Mundo Sindical” en *Revista de Economía & Trabajo N° 10*, PET, Santiago, 2000.

Rosanvallon, P.: *La Globalización exige un nuevo contrato social*, Gobierno de Chile y PNUD, Santiago, 2000.

Solano, S.: *La institucionalidad laboral en funcionamiento: Relaciones laborales en micro y pequeñas empresas de los sectores manufactureros y Comercio*, Documento de investigación de PREDES, U. de Chile, Santiago, 2003.

Stiglitz, J.: *El malestar en la globalización*, Taurus, Buenos Aires, 2002.

Teixidó, S.: *La responsabilidad Social: Construyendo sentidos éticos para el desarrollo*, PROHUMANA Ediciones, Santiago, 2002.

Walter Errázuriz F.: *Derecho de las Relaciones Laborales*, Editorial Universitaria, Santiago, 2003.

OTRAS FUENTES

Informes de consulta

PNUD (2000) Informe de Desarrollo Humano,

PNUD (2002) Informe de Desarrollo Humano,

OECD, 2000

WBCSD 2000

WORLD ECONOMIC FORUM 2002

INFORME ENCLA 2002

Páginas WEBS

WWW.DIRECON.CL

WWW.SEGEJOB.CL

www.europa.eu.int/comm..htm,

www.diariollanquihue.com

www.elmostrador.com

www.emol.com

www.fdf.cl

www.asoex.cl

www.comerciojusto.cl

ANEXOS

ANEXO 1

INFORMANTES CLAVES

REPRESENTANTE DE TRABAJADORES:

- CUT: ALONSO LATROV, PARTICIPANTE EN EL PROESO DE LA FIRMA DEL TLC.

ANGÉLICA FUENTES

- MUCECH: RAUL ARAVENA, DIRECTOR.
- FEDERACION SINDICAL CAMPESINA Y DEL AGRO VI REGIÓN: JUANA CARVAJAL.

REPRESENTANTES DE GOBIERNO.

- MINISTERIO DEL TRABAJO: PABLO BELOSO, ABOGADO COMISIÓN FIRMA TLC.
- DIRECCION DEL TRABAJO: MARTIN HERNANDEZ (estadísticas)
PABLO LEIVA, DPTO. FISCALIZACIÓN.
- DIRECON: PABLO LAZO.

REPRESENTANTE EMPRESARIOS

- ASOCIACION NACIONAL DE EXPORTADORES: RONALD BOWN
- AGROCAP: Gerente

ONG

- OIT: GERHARD REINEKE
VERÓNICA RIQUELME

OTROS

- ÁLVARO HOYUELA: ABOGADO LABORISTA

ANEXO 2

CUESTIONARIOS A EMPRESAS

1. CONOCIMIENTO

DESCRIPCION GENERAL DE LA EMPRESA.

- ¿Cuál es la actividad general de su empresa?
- ¿Cómo es el sistema de producción que utilizan? Describa la cadena productiva.

PROBLEMAS DEL SECTOR RESPECTO A LEGISLACION LABORAL

- ¿Cuáles son a su juicio los mayores incumplimientos de la legislación laboral del sector agro exportador? ¿Por qué sucede?
- ¿Cómo cree que la actual legislación laboral podría mejorarse y en qué términos?
- ¿Por qué usted cree es bajo el índice de sindicalización de los trabajadores en su empresa? ¿Y en su rubro?
- ¿Cómo maneja esta empresa el trabajo de menores de 18 años?
- ¿Qué le falta a los empresarios del sector para cumplir y comprometerse con estos principios?

SITUACION ACTUAL EMPRESA RESPECTO A LAS CONDICIONES DEL EMPLEO:

- ¿Con qué áreas, secciones o tipos de responsabilidad su empresa tiene contratos y con cuales las relaciones son más informales?
- ¿Cómo fija el salario de las trabajadoras de la temporada? ¿Y de la planta fija? ¿por qué?
- A partir de las necesidades de funcionamiento de la empresa, ¿Qué dificultades ve en las actuales normas de jornada y que modificaciones sugeriría?
- ¿Cómo regula el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en su empresa?, ¿qué instrumentos utiliza?

TLC

- ¿Qué puntos del acuerdo TLC con EEUU le parecen positivos y cuáles negativos?

- ¿Qué antecedentes tiene sobre el capítulo especial de trabajo?
- ¿Qué piensa de la inclusión del capítulo laboral como exigencia del tratado para cumplir con la normativa laboral chilena so multa?
- ¿Ha recibido información especial de algún ministerio u organización de gobierno sobre este tema? NO___SI___CUAL?

2. RESPONSABILIDAD Y SENTIDO.

- ¿Siente alguna presión de la Dirección del Trabajo para mejorar las condiciones de sus trabajadores? ¿De qué tipo?
- ¿Estaría de acuerdo con que se aumentaran las multas de infracción a la legislación laboral?
- ¿Cree que estas exigencias benefician o perjudican la gestión de su empresa? ¿por qué?
- ¿Cree que el sector agro exportador este consiente de estas exigencias del tratado?
- ¿Cree que el sector responderá frente a este desafío? ¿Por qué?
 - ¿Cree que el dialogo y una relación más transparente entre trabajadores y empresarios contribuye a hacer más eficiente y moderna a la empresa?
- ¿A través de qué mecanismos o instancias los trabajadores pueden en esta empresa expresar sus opiniones y sugerencias respecto del trabajo y funcionamiento de la empresa?

REPRESENTACION DE SENTIDO DE LAS EXIGENCIAS TD EN LA CADENA PRODUCTIVA.

- ¿Cree que es importante para el desarrollo y éxito de su empresa que las empresas colaboradoras cumplan con la legislación? ¿Por qué?
- ¿Existe una manera especial de orientar las relaciones con proveedores de Recursos Humanos y con el personal como parte de la estrategia de la empresa? ¿Cuál?
- ¿Exige por escrito a sus proveedores y productores el cumplimiento de la legislación laboral? ¿Qué les exige en relación a temas laborales? ¿Cómo lo hace?
- ¿Controla a sus proveedores que garanticen el correcto cumplimiento de la legislación laboral al interior de sus empresas? ¿Cómo los controla? ¿Cada cuanto tiempo?

- ¿Planea cambiar este tipo de relación por una mas controlada a consecuencia del TLC con EEUU? SI___NO___ ¿Cómo?
- ¿Cómo cree que su empresa podría mejorar los procesos de control en relación a la legislación laboral respecto a sus proveedores?
- ¿Exigirá más cumplimiento cuando entre en vigencia en tratado con EEUU? SI___No___ ¿Por qué?
- ¿Cuáles cree son los problemas laborales de temporeras mujeres?
- ¿Cuál es su opinión respecto a la ley de relaciones contractuales con las temporeras?

3. ACCION

ACTUAL PLAN RRHH RESPECTO A MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACION

- ¿Existe un plan específico de RRHH dentro e la planificación de la compañía?
 Sí_____ ¿cuáles son sus objetivos generales?
 No___Porque? saltar a subsiguiente
- ¿Existe algún plan estratégico diferente en materia de relaciones o condiciones laborales a consecuencia del TLC con EEUU?
 - ¿Constituye esto parte de los objetivos para el 2004 y del 2005?
 No___Sí_____ ¿De que manera? Describa

ANEXO 3

MUESTRA TOTAL:

De la siguiente subdivisión se escogerán 10 empresas para cumplir con la muestra determinada en los aspectos metodológicos. El total de empresas de todos los rubros que exportan a EEUU suman 1230 empresas.

A) MUESTRA AGROINDUSTRIA

EMPRESA, PRODUCTO, CARGO DEL ENTREVISTADO

VIÑA CHATEAU LOS BOLDOS LTDA.	VIÑA, BODEGAS, PLANTA, PROCESADORA	ENÓLOGO Y ENCARGADO DE COMERCIO EXTERIOR
FRIGORÍFICO DITZLER	EXPORTADORA DE FRUTA CONGELADA	GERENTE
FUNDO SAN ISIDRO (Viña)	VIÑA Y SERVICIO DE EMBOTELLADOR DE VINOS	ADMINISTRADOR DEL CAMPO
AGRÍCOLA LAS PILASTRAS	EMPRESA POLINIZADORA PARA FRUTALES	DUEÑA
HUERTO VIÑA-SUBCONTRATISTA	VIÑA	SUB-CONTRATISTA

B) MUESTRA EXPORTADORES PRODUCTOS SIN PROCESAMIENTO

EMPRESA, PRODUCTO, CARGO DEL ENTREVISTADO

DOLE CHILE S.A. (FRUTA)	EXPORTADORA DE FRUTA	GERENTE DE PLANTA
EXPORTADORA RÍO BLANCO	EXPORTADORA DE FRUTA	JEFE DE PLANTA
UNIFRUTI TRADERS LTDA.	EXPORTADORA DE FRUTA	ADMINISTRADOR DE CAMPO
VICONTO S.A.	EXPORTADORA DE FRUTA	JEFE DE PLANTA
FRUSAN- SUBCONTRATISTA	EXPORTADORA DE FRUTA	SUBCONTRATISTA

ANEXO 4

Capítulo Dieciocho (XVIII) TLC CHILE-EEUU

Trabajo

Artículo 18.1: Declaración de compromiso compartido

1. Las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)* y sus compromisos asumidos en virtud de la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998)*. Cada Parte procurará asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el artículo 18.8, sean reconocidos y protegidos por su legislación interna.

2. Reconociendo el derecho de cada Parte de establecer sus propias normas laborales internas y, consecuentemente, de adoptar o modificar su legislación laboral, cada Parte procurará garantizar que sus leyes establezcan normas laborales consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el artículo 18.8 y procurará perfeccionar dichas normas en tal sentido.

Artículo 18.2: Fiscalización de la legislación laboral

1. (a) Una Parte no dejará de aplicar efectivamente su legislación laboral, a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio entre las Partes, después de la fecha de entrada en vigor de este Tratado.

(b) Las Partes reconocen que cada Parte mantiene el derecho a ejercer su discrecionalidad respecto de asuntos indagatorios, de acciones ante tribunales, de regulación y observancia de las normas, y de tomar decisiones relativas a la asignación de recursos destinados a la fiscalización de otros asuntos laborales a los que se haya asignado una mayor prioridad. En

consecuencia, las Partes entienden que una Parte está cumpliendo con el subpárrafo (a), cuando un curso de acción o inacción refleje un ejercicio razonable de tal discrecionalidad o derive de una decisión adoptada de buena fe respecto a la asignación de recursos.

2. Las Partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna. En consecuencia, cada Parte procurará asegurar que no dejará sin efecto o derogará, ni ofrecerá dejar sin efecto o derogar dicha legislación de una manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos señalados en el artículo 18.8, como una forma de incentivar el comercio con la otra Parte, o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio.

3. Ninguna disposición de este capítulo se interpretará en el sentido de facultar a las autoridades de una Parte para realizar actividades orientadas a hacer cumplir la legislación laboral en el territorio de la otra Parte.

Artículo 18.3: Garantías procesales e información pública

1. Cada Parte garantizará que las personas con un interés jurídicamente reconocido conforme a su derecho interno sobre un determinado asunto, tengan adecuado acceso a los tribunales judiciales, sean éstos ordinarios, del trabajo o de otra jurisdicción específica, tribunales cuasijudiciales o tribunales administrativos, según corresponda, para el cumplimiento de la legislación laboral de esa Parte.

2. Cada Parte garantizará que los procedimientos para el cumplimiento de su legislación laboral, sean justos, equitativos y transparentes.

3. Cada Parte dispondrá que las partes de tales procedimientos tengan derecho a presentar recursos para asegurar la aplicación de sus derechos según su legislación laboral interna.

4. Para mayor certeza, las resoluciones emanadas de los tribunales judiciales de cada Parte, sean éstos ordinarios, del trabajo o de otra jurisdicción específica, tribunales cuasijudiciales o tribunales administrativos, según corresponda, o los asuntos pendientes de resolución, así como otros procedimientos relacionados, no serán objeto de revisión ni se podrán reabrir en virtud de las disposiciones de este Capítulo.

5. Cada Parte promoverá el conocimiento público de su legislación laboral.

Artículo 18.4: Consejo de Asuntos Laborales

1. Las Partes establecen un Consejo de Asuntos Laborales, compuesto por representantes de las Partes de nivel ministerial o representantes equivalentes, o por quienes éstos designen.

2. El Consejo se reunirá dentro del primer año desde la fecha de entrada en vigor de este Tratado y, a partir de entonces, tan seguido como lo considere necesario, para supervisar la implementación y revisar el avance de acuerdo a este Capítulo, incluyendo las actividades del Mecanismo de Cooperación Laboral establecido en el artículo 18.5 y para proseguir con los objetivos laborales de este Tratado. Cada reunión del Consejo incluirá una sesión pública, a menos que las Partes lo acuerden de otra forma.

3. Cada Parte designará una unidad dentro de su Ministerio del Trabajo que servirá de punto de contacto con la otra Parte y con la sociedad, con el fin de desarrollar las labores del Consejo.

4. El Consejo establecerá su propio programa y procedimientos de trabajo y podrá, al llevar a cabo sus tareas, establecer grupos de trabajo gubernamentales o grupos de expertos

y realizar consultas con organizaciones no gubernamentales o con personas naturales, incluidos expertos independientes, o solicitar asesorías de tales organizaciones o personas.

5. Todas las decisiones del Consejo serán adoptadas de mutuo acuerdo por las Partes y se harán públicas, a menos que el Consejo decida otra cosa.

6. Cada Parte podrá convocar un comité consultivo nacional o un comité asesor, según corresponda, integrado por personas de su sociedad, incluyendo representantes de sus organizaciones de trabajadores y de empresarios y otras personas, que entreguen sus opiniones relativas a la aplicación de este Capítulo.

7. El punto de contacto de cada Parte se encargará de la presentación, recepción y consideración de las comunicaciones públicas relativas a materias de este Capítulo y pondrá tales comunicaciones a disposición de la otra Parte y de la sociedad. Cada Parte revisará dichas comunicaciones, según corresponda, de acuerdo con sus propios procedimientos internos.

Artículo 18.5: Mecanismo de Cooperación Laboral

Reconociendo que la cooperación proporciona a las Partes mejores oportunidades para promover el respeto de los principios contenidos en la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998)*, el cumplimiento del *Convenio 182 de OIT sobre la Prohibición y la Acción Inmediata para la Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999)*, y con el fin de avanzar en otros compromisos comunes, las Partes establecen un Mecanismo de Cooperación Laboral, según se expresa en el Anexo 18.5.

Artículo 18.6: Consultas cooperativas

1. Una Parte podrá solicitar la realización de consultas con la otra Parte, respecto de cualquier asunto que surja de conformidad con este Capítulo, mediante la entrega de una

solicitud escrita al punto de contacto que la otra Parte haya designado conforme al artículo 18.4 (3).

2. Las Partes iniciarán sin demora las consultas una vez entregada la solicitud. La Parte solicitante proporcionará información específica y suficiente en su solicitud para que la otra Parte responda.

3. Las Partes realizarán todos los esfuerzos para alcanzar una solución mutuamente satisfactoria del asunto y podrán requerir asesoría o asistencia de cualquier persona u organismo que estimen apropiado con el fin de examinar plenamente el asunto de que se trate.

4. Si las Partes no logran resolver el asunto a través de consultas, cualquiera de ellas podrá solicitar que el Consejo sea convocado para examinar el asunto, para lo cual entregará una solicitud escrita al punto de contacto de la otra Parte.

5. El Consejo será convocado sin demora y procurará resolver el asunto recurriendo, cuando corresponda, a consultas con expertos externos y a procedimientos tales como buenos oficios, conciliación o mediación.

6. Si el asunto se refiere a si una Parte está cumpliendo con sus obligaciones de conformidad con el artículo 18.2(1)(a), y las Partes no han logrado resolverlo dentro de 60 días siguientes a la entrega de una solicitud de consultas conforme al párrafo 1, la Parte requirente podrá solicitar la realización de consultas en virtud del artículo 22.4 (Consultas), o una reunión de la Comisión en virtud del artículo 22.5 (Comisión – buenos oficios, conciliación y mediación) y, según lo dispuesto en el Capítulo Veintidós (Solución de controversias), recurrir en lo sucesivo a las otras disposiciones de ese Capítulo.

7. Ninguna Parte podrá recurrir al procedimiento de solución de controversias conforme a este Tratado, por ningún asunto que surja en relación a lo dispuesto en este Capítulo, salvo respecto al artículo 18.2(1)(a).

8. Ninguna Parte podrá recurrir al procedimiento de solución de controversias conforme a este Tratado, por un asunto que surja en relación con el artículo 18.2(1)(a) sin haber intentado previamente resolverlo de acuerdo con este artículo.

Artículo 18.7: Lista de árbitros laborales

1. Las Partes establecerán, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de entrada en vigor de este Tratado, y mantendrán una lista de hasta 12 individuos que cuenten con las aptitudes y la disposición necesarias para desempeñarse como árbitros en controversias que surjan de conformidad con el artículo 18.2(1)(a). A menos que las Partes acuerden otra cosa, cuatro integrantes de la lista serán seleccionados de entre individuos que no sean nacionales de las Partes. Los integrantes de la lista de árbitros laborales serán designados de común acuerdo por las Partes, y podrán ser redesignados. Una vez establecida la lista de árbitros, ésta permanecerá vigente por un mínimo de tres años, y seguirá en vigor hasta que las Partes constituyan una nueva lista.

2. Los integrantes de la lista deberán:

- (a) tener conocimientos especializados o experiencia en derecho laboral o en su fiscalización, o en solución de controversias derivadas de acuerdos internacionales;
- (b) ser elegidos estrictamente en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio;
- (c) ser independientes, no estar vinculados con cualquiera de las Partes y no recibir instrucciones de las mismas; y
- (d) cumplir con el código de conducta que establezca la Comisión.

3. Cuando una Parte reclame que una controversia surge conforme al artículo 18.2 (1)(a) se aplicará el artículo 22.9 (Constitución del grupo arbitral), salvo que el grupo arbitral estará integrado exclusivamente por árbitros que reúnan los requisitos del párrafo 2.

Artículo 18.8: Definiciones

Para los efectos de este Capítulo:

Legislación laboral significa leyes o regulaciones de cada Parte, o disposiciones de las mismas, que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:

- (a) el derecho de asociación;
- (b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente;
- (c) la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- (d) una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y
- (e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

Para mayor certeza, el establecimiento de normas y niveles por cada una de las Partes respecto de salarios mínimos no estará sujeto a obligaciones en virtud de este Capítulo. Las obligaciones de cada Parte conforme a este Capítulo se refieren a la aplicación efectiva del nivel del salario mínimo general establecido por esa Parte; y

Leyes o regulaciones significa:

- (a) para Estados Unidos, leyes del Congreso o regulaciones promulgadas conforme a leyes del Congreso que se pueden hacer cumplir mediante acción del gobierno federal; y**

- (b) para Chile, leyes o regulaciones promulgadas conforme a leyes, que se pueden hacer cumplir por el organismo responsable del cumplimiento de las leyes laborales chilenas.**

Mecanismo de Cooperación Laboral

Establecimiento de un Mecanismo de Cooperación Laboral

1. Reconociendo que la cooperación bilateral proporciona a las Partes mayores oportunidades para perfeccionar las normas laborales y para progresar en compromisos comunes, incluyendo la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998)*, las Partes han establecido un Mecanismo de Cooperación Laboral.

Organización y Funciones Principales

2. Cada Parte designará una unidad de su Ministerio del Trabajo para servir como punto de contacto para apoyar el trabajo del Mecanismo de Cooperación Laboral.

3. Los Ministerios del Trabajo de las Partes llevarán a cabo el trabajo del Mecanismo de Cooperación Laboral a través del desarrollo y búsqueda de actividades de cooperación en materias laborales, incluyendo el trabajo conjunto para:

- (a) establecer prioridades para las actividades de cooperación;
- (b) desarrollar y revisar periódicamente un programa de trabajo sobre actividades específicas de cooperación de acuerdo con esas prioridades;
- (c) intercambiar información sobre políticas laborales, aplicación efectiva de la legislación y prácticas laborales en los territorios de ambas Partes;
- (d) intercambiar información sobre las mejores prácticas laborales, incluyendo las adoptadas por empresas multinacionales, pequeñas y medianas empresas

y otras empresas privadas, así como por las organizaciones representativas de los trabajadores, y promover tales prácticas;

- (e) promover la comprensión, el respeto y la efectiva implementación de los principios que refleja la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998)*;
- (f) promover la recolección y publicación de información comparable sobre normas laborales, indicadores del mercado laboral y actividades de aplicación de las leyes;
- (g) organizar sesiones periódicas de revisión de la cooperación laboral, a solicitud de cualquiera de las Partes, sobre las actividades de cooperación en curso entre las Partes, y proporcionar orientación sobre futuras actividades de cooperación entre ellas; y
- (h) elaborar recomendaciones para la consideración de sus respectivos gobiernos.

Actividades de Cooperación

4. El Mecanismo de Cooperación Laboral podrá incluir actividades de cooperación sobre cualquier materia laboral considerada apropiada, tales como:

- (a) *derechos fundamentales y su aplicación efectiva*: legislación, práctica e implementación de los elementos básicos de la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998)*, (libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, incluyendo las peores formas de trabajo infantil, en cumplimiento del *Convenio N °182 de*

la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (1999), y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación);

- (b) *relaciones laborales*: formas de cooperación entre trabajadores, empleadores y gobiernos, incluyendo la solución de conflictos laborales;
- (c) *condiciones de trabajo*: legislación, práctica e implementación relativas a la seguridad y salud en el trabajo; prevención y compensación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y condiciones de trabajo;
- (d) *asuntos relativos a la pequeña y mediana empresa*: promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; mejoría de las condiciones de trabajo; medios de colaboración entre empleadores y representantes de los trabajadores, y servicios sociales de protección convenidos entre organizaciones de trabajadores y empleadores o sus asociaciones;
- (e) *protecciones sociales*: desarrollo de recursos humanos y capacitación en el empleo; prestaciones en beneficio de los trabajadores; programas sociales para trabajadores y sus familias; trabajadores migrantes; programas de reconversión laboral y protección social, incluyendo seguridad social, protección de las remuneraciones y servicios de salud;
- (f) *cuestiones técnicas e intercambio de información*: programas, metodologías y experiencias relativas al incremento de la productividad; estadísticas laborales, incluyendo información comparable; asuntos y actividades actuales en la OIT; consideración y estímulo de buenas prácticas laborales y el uso efectivo de tecnologías, incluidas las basadas en Internet; y
- (g) implicancias entre las Partes de la integración económica para el logro de los respectivos objetivos nacionales en materia laboral.

Implementación de Actividades de Cooperación

5. Las Partes podrán llevar a cabo actividades de cooperación de acuerdo a este Anexo a través de cualquier medio que estimen apropiado, incluyendo:

- (a) intercambio de delegaciones de gobierno, profesionales y especialistas, incluidas las visitas de estudio;
- (b) intercambio de información, normas, regulaciones, procedimientos y buenas prácticas, incluyendo el intercambio de publicaciones y monografías pertinentes;
- (c) organización conjunta de conferencias, seminarios, talleres, reuniones, sesiones de capacitación y programas de extensión y educación;
- (d) desarrollo de proyectos y presentaciones de colaboración;
- (e) implementación de proyectos de investigación, estudios e informes, incluidos los efectuados por expertos independientes con conocimientos especializados reconocidos;
- (f) aprovechamiento de los conocimientos especializados de las instituciones académicas y de otro tipo en sus territorios, para el desarrollo e implementación de programas de cooperación y la promoción de relaciones entre dichas instituciones en materias técnicas laborales, y
- (g) compromisos en intercambio técnico y cooperación.

6. Al definir ámbitos de cooperación y llevar a cabo actividades en tal sentido, las Partes considerarán los puntos de vista de sus respectivos representantes de trabajadores y empleadores así como de otros miembros de la sociedad civil.

ANEXO 6

PROGRAMA DE BUENAS PRÁCTICAS AGRÍCOLAS DE LA INDUSTRIA HORTOFRUTÍCOLA DE EXPORTACIÓN

La asociación de Exportadores de Chile A. G. (ASOEX) y la Federación de Productores de Frutas de Chile (FEDEFruta), en conjunto con las autoridades del Ministerio de Agricultura, Ministerio de Economía, CORFO 500 y Pro Chile han acordado iniciar la puesta en marcha del **Programa de Buenas Prácticas Agrícolas (BPA)**, destinado a que la industria hortofrutícola de exportación pueda cumplir con las exigencias de los mercados internacionales y asegurar a los consumidores **productos de calidad, producidos respetando el medio ambiente y protegiendo la salud de los trabajadores**, aspectos que indudablemente serán factores primordiales para mantener la competitividad del sector. Actualmente se aplica en 1320 empresas entre packings y productores a lo largo de Chile (A Junio del 2003).

Los principales elementos que considera el concepto de BPA:

1. Higiene e inocuidad alimentaria: aspectos microbiológicos y productos fitosanitarios.
2. Seguridad de las personas: consumidores y trabajadores agrícolas.
3. Medio Ambiente: Manejo integrado de cultivos y de plagas.

El Manual del Programa es una publicación de 118 páginas que incluye las siguientes secciones:

- Descripción del Programa
- Protocolo y Criterio de Cumplimiento para Huertos, Packings de Campo y Packings mecanizados. En esta sección se encuentran identificados los requisitos del mercado de Estados Unidos y de Europa.
- Reglamento del Programa

GUÍAS DE BPA

Las guías de asesoramiento técnico corresponden a una serie de documentos en los que se explican las BPA necesarias a considerar en las diversas etapas de los cultivos, entre sus secciones incluye:

- Guías de Higiene e inocuidad en Huerto y Packing
- Guía para el manejo, almacenaje y aplicación de productos fitosanitarios
- Guías de Buenas Prácticas de Manejo para la Producción Frutícola y Guías específicas para pomáceas, carozos, uva de mesa.
- Guías de Buenas Prácticas de Manejo para la Producción Hortícola y Guías Específicas para tomates.
- Chequear listas para la auto evaluación.

Mayor información: <http://www.fdf.cl>

ANEXO 7

CONTRATO DE EJECUCIÓN DE OBRAS POR CONTRATISTA

FR N° _____

En Maipo, a ____ de _____ de 200_, entre _____, RUT N°-----, representada por don_____ y don _____, ambos con domicilio en _____, en adelante “La Empresa”, y _____, contratista, RUT N° _____, representada por don _____, domiciliado en _____, en adelante “El Contratista”, se ha convenido e siguiente contrato de ejecución de obras: Selección y Embalaje de Carozos.

1°) El contratista _____, se compromete a ejecutar para la empresa _____ el trabajo y/o faena, para lo cual contratará el número de trabajadores que sean necesarios para realizar dicha labor.

2°) En la prestación de los servicios objeto del presente contrato, El Contratista deberá:

- a) Velar porque no se produzca la interrupción de los servicios, de manera que siempre deberá tener personal de su dependencia de reemplazo.
- b) Contar con personal que mantenga, en sus relaciones con sus pares de La Empresa, los más altos niveles de honestidad e integridad, debiendo abstenerse de cualquier acción que pueda desacreditar, deshonar o perjudicar de cualquier forma el nombre de La Empresa.
- c) Emplear personal de su dependencia, especializado y competente, obligándose a dar aviso a La Empresa, dentro del plazo de 48 horas, acerca de los reemplazos que se efectúen.
- d) Controlar el referido personal (asistencia, atrasos, horas y días trabajados, etc.), lo que realizará exclusivamente a través del personal supervisor de su dependencia.

e) Otorgar tarjeta de identificación a su personal, la que se deberá exhibir permanentemente en un lugar visible; además, el personal del contratista deberá presentar su carnet de identidad al inicio de la obra o faena, el que será retornado a este al finalizar las labores.

f) Acreditar, en todo y cualquier momento, a requerimiento de La Empresa, que cuenta con los medios necesarios para garantizar los tiempos de respuesta y calidad de los servicios exigidos.

3°) El trabajo se realizará en _____ ubicada en _____, la faena anteriormente descrita en el punto N° 1.

4°) El costo por kilo procesado de carozos, es \$ _____ más IVA. El Contratista, se cancelará con anticipos quincenales. Los valores señalados incluyen todos los montos finales a cancelar.

5°) El Contratista se compromete a terminar el trabajo en el plazo de 90 días, a contar desde la fecha de este contrato. El detalle de los acuerdos comerciales pactados se formaliza en anexo al presente contrato, si las partes así lo consideran necesario.

6°) Los trabajadores que contarte El Contratista no tendrán vínculo alguno con _____, sino serán de cargo exclusivo de aquél, tanto en lo que respecta a las remuneraciones que se devenguen, como en el cumplimiento de todas las disposiciones del Código del Trabajo y leyes complementarias y previsionales.

7°) Sin perjuicio de lo estipulado en la cláusula anterior, las partes acuerdan que _____ podrá velar por el cumplimiento de dicha legislación y El Contratista la autoriza expresamente, si _____ así lo estima conveniente, para que retenga el monto equivalente a las cotizaciones previsionales y las cancele directamente a la institución que corresponda, o bien para que entregue al Contratista documentos nominativos a la orden del o de los institutos previsionales por los montos que correspondan al pago de imposiciones de los trabajadores.

8°) Asimismo, el contratista se obliga a escriturar los contratos de Trabajo de sus dependientes en el plazo de cinco días a contar desde la fecha de ingreso de éstos, como también a llevar al día los registros de asistencia que correspondan; y faculta a la Empresa para que fiscalice el cumplimiento de estas obligaciones.

9°) Al momento de la liquidación mensual o final, y con lo cual se da cumplimiento al objetivo del presente contrato, el contratista deberá acompañar a la Empresa lo siguiente:

- Listado del personal que el contratista destinó a la prestación de los servicios a que se refiere este contrato.
- Contrato de trabajo del personal incluido en el listado anterior.
- Planillas de cotizaciones previsionales del personal señalado.
- Finiquitos de los contratos de trabajo, cuando corresponda.
- Recibo de pago de las remuneraciones, firmadas por los trabajadores.
- Registro de asistencia del personal.
- Certificado de afiliación del contratista a algún organismo administrativo de seguros de accidentes del trabajo y planilla de cotizaciones mensuales correspondientes.

10°) El Contratista asume la total responsabilidad sobre accidentes del trabajo de sus dependientes, sea por incapacidad física o temporal, invalidez total, parcial o muerte.

11°) Si el contratista no hubiese dado cumplimiento a sus obligaciones laborales o previsionales, La Empresa podrá además, retener todo pago que deba efectuarse al contratista en virtud de cualquier otro contrato celebrado con ella, además de interponer la denuncia respectiva ante la Inspección del Trabajo, dando cuenta de las retenciones efectuadas para los efectos pertinentes. Las sumas retenidas no devengarán ni reajuste ni interés, además La Empresa informará al organismo administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo del Contratista, sobre las anomalías detectadas en cuanto a su cotización.

12°) El contratista declara conocer y aceptar el reglamento interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la Empresa, obligándose desde ya a cumplir estrictamente y hacer cumplir a todo su personal sus disposiciones en todo lo que diga relación directa o indirecta con los trabajos a realizar.

13°) Se acuerda que el contratista _____, contará con un supervisor, de su exclusiva dependencia, que realizará el proceso de control de las tareas acordadas en el presente contrato _____ para con sus trabajadores.

14°) El representante de _____ que suscribe el presente instrumento, declara no tener intereses personales comprometidos en este contrato, por lo cual asume desde ya las responsabilidades legales consecuentes en caso de inexactitud de tal declaración.

Del mismo modo el representante del contratista, declara que no existe en este contrato operaciones entre partes relacionadas, asumiendo desde ya las responsabilidades legales y contractuales consecuentes en caso de inexactitud de tal declaración. Dicha declaración del presente contrato es considerada por la Empresa una condición esencial y determinante en la celebración del presente contrato y su infracción producirá la resolución ipso facto del mismo.

15°) Las partes dejan expresa constancia de que El Contratista_____ no tiene vínculo alguno contractual de carácter laboral con la empresa_____, razón por la cual no está afecto a las disposiciones del Código del Trabajo, leyes complementarias y previsionales. A mayor abundamiento, la relación que los liga es netamente civil y comercial.

16°) Para los efectos de este contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de _____ y se someten a la jurisdicción de sus tribunales.

En comprobante firman.

ANEXO AL CONTRATO DE EJECUCIÓN DE
OBRAS POR CONTRATISTA FR N° 06/2003.

Con fecha _____ de _____ del 200__ se agregan a la cláusula N° 4 y 5 del presente contrato _____, el detalle de los acuerdos comerciales pactados, estos son los siguientes:

Valores

Tarifa por Kilo procesado de hora normal \$ _____ + IVA

Tarifa por Kilo procesado de hora extra \$ _____ + IVA

Contratista al momento de generar la factura deberá presentar la siguiente documentación tributaria:

Libro de asistencia

Contratos

Finiquitos (si existiesen)

Libro de Compra

Declaración de IVA

Certificado de situación tributaria (si la empresa lo estima)

La empresa se reserva el derecho de retener el 20% del valor neto de la factura monto que queda como garantía hasta la presentación de los respectivos pagos de imposiciones a sus trabajadores.

El contratista deberá presentar en la empresa sus pagos de imposiciones al día siguiente hábil de haber efectuado el pago. La empresa por su parte efectuará la revisión de los documentos y procederá a efectuar el pago, si y solo si en conformidad con los documentos de control interno de la empresa.

La cancelación del estipendio retenido se efectuará al cuarto día hábil de haber presentado el contratista la documentación.

En conformidad firman
