



PRODUCCIÓN Y TRABAJO FLEXIBLE EN LA AGROINDUSTRIA CHILENA ACTUAL

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE SOCIÓLOGA

Autora: Isabel Garrido Casassa

Profesora guía: Giorgio Boccardo Bosoni

Departamento de Sociología

Facultad de Ciencias Sociales

Universidad de Chile

Santiago, Abril de 2017

Agradecimientos:

A la Unión de Sindicatos de la Agroindustria, cuya lucha inspiró esta investigación.

A la Izquierda Libertaria, el proyecto que le dio sentido.

A Giorgio Boccardo por sus atentas observaciones.

A Benjamín Infante, agudo comentarista y compañero incondicional.

A mi madre, mi padre y mis hermanas, fundamentales.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Introducción: Resumen y objetivos de la investigación | 4 |
| Objetivo general..... | 6 |
| Objetivos específicos..... | 7 |
| Hipótesis de investigación | 7 |
| Capítulo 1: Orígenes y contexto del problema de investigación. Neoliberalismo, giro productivo y reestructuración del agro | 9 |
| 1.1 Antecedentes históricos y económicos de las transformaciones productivas recientes, y el desarrollo de la industria manufacturera en Chile | 9 |
| 1.1.1 Auge y desplome de los “años dorados” de la industria taylorista-fordista..... | 10 |
| 1.1.2 La industrialización parcial del período nacional-popular en Chile | 12 |
| 1.2 Características de la producción y el trabajo industrial en el neoliberalismo contemporáneo..... | 15 |
| 1.2.1 La instalación del neoliberalismo en Chile..... | 15 |
| 1.2.2 La situación de la industria chilena en el neoliberalismo | 17 |
| 1.2.3 Trabajo y organización productiva en la industria manufacturera chilena actual..... | 20 |
| 1.3 Transformaciones recientes de la producción agrícola en Chile. Orígenes de la agroindustria contemporánea..... | 22 |
| 1.3.1 La modernización capitalista del agro chileno: Reforma Agraria y neoliberalismo | 22 |
| 1.3.2 Características de la producción y el trabajo en la agroindustria chilena actual..... | 27 |
| Capítulo 2: Marco teórico..... | 31 |
| 2.1 Los cambios recientes en la producción industrial: Neoliberalismo y modelo de acumulación flexible..... | 31 |
| 2.1.1 Estrategias de desconcentración de la producción: externalización y subcontrato..... | 34 |
| 2.2 Las Nuevas Formas de Organización del Trabajo | 35 |
| 2.2.1 Reconfiguración de la planta de trabajo: Rotación laboral, trabajadores flexibles y trabajadores permanentes..... | 38 |
| 2.2.2 División del trabajo..... | 39 |
| 2.2.3 Incorporación de conocimientos y “saber hacer” al proceso productivo | 41 |
| 2.2.4 Cambios tecnológicos: TICS y maquinaria polivalente..... | 43 |
| 2.3 El giro neoliberal en el mundo del trabajo: reconceptualización del asalariado clásico y flexibilidad laboral..... | 43 |
| 2.3.1 La relación contractual flexible | 44 |
| 2.3.2 Salarios variables como estrategia para aumentar la productividad..... | 45 |
| 2.3.3 Redistribución del tiempo de trabajo | 46 |
| 2.4 Orígenes de la agroindustria chilena, y características de la cadena productiva agroindustrial | 46 |
| 2.4.1 Transformaciones recientes en el mundo rural | 47 |
| 2.4.2 La cadena productiva agroindustrial..... | 48 |
| 2.4.3 Características del trabajo en la agroindustria..... | 50 |
| 2.5 Operacionalización de variables en estudio | 53 |
| Capítulo 3: Diseño metodológico | 54 |
| 3.1 Primera etapa: análisis documental SOBRE Organización del trabajo en la agroindustria .. | 55 |

| | |
|--|-----|
| 3.2 Segunda etapa: Características socio-ocupacionales de trabajadores permanentes, a través de Encuesta CASEN | 55 |
| 3.3 Tercera etapa: Desconcentración productiva en la cadena agroindustrial, a través de Encuesta ELE..... | 56 |
| Capítulo 4: Resultados..... | 57 |
| 4.1 Sobre la organización del trabajo en la agroindustria | 57 |
| 4.1.1 Producción flexible y orientada a la demanda | 57 |
| 4.1.2 Jerarquías rígidas, trabajo flexible | 60 |
| 4.2 Características socio-ocupacionales de la fuerza de trabajo de la agroindustria..... | 62 |
| 4.2.1 Características generales de la fuerza de trabajo permanente..... | 62 |
| 4.2.2 La permanente flexibilidad de los trabajadoRes de la agroindustria: rotación laboral, jornadas y salarios variables..... | 71 |
| 4.3 Estrategias de desconcentración productiva: relación entre la agroindustria y los proveedores..... | 77 |
| Capítulo 5: Conclusiones | 83 |
| 5.1 La especificidad de la agroindustria chilena: orígenes neoliberales y posición subordinada en la cadena productiva agroalimentaria mundial | 83 |
| 5.2 Trabajo permanente y flexible en la agroindustria chilena | 85 |
| 5.3 Esquemas de encadenamiento productivo entre la agroindustria y los proveedores de materia prima | 87 |
| 5.4 Observaciones sobre las encuestas laborales disponibles en Chile | 92 |
| 5.5 Consideraciones y Recomendaciones para próximas investigaciones sobre agroindustria | 93 |
| Bibliografía..... | 96 |
| Anexo A: Metodología de estudio | 103 |
| A.1 Respuesta a solicitud de acceso a información pública de encuestas ELE 1, 2 y 3 | 103 |
| A.2 Descripción de etapas de investigación..... | 107 |
| A.2.1 Primera etapa: Análisis documental sobre organización del trabajo | 107 |
| A.2.2 Segunda etapa: Características socio-ocupacionales a través de CASEN 2006, 2009, 2013 y 2015..... | 112 |
| A.2.3 Tercera etapa: Análisis de desconcentración productiva a través de ele 1, 2 y 3..... | 115 |
| A.3 Operacionalización de variables en estudio..... | 118 |
| A.4 Notas de campo de visitas agroindustrias..... | 119 |
| A.4.1 Visita a planta vitivinícola..... | 119 |
| A.4.2 Visita a planta de procesamiento agrícola | 122 |
| ANEXO B: RESULTADOS | 125 |
| B.1 Resultados 2º Etapa: análisis de CASEN 2006-2015..... | 125 |
| B.2 Resultados del análisis de encuesta ELE 1, 2 y 3..... | 134 |

PRODUCCIÓN Y TRABAJO FLEXIBLE EN LA AGROINDUSTRIA CHILENA ACTUAL

Resumen: Esta investigación tiene por objetivo describir las formas de producción y trabajo que se han desarrollado en la agroindustria chilena, a la luz de las transformaciones neoliberales iniciadas en los años 80, tendientes a flexibilizar distintos ámbitos de la producción. Para ello, primero se estudian las formas de organización del trabajo de las unidades agroindustriales; luego, las características socio-ocupacionales de la fuerza de trabajo; finalmente, la relación entre proveedores agrícolas y agroindustrias. Se combina un análisis documental de investigaciones previas, con el estudio de las encuestas CASEN y ELE de distintos años. Los resultados muestran que la agroindustria chilena es capaz de asimilar elementos de distintos esquemas productivos, ya sean propias del mundo rural tradicional, el taylorismo-fordismo clásico o reorganizaciones que flexibilizan la producción, según la posición de la empresa en la cadena productiva, y le permitan obtener una mayor tasa de ganancia.

Palabras clave: agroindustria chilena, neoliberalismo, condiciones de trabajo, nuevas formas de organización del trabajo, acumulación flexible

INTRODUCCIÓN: RESUMEN Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se enmarca en los profundos cambios económicos y sociales que ha experimentado el agro chileno en los últimos cincuenta años; en este período la agroindustria se convirtió en el nuevo centro de la producción agrícola nacional, reemplazando a la hacienda. La Reforma Agraria fue la primera de estas transformaciones, impulsada por el presidente demócratacristiano Eduardo Frei Montalva (1964-1970) y luego profundizada por el socialista Salvador Allende (1970-1973). En línea con los lineamientos de la Alianza por el Progreso, la Reforma Agraria permitió que las tierras agrícolas ocupadas por grandes haciendas improductivas se redistribuyeran entre los inquilinos y el pequeño campesinado, con el objetivo de apaciguar los conflictos que protagonizaban este empobrecido sector de la sociedad, y dinamizar al agro para hacerlo capaz de sostener el crecimiento de la industria nacional (Chonchol, 1976; Bengoa, 1983). Con la tierra, la oligarquía agraria también perdió buena parte del poder económico y político que ejercía sobre la sociedad. El terreno estaba allanado para abrir el paso a los cambios que impulsarían los asesores económicos de la dictadura, con la resistencia de la oligarquía prácticamente neutralizada, y sin oposición política formal. El neoliberalismo se instaló con fuerza en el agro: en menos de una década se inició la mercantilización de la tierra e ingresaron masivamente actores económicos capitalistas al sector agrícola (Crispi, 1982).

La hacienda terminó de desaparecer para abrir el paso a la agroindustria, una unidad productiva que procesa materias primas de origen agrícola para su comercialización en el mercado, con fuerte orientación a la exportación. Lejos de los modos de organización de la agricultura tradicional de baja productividad, la agroindustria ha incorporado tecnología de punta, formas de gestión empresarial, utiliza intensivamente la mano de obra y la tierra, y establece complejas redes económicas con el mundo financiero y los servicios. En una economía primario-exportadora como la chilena, la agroindustria se apunta como uno de los pilares de la industria

nacional, gracias a las ventajas climáticas que presenta el país y el relativamente bajo nivel de inversión que implica montar una agroindustria (en comparación con otros rubros de alta complejidad).

La agroindustria chilena nace en un contexto mundial de transformaciones productivas que han impactado en la organización del trabajo al interior de las empresas; los antecedentes disponibles permiten tomar como referencia estos procesos para estudiar al sector. Las investigaciones muestran que actualmente las empresas combinan los procesos racionalizados y ordenados según el ritmo que impone la línea de montaje, con el trabajo en equipos autónomos, para lograr de forma más eficiente las metas económicas establecidas. La producción ha tendido a reorganizarse para aprovechar los conocimientos que adquiere el trabajador por su propia experiencia en el trabajo, e incorporar a mano de obra más calificada que se desenvuelva eficientemente en cualquier etapa del proceso productivo. Estas reorganizaciones tienen por objetivo lograr una empresa capaz de adaptarse de mejor forma a las fluctuaciones de la demanda, y a un entorno cada vez más competitivo.

Al alero del sector agroindustrial se ha constituido una fuerza de trabajo empleada en condiciones altamente flexibles, dentro de la cual se pueden distinguir dos grandes modalidades de trabajo: el temporal y el permanente. El primero está compuesto mayoritariamente por mujeres que se emplean por la temporada según lo requiera el ciclo agrícola, ya sea para las labores de cosecha, faena o *packing* (envasado y preparación de la mercancía final). Es frecuente que trabajen en condiciones informales y precarias, reciben remuneraciones muy bajas y dependientes en una importante proporción de la productividad individual (Saldaña, 2007; Caro, 2012); además, la constante rotación laboral hace muy difícil constituir organizaciones sindicales viables que les permitan mejorar sus condiciones de trabajo (Falabella, 1990). Por su parte, los trabajadores permanentes son un grupo altamente masculinizado, mucho menos numeroso que se dedica a las labores que exigen las plantas agroindustriales durante todo el año, incluyendo el manejo de los predios, la mantención de la maquinaria, labores administrativas, entre otros (ODEPA, 2012). El trabajo permanente ha sido mucho menos estudiado que el de temporada, posiblemente a causa del interés académico que suscitó el fenómeno de las temporeras al presentarse como una forma extrema de flexibilidad laboral en el marco de la instalación del neoliberalismo en la producción agrícola.

Los antecedentes muestran que la cadena productiva agroindustrial ha adoptado una forma desconcentrada para flexibilizar la producción y así reducir riesgos (Cid, 2001; Peppelenbos, 2005). Las agroindustrias suelen abastecerse de materia prima por medio de contratos comerciales con los productores agrícolas locales, a los cuales se les exige adoptar cierta tecnología y formas de producción para cumplir con los estándares de calidad que demandan los compradores internacionales. Ello le permite a la empresa concentrarse en los esfuerzos de elaboración de materia prima, y descargarse de los riesgos de perder las cosechas.

Se trata por tanto de un rubro que nace insertándose directamente en las nuevas dinámicas de la producción flexible en un contexto neoliberal. Las características del trabajo y la organización de la producción en las agroindustrias sugieren que se trata de unidades desconcentradas en términos productivos, que emplean mano de obra en condiciones flexibles según lo exija la temporada y los requerimientos de los compradores. Por todo lo anterior, el rubro se puede considerar un paradigma de las transformaciones productivas recientes en la industria manufacturera nacional. Sin embargo, hay pocas investigaciones actualizadas sobre cómo la agroindustria se ha incorporado a las nuevas formas de producción flexible, o bien se enfocan en casos específicos que no permiten comprender el panorama general en el sector. Por lo

tanto, esta memoria de título busca responder a la pregunta: ¿cuáles son las características del trabajo y la producción en la agroindustria chilena actual¹, en el contexto de las transformaciones neoliberales recientes? Se espera que la investigación entregue nuevos elementos de comprensión sociológica sobre las dinámicas del trabajo y la producción en la agroindustria nacional, y con ello, profundizar sobre la realidad general del sector manufacturero en un contexto neoliberal; además, aporta información sobre el poco estudiado sector de trabajadores permanentes de la agroindustria, que por su mayor grado de estabilidad en comparación con el sector temporal, constituyen un actor clave para fortalecer la organización sindical del rubro, y en consecuencia mejorar las condiciones de trabajo del sector en general.

La presente investigación supone que la agroindustria chilena se ha hecho parte de las transformaciones productivas recientes, que promueven la desconcentración de la producción en cadenas de subcontrato y externalización que sobrepasan a los territorios, para facilitar que las empresas se adapten a mercados cada vez más cambiantes (Castillo, 1991). En este escenario, se vinculan unidades con diferentes capacidades productivas, niveles de incorporación de tecnologías o formas de organización del trabajo, escogiendo entre éstas según permitan una mayor tasa de ganancia, en lo que se ha denominado un modelo de acumulación flexible (Harvey, 1990; Antunes, 2001). En esa línea, la agroindustria ha constituido encadenamientos productivos que mezclan formas de trabajo y producción tradicionales y modernas según estén disponibles en el territorio, utilizando mecanismos de mercado para reconvertirlos a sus necesidades (Lara, 2001).

La metodología utilizada combina el análisis documental con el cuantitativo. En una primera etapa se realiza una investigación bibliográfica respecto a las modalidades de organización del trabajo en la agroindustria chilena, a partir de investigaciones previas que describen las formas de administración empresarial en el rubro. En segundo lugar, se realiza un estudio estadístico de la encuesta CASEN (2009-2015) para indagar en las características socio-ocupacionales de la mano de obra empleada en el sector. Finalmente, la relación de la agroindustria con los productores agrícolas se analiza a través de la Encuesta Longitudinal de Empresas en sus versiones 1, 2 y 3 (2007-2013).

Los objetivos de la investigación son los siguientes:

OBJETIVO GENERAL

Describir las formas de organizar la producción y el trabajo en la agroindustria chilena contemporánea

¹ Se acota el problema a toda empresa que manufacture productos agrícolas, incluyendo la hortofruticultura, el rubro vitivinícola, destilados, productos de molinería, y elaboración de té; éstos son los más dinámicos del sector agropecuario (ODEPA, 2012), y son comparables en sus procesos de obtención y elaboración de materia prima. Se excluye al rubro ganadero, pues el proceso productivo es esencialmente distinto al agrícola; también se excluye la industria de alimentos complejos que requieren de materia prima ya elaborada (chocolates, pan, pastas, *snacks*, etc.).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir las formas en que se organiza el trabajo en las unidades agroindustriales chilenas
- Describir las características socio-ocupacionales de los trabajadores permanentes de la agroindustria chilena
- Caracterizar la relación entre la agroindustria y sus proveedores de materia prima

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

En términos generales, se espera demostrar que las unidades agroindustriales han adoptado las estrategias de flexibilización productiva propias de un modelo de acumulación flexible en un contexto neoliberal, caracterizadas por la flexibilidad de los vínculos laborales, la incorporación de nuevas tecnologías que reemplazan la mano de obra, y un esquema donde la empresa externaliza parte del proceso de producción hacia unidades más pequeñas. Lo específico del sector radica en que, al insertarse en el contexto de la producción agrícola chilena, debe incorporar a la cadena productiva a actores económicos y fuerza de trabajo con características heterogéneas en términos de formas de producción tradicionales/modernas o niveles de precariedad laboral. A continuación se profundizan las dimensiones consideradas en la hipótesis general.

HIPÓTESIS 1

Se espera que el rubro agroindustrial yuxtaponga elementos del taylorismo-fordismo, con otros propios de las nuevas formas de organización del trabajo. Esto porque, considerando el contexto en que nace el rubro, se puede asumir que existen indicios de flexibilización productiva, pero no necesariamente extendidos a todas las prácticas y dimensiones de la empresa; en esa línea, investigaciones previas muestran que la industria manufacturera en general utiliza formas de organización de la producción asociadas al taylorismo-fordismo, como establecer funciones delimitadas, jerarquías piramidales dentro de la empresa, y horarios de trabajo fijos (Agacino, et al., 1995; Ramos, 2005). Con todo lo anterior, se puede esperar observar un cierto nivel de flexibilización en la definición de las funciones de cada trabajador, y en consecuencia en el uso de maquinaria. Sin embargo, no hay motivos para asumir que se han adoptado reorganizaciones importantes en materia de división del trabajo, como grupos autónomos o círculos de calidad, propias del modelo toyotista.

HIPÓTESIS 2

La agroindustria es un sector que nace al alero del reciente giro neoliberal que desestructuró las formas tradicionales de trabajo propias de la hacienda, y con ello incorporó a la fuerza laboral directamente al nuevo modelo (Crispi, 1982). Por ello, se hipotetiza que las características socio-ocupacionales de los trabajadores de la agroindustria se vinculan con aquellas transformaciones observadas a nivel general en el mundo del trabajo en Chile: es decir, se trata de un trabajador asalariado plenamente inserto en las dinámicas y relaciones de trabajo propias del capitalismo neoliberal.

Elo implica también que, a diferencia de lo que ocurre en la producción agrícola tradicional, es esperable que la inserción en el mercado internacional haya forzado a las empresas a formalizar la relación laboral con sus trabajadores de planta, pues es uno de los requisitos de las certificaciones internacionales de calidad que se exigen para vender en el exterior. Sin embargo, la literatura muestra que estas regulaciones no necesariamente afectan al trabajo temporal,

que frecuentemente continúa empleado en condiciones sumamente precarias (Caro, 2012). En ese sentido, se plantea que una de las características de la fuerza de trabajo en la agroindustria es la marcada dualidad entre temporales y permanentes, cualidad expresiva de la capacidad que tiene el sector de yuxtaponer formas de trabajo y producción diversas, según estén disponibles en el contexto y permitan mantener las tasas de ganancia.

En específico, se espera que una proporción importante de trabajadores permanentes esté sujeta a alguna modalidad de contrato flexible, ya sea a plazo fijo, por obra o a honorarios, en sintonía con la literatura que muestra que la agroindustria ha establecido vínculos contractuales flexibles con sus trabajadores (temporales y permanentes), como una estrategia para flexibilizar la producción y reducir costos en la temporada no productiva (Cid, 2001). Respecto a la situación salarial, se puede suponer que existan sectores que reciben salarios variables en alguna proporción, ya sea según desempeño, productividad, o bonificaciones por cumplimiento de metas; lo mismo se espera observar respecto a las jornadas de trabajo flexibles. Esto se condice con la tendencia observada en el resto de las ramas de la economía luego del giro neoliberal en Chile (Gálvez, 2001).

HIPÓTESIS 3

La evidencia sugiere que la agroindustria ha tendido a desconcentrar el cultivo de materia prima, contratando a productores agrícolas en el territorio aledaño para estos fines (ODEPA, 2012). En este esquema la agroindustria articula a actores económicos heterogéneos en una cadena productiva única, independientemente de su nivel de industrialización y modernización productiva. Esto mostraría que se trata de un sector que no necesariamente impulsa procesos modernizadores de la producción en los actores que se integran en la cadena, sino que lo hace de forma diferenciada según le sea conveniente para acceder a los mercados de su interés.

Se espera que las plantas de procesamiento de materia prima sean los actores que concentran el poder económico dentro de la cadena productiva, pues venden los productos con mayor valor agregado al mercado externo y por tanto concentran una gran proporción de capital dentro de la cadena. Esta posición ventajosa les entrega la capacidad de fijar precios y condiciones de producción que quedan establecidos a través de contratos con los productores agrícolas, los cuales se verán forzados a insertarse en una posición subordinada dentro de la cadena agroindustrial, o bien quedarán excluidos y verán reducidas sus posibilidades de éxito económico. Así, se espera que en la agroindustria el panorama sea similar al que se observa en el resto de la economía chilena, con grandes empresas controladoras de la cadena productiva en situaciones oligopólicas, y los productores que las abastecen en una situación de competencia intensa que les obliga a reducir sus costos para convertirse en clientes de la industria (Ruiz & Boccardo, 2010).

CAPÍTULO 1: ORÍGENES Y CONTEXTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN. NEOLIBERALISMO, GIRO PRODUCTIVO Y REESTRUCTURACIÓN DEL AGRO

En este capítulo se presenta el contexto socio histórico en el cual se desarrolla el problema de investigación. Se establece que la agroindustria es una forma de producción que nace en los años 80 al alero del giro neoliberal, marcando el fin de la economía agrícola tradicional de la hacienda. Al no tener una base productiva y tecnológica previa sobre la cual asentarse, la agroindustria se integra directamente a las dinámicas del neoliberalismo; sus características por tanto son propias de la empresa capitalista relacionada con el mercado de exportación de alta intensidad y condiciones de trabajo flexibles. De los antecedentes expuestos a continuación se concluye que la agroindustria debe entenderse en el contexto específico del neoliberalismo chileno, primario-exportador y escasamente industrializado, así como también las particularidades de la producción agrícola nacional, articulada en cadenas donde se yuxtaponen formas de producción de distinta intensidad y niveles de desarrollo tecnológico.

El capítulo se divide en tres apartados: primero, se expone el origen y las principales transformaciones que trajeron consigo el neoliberalismo y el giro productivo reciente a nivel mundial, así como sus expresiones específicas en el contexto local; segundo, se hace un recuento de cómo estos procesos han transformado la producción y el trabajo en la industria manufacturera chilena; tercero, se describen las transformaciones que ha experimentado la producción agrícola del país en los últimos 60 años, que llevaron a constituir a la agroindustria contemporánea como el eslabón principal de la cadena productiva agrícola.

1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y ECONÓMICOS DE LAS TRANSFORMACIONES PRODUCTIVAS RECIENTES, Y EL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA EN CHILE

El origen de las transformaciones mundiales que culminaron en el actual régimen de acumulación flexible, debe rastrearse hasta la mitad del siglo XX, en el corazón de lo que Eric Hobsbawm (1998) denominó “los años dorados” del capital, o el momento de mayor auge del taylorismo-fordismo. En este período el mundo industrializado experimentó un nivel de crecimiento económico y bienestar social sin precedentes; en estos países, a la par con la industria masiva, también crecieron las remuneraciones de una porción relevante de la población, principalmente trabajadores industriales y/o sindicalizados, y se masificaron los servicios sociales y bienes de consumo que antes eran prohibitivamente caros para la mayoría de la población. Sin embargo, en el seno mismo de este proceso expansivo se gestó la crisis económica que finalmente lo hizo caer. Al final de la década, el pacto socialdemócrata entre el capital y trabajo se había agotado, y en medio de una profunda crisis social, el modelo de producción basado en el taylorismo-fordismo fue desarticulado con una ola de reformas liberalizadoras de la economía que dominan el panorama mundial hasta el día de hoy.

Chile, junto con otros países del llamado “tercer mundo”, durante la mitad del siglo XX impulsó una serie de políticas para promover la industrialización de la economía, con resultados muy diversos según la situación nacional de cada uno. En el caso chileno la economía se industrializó sólo parcialmente, sin lograr transformaciones sustentables en el tiempo (Cardoso & Faletto, 1975). El capitalismo nacional, dependiente y primario-exportador, no pudo desarrollar una base industrial que le permitiera ser autosuficiente de las potencias mundiales, las cuales continuaron proveyendo al país de la tecnología y divisas necesarias para continuar con el proyecto industrializador. Por esto debe cuestionarse si el modelo taylorista-fordista de producción efectivamente logró instalarse en el país de forma extendida, y mucho más en el

sector agrícola, que hasta entonces todavía producía a través de los métodos tradicionales de la hacienda. Así, la falta de una base industrial previa fue determinante en que las transformaciones industriales posteriores se instalaran de forma específica, yuxtaponiendo elementos de distintos modelos productivos dentro de una misma unidad.

1.1.1 AUJE Y DESPLOME DE LOS “AÑOS DORADOS” DE LA INDUSTRIA TAYLORISTA-FORDISTA

Desde aproximadamente 1950 hasta los 1970, los países industrializados vieron crecer exponencialmente su producción manufacturera. El centro hegemónico mundial se desplazaba desde Europa hacia Estados Unidos; la nueva potencia aprovechó los excedentes y la tecnología que dejaron las guerras para dinamizar la industria nacional y revitalizar la economía europea, su principal aliado ante la amenaza de la cada vez más grande esfera de influencia de la Unión Soviética (Harvey, 2007). El proceso de manufactura incorporó las innovaciones organizacionales y tecnológicas del taylorismo-fordismo, es decir, la producción racionalizada que se organiza en tareas cronometradas e individuales, cuyo ritmo es impuesto al trabajador a través de la línea de montaje. Las potencias industriales aumentaron exponencialmente su nivel de producción de mercancías, invirtieron los excedentes en el mercado financiero, y desbordaron sus productos y capitales hacia otras naciones (Hobsbawm, 1998). Al mismo tiempo, las economías dependientes también apostaban por procesos de industrialización a escala nacional. Así, se inició un flujo de mercancías y capital que traspasaba las fronteras nacionales; fueron los inicios de la mundialización de la economía.

Al alero de la industria se desarrolló un sector asalariado que demandó mejoras en sus condiciones laborales y de vida; el extenuante y monótono ritmo de trabajo que impone la línea de producción taylorista-fordista requería de incentivos poderosos para mantener a la fuerza de trabajo en sus puestos (Braverman, 1981). Los movimientos obreros presionaron a los gobiernos a desarrollar un sistema de seguridad social que amplió el alcance de los servicios básicos y la capacidad de consumo de la población. Al mismo tiempo, la industria requería de personas con capacidad de consumo suficiente como para comprar las mercancías que ella misma producía (Coriat, 2001). Estos intereses conjugados presionaron porque entre la década del 60 y el 70 en los países industrializados se instaurara el modelo de Estado de Bienestar; el gasto público se dirigió a servicios sociales que mejoraban la calidad de vida de la población, y, en consecuencia, estabilizaban su capacidad de consumo: salud, educación, pensiones, seguros de desempleo, entre otros.

Al aumentar generalizadamente la producción, los mercados nacionales dejaron de tener la capacidad de absorber el creciente flujo de mercancías que producía la industria; el capital presionó para que los límites económicos de los Estados-Nación hicieran más fácil la entrada y salida de dinero y productos manufacturados. Así, desde los años 60 la economía comenzaba a sobrepasar el intercambio entre países e iniciaba una etapa “transnacional”, es decir, las relaciones económicas comenzaron a tejerse sin un límite territorial concreto, en paralelo a las regulaciones gubernamentales. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial fueron herramientas útiles para suavizar las relaciones políticas que se vieron afectadas por este fenómeno (Hobsbawm, 1998). Las grandes compañías multinacionales abrieron fábricas alrededor del mundo según fuera más conveniente el precio de la mano de obra, y si bien el capital se concentraba principalmente en las grandes potencias económicas, a causa de este fenómeno el nivel de producción industrial aumentó generalizadamente en todos los países (Harvey, 2007).

Los excedentes de la industria se inyectaron en el mercado financiero, que creció a tasas sin precedentes. Con ello, las ganancias del sector manufacturero dejaron de depender exclusivamente de la relación entre oferta y demanda de mercancías, incorporándose la actuación de las empresas en la bolsa de valores como un factor importante (Harvey, 1990). El mercado financiero también sirvió como plataforma para desarrollar una economía transnacional, pues permitía la circulación del capital por el planeta con escaso control gubernamental sobre el tipo de cambio y la masa monetaria (Hobsbawm, 1998).

La acumulación de capital en tasas tan grandes tuvo consecuencias imprevistas. Por un motivo que parecía inexplicable, el sistema económico experimentaba una constante caída en las tasas de ganancia y los niveles de productividad, al tiempo que la inflación crecía sin parar. Coriat afirma que el aparataje taylorista-fordista sufría “*un fenómeno de sobreacumulación*” (Coriat, 2001, p. 146): el exceso de capital y mercancías llevó a que progresivamente ambos se depreciaran y desvalorizaran. En esa línea, Hobsbawm (1998) plantea que el sistema dependía del delicado equilibrio entre el crecimiento de la producción y la capacidad de los consumidores de absorberlo; éste se rompió cuando durante los años 60 la escasez de mano de obra pujó a la alza de los salarios, lo cual, sumado a la constante baja en la productividad, explicaría la espiral inflacionaria que afectó a la mayoría de los países industrializados.

Este fenómeno hizo evidente una crisis doble del taylorismo-fordismo: de legitimidad y de eficacia (Coriat, 2001). Lo primero, el cuestionamiento a la legitimidad del sistema, se expresó en la rebelión de las masas obreras en contra de las tediosas y fatigantes condiciones del trabajo en cadena, y los bajos salarios. Tanto las huelgas, como la resistencia activa al trabajo (ausentismo, poca prolijidad en la producción, rotación de personal), trajeron grandes costos al capital, al punto que éste mismo reconoció la existencia de un problema estructural en el taylorismo-fordismo, que exigía abordarse para mantener la continuidad del modelo económico.

En segundo lugar, la crisis de eficacia se habría producido porque la producción en cadena se demostró incapaz de solucionar algunos de los problemas que prometía superar. La división del proceso de trabajo en distintas etapas de la fabricación del producto sufre una debilidad estructural: implica que cada obrero está calificado para ejecutar sólo un par de tareas sencillas, por lo tanto es incapaz de solucionar problemas en otra parte de la cadena; al mismo tiempo, la falla de un solo elemento, puede traer la caída del sistema completo. En otras palabras, el complejo equilibrio que se requiere para producir en cadena, hace que la producción sea vulnerable y poco eficiente (Coriat, 2001).

La primera señal de deterioro fue el desplome del sistema financiero internacional instalado en la Conferencia de Bretton Woods² en 1971: producto del descalabro económico producido por la guerra de Vietnam, el presidente norteamericano Richard Nixon forzó a la economía mundial a quitar el respaldo de sus monedas en oro para que pasaran a tener un precio flotante; ello fue un gran primer paso hacia consolidar la liberalización y mundialización de la economía

² La Conferencia de Breton Woods (1944) fue el espacio donde las grandes potencias coordinaron el nuevo esquema de relaciones comerciales y financieras luego de las Guerras Mundiales, que incorporaba el esquema de monetario del patrón oro dominado por el dólar, consolidando con esto la hegemonía económica de los Estados Unidos.

(Hobsbawm, 1998). En este contexto es que en 1973 la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP) decidió subir el precio del crudo, lo cual hizo estallar una grave recesión económica como no se veía desde la II Guerra Mundial (Harvey, 2007).

Estos eventos sirvieron como catalizadores para iniciar profundas reformas económicas tanto en el mundo industrializado como en las economías dependientes. El primer caso fue precisamente Chile, a mediados de la década del 70, en plena dictadura y por tanto sin oposición política efectiva. Unos años después, Margaret Thatcher en el Reino Unido y Ronald Reagan en Estados Unidos adoptaron una serie de drásticas medidas en miras a liberalizar la economía, reducir el gasto público, facilitar el libre flujo de capital, y reducir la inflación. Se desarticuló la mega-industria verticalmente integrada propia de la era del fordismo; en su reemplazo las “fábricas livianas” (Antunes, 2005) se esparcieron por todo el planeta, en una red de relaciones comerciales entre grandes empresas, maquilas y pequeños productores según sea más conveniente el precio de la mano de obra o las regulaciones impositivas. Se reorganizó la producción mundial en una nueva división internacional del trabajo (Harvey, 2007), con lo cual la extracción de materias primas y la provisión de mano de obra industrial se trasladó a regiones que podían disponer de ambas a menor costo (India, China, México, Costa Rica, varios países del sudeste asiático, o Chile). Se desarticulaban las empresas que antes eran un gran complejo, subdividiéndose en varias unidades más pequeñas que se hacían cargo de ciertas porciones de la producción, permitiéndole a la principal “desconectar” fácilmente las partes innecesarias si la economía así lo exigiera; de esta forma, en muchos casos más que desconcentración productiva, se produce una reagrupación entre empresas que solían tener un mismo dueño (Boltanski & Chiapello, 2007).

Las reformas neoliberales consolidaron procesos que se gestaron durante el período anterior: un sistema económico mundial articulado por el mercado financiero, en torno a empresas reorganizadas hacia modalidades de producción que permiten mayor flexibilidad, economías abiertas al comercio externo, y con un muy reducido gasto público en servicios sociales. La agroindustria chilena se gesta en este contexto, lo cual determina su fuerte orientación exportadora, impactando en las formas de trabajo y producción que se observan en el rubro.

1.1.2 LA INDUSTRIALIZACIÓN PARCIAL DEL PERÍODO NACIONAL-POPULAR EN CHILE

Los intentos de industrialización en América Latina adquieren fuerza a mediados del siglo pasado de la mano de los gobiernos desarrollistas, luego de que la crisis de 1929 hiciera caer drásticamente la demanda de las potencias económicas por materias primas. Entonces, las economías dependientes de esta fuente de ingresos se vieron forzadas a buscar alternativas que las hicieran más resistentes a los vaivenes de la economía internacional. Se inició una política de “crecimiento hacia adentro”, es decir, de resguardo a la producción interna e intervención planificada del Estado sobre la economía, con el objetivo de desarrollar un sector manufacturero nacional que independizara a las naciones de la demanda externa³. Los gobiernos promovieron que la industria local fabricara los productos que hasta ese momento se importaban; este modelo se denominó “Industrialización por Sustitución de Importaciones”

³ Si bien existieron países donde se había logrado un desarrollo industrial notorio, como Argentina, México y Brasil, éstos corresponden a situaciones económicas más bien excepcionales en la región, y muy distintas a las que son objeto de la presente investigación (Cardoso & Faletto, 1975).

(ISI), y suponía que la modernización industrial era la clave para alcanzar el desarrollo económico que ostentaban las potencias mundiales.

Pero la nueva política económica se asentaba en una base social y productiva poco apropiada para el desarrollo de la industria (Pinto, 1970). La agricultura tradicional había hegemonizado la producción chilena por casi tres siglos; por este motivo el sector terrateniente gozaba de gran poder político, y no tenía interés en ceder sus beneficios crediticios y tributarios a favor del sector industrial. Un segundo sector de importancia era el primario-exportador, principalmente la minería: este se beneficiaba de una economía abierta y que promoviera la inversión extranjera en el país (buena parte de los capitales eran ingleses), no de las regulaciones tributarias y arancelarias que impuso el modelo ISI. En este escenario, ninguno de los grupos que dominaban la economía estaba en posición de impulsar la industria nacional, y ante la ausencia de un actor capaz de dirigir el proceso de industrialización, fue el Estado quien asumió un papel activo (Cardoso & Faletto, 1975).

El Banco Central estableció un estricto control sobre el tipo de cambio y la masa monetaria, y de la mano con el recién inaugurado Banco del Estado, se entregaron nuevos créditos orientados a la industria. En 1939 se creó la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), un instrumento público que permitiría planificar el desarrollo de la economía, bajo cuyo alero se desarrollaron industrias estatales básicas como la producción energética, refinería de petróleo, la producción de acero y el tratamiento de aguas; escasamente se constituyeron otras de mayor intensidad productiva y tecnológica, como los textiles y las telecomunicaciones (Carmagnani, 1998). En definitiva, se crearon toda clase de incentivos para que se desarrollara la industria nacional, por tanto este sector desde sus inicios dependió fuertemente de la acción del Estado.

Esta dependencia se veía reforzada por las difíciles condiciones del mercado interno. La demanda nunca fue suficientemente grande como para absorber las manufacturas de producción nacional, pues tanto el volumen de la población como los salarios eran reducidos. Por este mismo motivo la industria chilena tampoco podía crecer lo suficiente para emplear a las masas de migrantes campo-ciudad asentadas a las afueras de las ciudades, que prácticamente no tenían capacidad de consumo, y por lo tanto no contribuían a ampliar la deprimida demanda interna (Cueva, 1979). Estos sectores marginados de los beneficios sociales que había traído la industria manufacturera, acumularon descontento y se movilizaron para mejorar sus precarias condiciones de vida. Así, el modelo ISI generó divisiones que debilitaron su propia base de apoyo social: quienes gozaban de los beneficios de la industria (obreros industriales, sectores medios vinculados a la burocracia estatal, empresariado), y quienes se mantenían excluidos de ellos (sectores urbanos marginales y el campesinado) (Baño, 2003).

Al mismo tiempo, la industria no podía acumular el capital suficiente para invertir en desarrollar tecnología propia (apenas un tercio de las ganancias de la industria se invertían en capital fijo (Pinto, 1970)), y tampoco tenía los conocimientos técnicos necesarios para hacerlo, pues no habían experiencias previas en la industria. En ese escenario resultaba mucho más conveniente importar la tecnología antes que producirla dentro del país. La importación de la maquinaria dependía a su vez de que el sector primario-exportador continuara ingresando divisas al país, y de los créditos obtenidos del extranjero; esta realidad funcionaba como una “camisa de fuerza” de la industria, pues sólo podía crecer tanto como se lo permitieran las divisas disponibles (Pinto, 1970). Con esto no se cumplían algunos de los principales objetivos del modelo ISI, que era terminar con la dependencia de la economía chilena del mercado externo, y desarrollar un sector industrial que liderara la modernización del país.

Así, Chile se intentaba industrializar sin una base productiva industrial previa, con el empresariado nacional debilitado y la oligarquía terrateniente empoderada (aunque en declive), y estrechos márgenes para ampliar el mercado interno. En ese contexto, el gobierno del socialista Salvador Allende (1970-1973) llegó al poder apoyado por un frente social que aglutinaba a diversos sectores (la Unidad Popular), pero se erigía sobre una base social dividida, y además debiendo enfrentarse a la desconfianza de la burguesía que se vería afectada con su programa de estatización de sectores estratégicos de la economía y control de los precios. Sumado a la conflictividad social, el gobierno heredó el estancamiento crónico del modelo ISI, que con todas las restricciones ya mencionadas, nunca fue capaz de despegar en la medida que se esperaba. Durante el gobierno de Allende el nivel de producción continuó bajando, y la capacidad de consumo aumentó en mayor medida que los productos disponibles, lo cual disparó la inflación al alza (Salazar, 2003). La espiral inflacionaria fue agravada con el bloqueo económico de Estados Unidos, que se negaba a prestar las divisas necesarias para favorecer a un país gobernado por socialistas, e inició una activa política de intervencionismo para desestabilizar la economía local (Baño, 2003). En medio de la crisis económica y social, en 1973 el gobierno de Allende fue derrocado con un golpe militar encabezado por el entonces comandante en jefe del ejército Augusto Pinochet, que gobernó por los siguientes 17 años.

Si bien en un principio el gobierno dictatorial dirigió la economía con la misma orientación desarrollista que sus predecesores, rápidamente su equipo asesor redireccionó las políticas económicas hacia el neoliberalismo que impera hasta el día de hoy, para favorecer al sector primario-exportador y el nuevo capital financiero. De esta forma, a pesar de la resistencia de los sectores obreros y empresariales asociados al modelo ISI, las reformas libremercadas de Pinochet borrarón todo rastro de la industria manufacturera nacida en el esquema anterior, impulsando un nuevo modelo centrado en la exportación de materias primas, el mercado financiero y los servicios. Así, el neoliberalismo se instala en una realidad local notoriamente distinta a la de las potencias económicas, que se habían industrializado luego de cientos de años de intensa competencia inter-empresarial, con un amplio espacio para el desarrollo de tecnologías y maquinaria propia.

Para efectos de la presente investigación, es de interés destacar dos elementos de estos antecedentes. En primer lugar, queda en evidencia que en Chile nunca se desarrolló un sector manufacturero de alta intensidad que más tarde pudiera servir de base a las transformaciones productivas que ha experimentado la economía en el último tiempo; por lo tanto, la industria local ha asumido las nuevas exigencias de la economía a través de formas específicas que no necesariamente se ajustan a los esquemas teóricos elaborados en países industrializados. Así, estas transformaciones se incorporan a un sector manufacturero que es parte de la cadena primario-exportadora, adaptando y yuxtaponiendo formas de producción de alto desarrollo tecnológico, con otras de baja intensidad que son propias del sector primario-exportador, o incluso con productores que utilizan métodos tradicionales. En segundo lugar, salta a la vista que la modalidad de producción agroindustrial se instala sobre las cenizas de la hacienda, es decir “desde cero”, sin infraestructura previa y con los sectores sociales históricamente asociados al agro casi completamente desarticulados; a raíz de ello, la agroindustria tiene espacio para incorporar nuevas formas flexibles de trabajo y producción con especial intensidad.

1.2 CARACTERÍSTICAS DE LA PRODUCCIÓN Y EL TRABAJO INDUSTRIAL EN EL NEOLIBERALISMO CONTEMPORÁNEO

1.2.1 LA INSTALACIÓN DEL NEOLIBERALISMO EN CHILE

Entre los años 1980-90 los países del continente iniciaron un proceso de reformas económicas tendientes a liberalizar los mercados que difirieron en su temporalidad y características generales según la situación nacional, y la fuerza relativa que tuvieran los actores sociales involucrados en las transformaciones. En el caso chileno, el proceso de instalación del neoliberalismo fue uno de los primeros y más radicales en el mundo, en plena dictadura y por lo tanto con la oposición política neutralizada, y sin un sector industrial nacional capaz de hacerle frente.

Las pugnas sociales heredadas y profundizadas durante el período anterior, junto a la caída económica de 1973 y el consecuente aumento exponencial de la inflación, aceleraron las condiciones que dieron paso al golpe militar, apoyado por la oligarquía, el empresariado y buena parte de los sectores medios, bajo la pretensión de frenar las reformas de la Unidad Popular y las masivas movilizaciones sociales que se habían organizado durante este período (Ruiz & Boccardo, 2015).

Si en un inicio la orientación desarrollista o neoliberal del gobierno dictatorial estuvo en disputa (Valdivia, 2001), ya a mediados de la década del 70 diversos sectores sociales se alineaban a favor de un programa de liberalización económica, incluyendo al empresariado financiero local, la tecnocracia civil, y las mismas Fuerzas Armadas que comandaban el país (De la Garza, 2001; Ruiz & Boccardo, 2015). En términos de De la Garza, el giro neoliberal tuvo un carácter doble:

“una forma de Estado que rompe con [...] los pactos corporativos que buscaron conciliar la acumulación de capital con la legitimidad política del Estado; y es, asimismo, una forma de reestructuración productiva, consecuente con la apertura y globalización de las economías” (De la Garza, 2002, p. 148).

Así, en aproximadamente 5 años el país vivió una profunda transformación de su economía hacia un sistema de libre mercado; también se realizaron una serie de reformas políticas y sociales que flexibilizaron las regulaciones laborales, y dificultaron a los sindicatos resistirse a los cambios.

Se pueden identificar cuatro transformaciones fundamentales: privatización de los activos estatales, liberalización financiera, fortalecimiento del sector exportador, y las reformas al sistema de servicios sociales (French-Davis, 2001). Si bien durante los años 1982-84 el país sufrió una recesión importante que obligó a frenar o retroceder en algunas reformas, éstas se retomaron inmediatamente apenas se volvió a estabilizar la economía.

El primer paso fue privatizar las industrias estatizadas por el gobierno de Allende, y vender a muy bajos concentraron el capital en unas pocas empresas (Salazar, 2003). También se incorporó la lógica del mercado en el sistema de servicios sociales, permitiendo que actores privados y con fines de lucro proveyeran estos servicios a través de un esquema mediado por la competencia; tal es el caso de la educación, previsión social, salud, seguridad laboral. Una vez terminada la dictadura, en los años 90 los gobiernos democráticos culminaron la política de privatizaciones iniciada en dictadura, y desarrollaron un sistema de concesiones de obras públicas a empresas privadas, las cuales a cambio de realizar las construcciones requeridas,

tenían el derecho de cobrar por su uso hasta recuperar la inversión y obtener una utilidad convenida previamente en un contrato con el Estado.

Las privatizaciones fueron acompañadas por la reorganización del mercado financiero. Se levantaron las regulaciones al sistema de créditos y se liberalizaron las tasas de interés (Ffrench-Davis, 2001). Las empresas se financiarizaron, y su éxito se comenzó a relacionar estrechamente con su desempeño en este rubro; por ejemplo en la rama del *retail* las ganancias obtenidas a través de su área financiera incluso han llegado a superar a la venta y distribución de productos (Ruiz & Boccardo, 2010). Para abordar la inflación se redujo la cantidad de dinero circulante, y se facilitó el acceso a créditos de consumo. Así, a pesar de que la población tenía poco efectivo para satisfacer sus necesidades básicas, pudo paliar el déficit endeudándose; el crédito se erigió como una suerte de seguro económico que permitía mantener bajos los salarios (Salazar, 2003). Respecto al mercado externo, se levantaron las restricciones a la entrada y salida de capital del país, se terminó con el control sobre el tipo de cambio y se permitió el ingreso de instituciones crediticias extranjeras. Al final de este período se sentaron las bases del boyante mercado financiero actual.

También se tomarían medidas para fortalecer al sector primario-exportador, las cuales permitieron el desarrollo de la agroindustria. Se estableció un arancel uniforme muy bajo (que se elevó sólo durante la crisis, pero luego volvió a descender); con ello se eliminó la protección a la industria nacional, motivando la inversión en el sector extractor de materias primas que, como se detalló en el apartado anterior, tenía la ventaja de acceder a un mercado internacional mucho más grande que el local, y requerir relativamente poca inversión (Ffrench-Davis, 2001). Se liberalizó el acceso a los recursos naturales a través de leyes que promovían y subsidiaban la explotación privada sobre éstos. Por ejemplo, el Decreto Ley N°701 dictaminaba que el Estado devolvería a las empresas hasta el 75% de los gastos incurridos al plantar los bosques productivos; asimismo, la nueva Ley de Pesca repartió cuotas exclusivas a la empresa privada para favorecer el desarrollo de la industria salmonera, de harina de pescado y extracción de algas (Crispi, 1982). También creció la exportación de vino, frutas, y celulosa, que antes sólo se producían para el mercado interno. El resultado fue que las cadenas productivas basadas en recursos naturales se expandieron, y quebraron masivamente las industrias manufactureras locales, que no podían competir con la inundación de productos importados de bajo costo.

Finalmente, se realizaron una serie de reformas sociales en materia de educación, salud y trabajo, las cuales tenían por objetivo descentralizar la administración y disminuir el gasto público en tales servicios, introduciendo a entes privados con fines de lucro. Todo esto bajo el supuesto de que los sistemas operan de forma más eficiente bajo las reglas del mercado, por lo cual el Estado se debe limitar a subsidiar al sector privado para que sea éste quien entregue los servicios. En este sentido, para efectos de la investigación es relevante profundizar en la reforma laboral de 1979: la nueva regulación consolidó la posición debilitada del movimiento de trabajadores, neutralizado por la persecución política y las profundas transformaciones productivas que desestructuraron a la masa laboral industrial que se había constituido en el período anterior.

Lo anterior fue posible en circunstancias que los únicos actores sindicales activos, los demócrata-cristianos, se mostraron dispuestos a colaborar con los cambios que imponía el gobierno; todos aquellos que pretendían resistir estas reformas se encontraban tremendamente debilitados tras los drásticos cambios económicos, como también por la abierta persecución política que sufrieron durante la dictadura. Estos cambios fueron sintetizados en un cuerpo legal que estableció nuevos límites bajo los cuales se podían

desarrollar los actores sindicales: el Plan Laboral de 1979 impulsado por el entonces Ministro del Trabajo José Piñera, que tenía por objetivo transformar las relaciones laborales para terminar con el sindicalismo propio del período nacional-popular, bajo el entendido de que éste era una traba para el desarrollo del libre mercado (Piñera, 1980). El trabajo pasó a considerarse una mercancía como cualquier otra, y por ende, se dejó a merced de las reglas de la competencia económica (De la Garza, 2001; Iranzo & Richter, 2012; Narbona, 2014). En términos de su creador, el nuevo cuerpo legal buscaba transformar cuatro aspectos fundamentales del sindicalismo (Piñera, 1980):

1. Negociación colectiva limitada a la propia empresa: se redujo la negociación colectiva sólo al nivel del empleador directo, con lo cual las organizaciones federativas o ramales quedaron fuera de la ley.
2. Huelga “no monopolista”: impedir la paralización de los centros de trabajo con medidas como el reemplazo de trabajadores en huelga, limitación de los motivos legales de huelga, entre otros.
3. Liberalismo organizativo: se permite el paralelismo organizacional y en las negociaciones colectivas, bajo la premisa de que los trabajadores deben ser libres de seguir o no al sindicato.
4. Despolitización sindical: desvincular a los sindicatos de los asuntos generales de la sociedad, limitando su acción a las materias estrictamente relacionadas con el beneficio económico de los trabajadores que se obtiene de la empresa, como el salario o bonificaciones.

La Reforma Laboral de 1979 y los decretos leyes promulgados posteriormente, fueron sistematizados en el Código del Trabajo de 1987, que los gobiernos democráticos de los años 90 terminaron de consolidar a través de una serie de acuerdos marco firmados entre la Central Unitaria de Trabajadores, el Gobierno y la CORFO. La nueva ley permitió al empresariado disponer libremente de la mano de obra según sus necesidades; el trabajo quedó notoriamente desmejorado en relación a la situación anterior, y vio disminuido su poder respecto al período anterior (De la Garza, 2002; Narbona, 2014; Ruiz & Boccardo, 2011).

El giro neoliberal significó una transformación económica tan profunda, que no sólo reordenó el peso relativo de cada rama de la producción, sino que reestructuró a los actores sociales que existían en el período nacional-popular. Se desarrollaron los rubros primario-exportador, terciario y financiero, y bajo su alero se fortalecieron nuevos sectores de asalariados que antes tenían escasa participación en la Población Económicamente Activa (PEA): comercio, construcción, servicios, finanzas; al mismo tiempo, al desestructurarse la industria manufacturera tradicional, el peso relativo de los trabajadores relacionados con este sector disminuyó considerablemente (Ruiz & Boccardo, 2011). El nuevo Código del Trabajo favoreció la flexibilidad laboral en formas precarizantes, y dificultó la organización sindical (Narbona, 2014). En este escenario se desarrolla una nueva modalidad industrial distinta a la del período nacional-popular, de baja complejidad y dirigida al mercado externo, dentro del cual se encuentra la agroindustria.

1.2.2 LA SITUACIÓN DE LA INDUSTRIA CHILENA EN EL NEOLIBERALISMO

Durante las décadas de 1970 y 1980 la industria chilena debió enfrentarse tanto a las bruscas oscilaciones en la economía internacional, como al cambio en la política económica operado por la dictadura. Como parte de las políticas neoliberales, el gobierno favoreció al sector exportador; al mismo tiempo, los costos de importar bajaron drásticamente, y el país recibió un

enorme flujo de mercancías extranjeras de bajo costo contra las cuales los industriales locales no podían competir. Así, la industria nacional nacida al alero del modelo ISI se vio tremendamente desfavorecida, y estando en condiciones demasiado debilitadas como para enfrentar el nuevo escenario. Si hasta 1973 el sector industrial sustituidor de importaciones era central en la estrategia de desarrollo nacional, posterior al ajuste quedó al arbitrio del mercado y quebró masivamente: entre 1974 y 1983 cerraron en torno a 5 mil industrias, mayoritariamente del rubro sustitutivo (Agacino, et al., 1995). La nueva política económica se amparaba en el discurso de que la liberalización fortalecería a aquellos rubros que producen en condiciones más ventajosas respecto a otros países, y por lo tanto aumentaría la competitividad de los productos chilenos en el mercado internacional, incentivando a la modernización de la base productiva (Crispi, 1982) (la teoría de las “ventajas comparativas”; en el caso de la agroindustria chilena, el buen clima y la ausencia de plagas).

Ya hacia mediados de la década del 80 las industrias que sobrevivieron al embate del neoliberalismo se habían estabilizado en el nuevo escenario político y económico. Agacino, Rivas y Wormald (1995) afirman que hacia 1987 los ingresos de la industria habían *superado* los obtenidos durante el máximo histórico de 1972, y a raíz de ello interpretan que la desindustrialización que vaticinaban los economistas de la época no era más que un mito. Sin embargo, esta industria era distinta a la del modelo ISI: la apertura económica favoreció a la pesca, la agroindustria, los alimentos y el rubro forestal; es decir, se desarrollaron sectores de baja intensidad y complejidad tecnológica. Además, este crecimiento se debió en buena parte a que mejoraron las condiciones para acumular ganancias, y no porque existió un genuino proceso de modernización industrial. Luego de la reforma laboral los salarios disminuyeron sustancialmente y al mismo tiempo aumentó la carga y extensión del trabajo, sin que las organizaciones sindicales pudieran negociar condiciones más beneficiosas. Durante la misma época las industrias redujeron la inversión en tecnología e infraestructura, pues al no existir incentivos para ello, priorizaron abaratar costos (Abramo, et al., 1997; Agacino, et al., 1995). En otras palabras, se lograron mayores niveles de acumulación a partir de un uso intensivo de la fuerza de trabajo y de simplificar los procesos productivos; es lo que se ha denominado una “modernización espuria” (Agacino, et al., 1995).

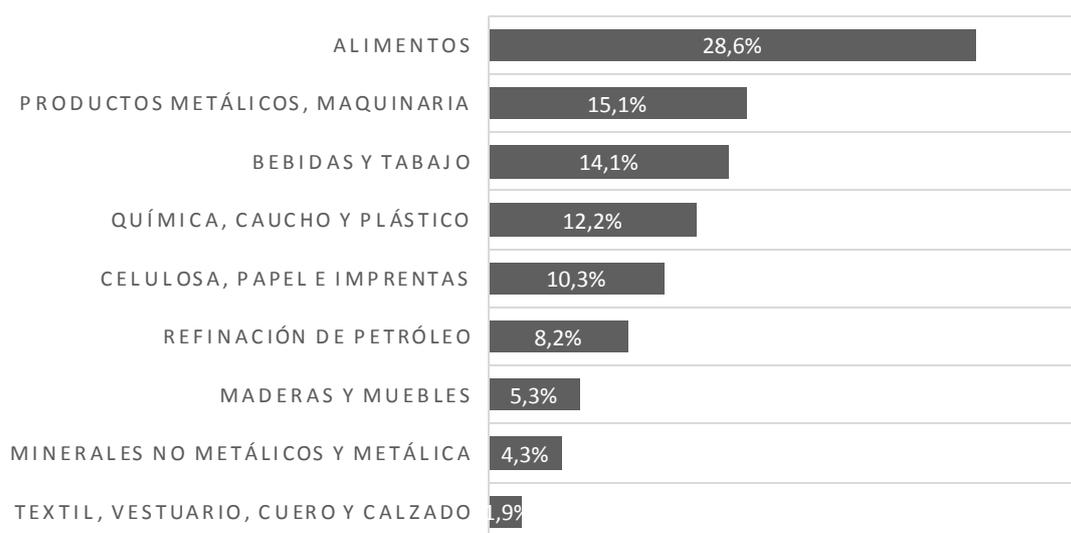
Abramo, Montero y Reinecke (1997) consideran que en la transformación de la industria chilena destacan dos fenómenos: el fortalecimiento del sector exportador, y la rearticulación en cadenas productivas. Respecto a lo primero, las autoras afirman que la política económica de la época tuvo por objetivo transformar estructuralmente los precios para favorecer a las unidades exportadoras. Ello fue un fenómeno transversal a toda la economía, si bien las exportaciones más fortalecidas fueron los productos derivados de recursos naturales (celulosa, harina de pescado, muebles, salmón, y sin duda la agroindustria), y en menor medida las manufacturas tradicionales (metalmecánica, plásticos, confecciones y calzado) (Abramo, et al., 1997). Sin embargo el crecimiento ha sido notoriamente desigual según tamaño de las empresas, pues la política económica facilitó la creación de oligopolios con un enorme poder de mercado, contra los cuales la pequeña y mediana empresa no fue capaz de competir; como resultado, las industrias que se vincularon exitosamente con el mercado internacional fueron las de mayor tamaño, lo cual a su vez fortaleció su poder económico ante los actores internos (Díaz, 1995).

En segundo lugar, la industria se rearticuló en cadenas productivas multisectoriales que vincularon desde el sector primario hasta los servicios; por consiguiente, dada la hegemonía del sector exportador, prácticamente toda la economía se comenzó a relacionar en algún nivel con el mercado externo. En contraste, durante el auge del modelo ISI la industria se caracterizaba por la integración vertical: una sola gran empresa controlaba buena parte del proceso

productivo, desde la extracción o compra de materiales, hasta la elaboración de la mercancía final. Las reformas económicas promovieron la desestructuración de las cadenas verticales, para abrir el paso a un sinnúmero de pequeñas empresas que asumieron el papel de proveedoras o subcontratistas de los grandes oligopolios (Abramo, et al., 1997). Las nuevas cadenas se constituyeron principalmente en torno al sector primario, que fue uno de los más fortalecidos luego de la transformación productiva; en este escenario, el poder económico lo concentraron las empresas productoras de *commodities* industriales, es decir, aquellas manufacturas directamente derivadas de recursos naturales, que son utilizados como materia prima de otras industrias más complejas (celulosa, acero, cobre refinado, harina de pescado, o productos agropecuarios). Sin embargo, en otros casos el poder económico se trasladó desde la industria hasta las empresas comercializadoras o de *retail*, pues tienen la libertad de elegir entre los productos nacionales o importados, lo cual las ubica en posición de imponer condiciones a sus proveedoras locales (Díaz, 1995).

Hoy la industria manufacturera representa en torno al 11% del PIB chileno, la tercera rama que más aporta al PIB nacional, luego de los servicios financieros y empresariales. Dentro del sector, la producción de alimentos es la de mayor magnitud y nivel de exportación (USD \$7.228 millones al año 2014) (SOFOFA, 2016).

Gráfico 1
Estructura del PIB en la industria manufacturera chilena, año 2014



Fuente: SOFOFA, 2016

El viraje hacia una matriz primario-exportadora ha implicado que el crecimiento del sector se enfoque en productos que requieren escasa elaboración: la CEPAL observa que casi un 60% de las exportaciones manufactureras del país corresponden a productos de nivel tecnológico bajo y medio, como los derivados del plástico, metales, refinación de petróleo, papel, textiles y alimentos (CEPAL, 2011). En contraste, durante el período en que se impulsó el modelo ISI se produjeron herramientas y maquinarias de variados tipos, componentes automotrices, e incluso se ensamblaron automóviles en suelo nacional. Así, si bien la proporción de la industria en el PIB

se mantuvo relativamente similar respecto al período anterior (Agacino, et al., 1995), es evidente el retroceso hacia ramas de baja productividad y que aportan menos valor agregado.

1.2.3 TRABAJO Y ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA CHILENA ACTUAL

Existen pocos antecedentes que describen la organización del trabajo en la industria manufacturera nacional, y se trata de investigaciones que se llevaron a cabo hace más de 10 años, por lo tanto deben entenderse en el contexto de la reciente retorno a la democracia, en el cual las políticas de liberalización económica estaban aún siendo profundizadas. En ese marco, los estudios que se presentan a continuación tienen por objetivo comprender cómo se transformó la industria nacional luego del giro neoliberal, para identificar si es posible reconstituir a la clase obrera tradicional; otros buscan conocer si las empresas han adoptado exitosamente los métodos “post-fordistas”⁴, incluyendo la técnica del justo a tiempo, el control de la calidad total, el desarrollo de métodos de monitoreo interno de la empresa, o la incorporación de investigación e innovaciones en el quehacer productivo.

Destaca la ya citada investigación de Abramo, Montero y Reinecke del año 1997, como parte de un proyecto regional de la OIT para conocer el impacto de las transformaciones neoliberales en la industria. Los resultados en Chile muestran que una de las características más recurrentes de la nueva industria es la constitución de cadenas productivas fragmentadas como estrategia para externalizar riesgos y bajar los costos de producción (Abramo, et al., 1997). En rubros como la confección de ropa y calzados, las empresas que ocupan una posición hegemónica dentro de la cadena tienden a externalizar a pequeños talleres o trabajadores a domicilio sin ninguna prevalencia de leyes laborales que los protejan, ni tampoco incentivando la modernización de la maquinaria que permita aumentar el valor de las mercancías: *“resulta claro que el incremento de la competitividad se basa en la precarización del empleo, con un grado mínimo o nulo de transferencia tecnológica hacia los niveles inferiores de la cadena”* (Abramo, et al., 1997, p. 160). Las autoras afirman que abaratar los costos a través de la pauperización de la fuerza de trabajo es parte de las estrategias para hacer frente a la competencia de productos importados que coparon el mercado interno con la apertura económica.

La subcontratación es otra dimensión del fenómeno del encadenamiento productivo. Hasta antes de la reforma laboral hecha de 1979, estaba prohibido externalizar funciones que fueran parte del rubro principal de la empresa; desde entonces, en general todos los rubros han experimentado un aumento en la cantidad de funciones que subcontratan. La Encuesta Laboral (ENCLA) revela que la subcontratación bajó de un 37,8% (2011) a un 17,6% (2014); sin embargo, la fuerza laboral subcontratada se ha mantenido en un 10%, es decir, menos empresas subcontratan, pero lo hacen en mayor proporción que antes (DT, 2016). La subcontratación adopta distintas formas: puede establecerse con pequeños talleres de trabajadores a domicilio, con otras empresas con las cuales se establece un contrato comercial que incluye la transferencia parcial de tecnología y conocimientos respecto a los procesos productivos, o bien con subcontratistas especializados que han desarrollado métodos y tecnologías propias que les permiten independencia frente a la principal, e incluso eventualmente pueden llegar a ser más

⁴ Se deben enfatizar las comillas, pues en el debate nacional el término se ha utilizado para describir procesos genéricos bastante descontextualizados de las formulaciones originales.

grandes en tamaño (Abramo, et al., 1997). En la industria manufacturera lo normal parece ser el segundo caso, aunque con un grado muy bajo de transferencia tecnológica y capacitación, a excepción de aquellas empresas que comparten vínculos de propiedad con las subcontratistas, o aquellas que han adquirido la certificación ISO 9000⁵ (la cual evalúa todo el proceso productivo, incluyendo la calidad de la materia prima, las fases intermedias y la relación con los proveedores).

Otra transformación relevante es la introducción de nuevas tecnologías. Durante los años 2000 se observó una tendencia creciente a utilizar la informática en la gestión de la empresa y el diseño de productos, así como a automatizar los procesos productivos; ello ha permitido reducir los tiempos muertos, ampliar la gama de productos, disminuir la cantidad de mano de obra empleada (Ramos, 2005). Existe una estrecha relación entre el tamaño de la empresa y el nivel de complejidad tecnológica, donde las grandes unidades comenzaron a utilizar más frecuentemente maquinaria automatizada y renovaron sus productos, en contraste con las pequeñas que adoptaron nuevas tecnologías de forma lenta y parcial (Abramo, et al., 1997).

En contraste, hasta la época se había dado poca importancia a la reorganización del proceso de trabajo. En general, si las empresas aumentaron el nivel de exigencia de calificaciones de sus empleados era porque requerían operadores para la nueva maquinaria, o bien los esfuerzos se concentraron en los equipos de gerencia (Díaz, 1995). Se observa que los departamentos de calidad más complejos están en las empresas que han adquirido certificación ISO 9000; sin embargo, constituyen un grupo minoritario, mientras que la mayor parte de las empresas monitorean la calidad sólo de la mercancía final (Ramos, 2005).

A su vez, la tendencia es a mantener pirámides de jerarquía donde las decisiones relevantes no incorporan a la planta de trabajadores, ni tampoco se consideran sus conocimientos para modernizar los procesos productivos; nuevamente, las escasas empresas que se transformaron en ese sentido lo hicieron sólo a nivel de la gerencia (Díaz, 1995). Tampoco se han masificado los denominados círculos de calidad ni el trabajo organizado en equipos autónomos (Ramos, 2005).

Sí se ha observado un aumento de la flexibilidad en los puestos de trabajo, siendo la polivalencia una de las formas más extendidas. Al trabajador se le exige cumplir un mayor número de tareas, incluyendo el mantenimiento de la maquinaria y el control de calidad, y se le rota frecuentemente de puesto de trabajo; la polivalencia es más común en empresas grandes (Novick, 2002). También se ha incrementado el personal contratado de forma temporal o a tiempo parcial, y con contratos distintos al indefinido. Ello no ha sido acompañado con un mayor nivel de autonomía en el trabajo, sino que por el contrario, han aumentado los controles externos a través de la tecnología informática (Ramos, 2005).

La situación de las manufactureras en el contexto neoliberal chileno muestra que al momento de investigar la agroindustria debe tenerse en consideración, en primer lugar, que el país ha sufrido transformaciones estructurales en la industria que afectan principalmente a los nuevos

⁵ Acrónimo de la *International Organization for Standardization*, u Organización Internacional de Normalización.

rubros ligados al mercado primario-exportador, como lo es la agroindustria. Ello en un contexto en que la flexibilización del trabajo también se ha extendido hacia las manufacturas, en muchas situaciones a través de formas precarizantes que invitan a analizar con atención las hipótesis del cambio organizativo dentro de las empresas.

1.3 TRANSFORMACIONES RECIENTES DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA EN CHILE. ORÍGENES DE LA AGROINDUSTRIA CONTEMPORÁNEA

Desde mediados del siglo XX, el sector agrícola en Chile ha experimentado profundas transformaciones económicas y sociales, que terminaron con la producción basada en la hacienda para dar lugar a una economía agraria capitalista de gran escala, plenamente inserta en las dinámicas neoliberales de acumulación de riquezas y las cadenas productivas de exportación de materias primas (Bengoa, 1983; Crispi, 1982; Gómez & Echeñique, 1986). Lo tuvo importantes consecuencias en el régimen de trabajo y en las comunidades rurales, que explican el panorama agrario contemporáneo, dominado por la agroindustria. A continuación se desarrollarán los principales aspectos de la historia reciente de las transformaciones del agro en Chile, partiendo por la Reforma Agraria, y culminando con el impacto de la imposición del régimen neoliberal.

1.3.1 LA MODERNIZACIÓN CAPITALISTA DEL AGRO CHILENO: REFORMA AGRARIA Y NEOLIBERALISMO

Desde el siglo XVII hasta la Reforma Agraria de 1962, la sociedad chilena estuvo marcada por la huella de la hacienda, una unidad económica de la cual dependía toda la producción y comercialización de los productos agropecuarios (Gómez & Echeñique, 1986). Ésta generaba riquezas para el dueño de la tierra por medio del trabajo de una comunidad de inquilinos, a quienes se les daba un pedazo de terreno, protección y medios de vida, a cambio de su completa lealtad hacia el patrón, un tributo de su producción personal, y el pago de una renta en trabajo a las tierras patronales.

La hacienda era el eje del poder económico, social y cultural del mundo rural, y su influencia se extendía por el resto de la sociedad latinoamericana. Medina (1963) considera que estos predios agrícolas superaban con creces las funciones meramente productivas, constituyéndose como células familiares que organizaban el poder político-militar de las élites agrarias, en cuya estructura se gestaba un tipo ideal de autoridad que permeaba el carácter de toda la sociedad: el patronazgo. Esta figura de poder, centrada en el patrón, dominaba la vida en la hacienda mucho más allá de las meras relaciones laborales, incluyendo la moral, la religión, la familia y la educación de la comunidad (Gómez & Echeñique, 1986). Así, la hacienda se constituyó como “*un todo social cerrado*” (Medina, 1963, p. 35), base del poder hegemónico de las élites agrarias. Como señala Medina (1963):

“A fines del siglo XVII, la hacienda simboliza la importancia y extensión de la vida rural en un grado que permite compararla a la villa romana durante la decadencia del Gran Imperio.” (Medina, 1963, p. 33)

Desde los años 1930-40 se había comenzado a desestructurar paulatinamente el sistema de inquilinaje. Para evitar la fuga de su mano de obra a las ciudades, los hacendados comenzaron a pagar salarios a los inquilinos; con ello, al interior de las haciendas se constituía una incipiente masa asalariada rural que fue la base de la formación de los primeros sindicatos rurales. A su vez, esto mismo constituyó otro incentivo más a la asalarización, pues el retener mano de obra inquilina al interior de las haciendas se volvió sinónimo de conflictos (Bengoa, 1983).

A pesar de que la hegemonía del agro se resquebrajaba lentamente, no existían las condiciones para transformar profundamente la forma de producción tradicional hacia un modelo que intensificara y modernizara las explotaciones agrícolas. La oligarquía agraria tenía grandes facilidades para acumular riquezas, pues gozaba de autonomía casi absoluta para administrar el trabajo de sus inquilinos, utilizando sistemas cuasi serviles (Medina, 1963). Además gozaban de importantes beneficios económicos, tales como subvenciones estatales a la producción agrícola, facilidades para adquirir créditos y exenciones tributarias (Crispi, 1982).

Pero el orden social tradicional que imponía la hacienda se volvía un escollo para profundizar la estrategia de industrialización nacional que se intentaba impulsar en la época. Durante la primera mitad del siglo XX la población chilena prácticamente se duplicó, y comenzó a migrar masivamente a los centros urbanos; así, se comenzaba a prefigurar un panorama en que cada vez se necesitaban más alimentos, pero había menos fuerza de trabajo produciéndolos (Chonchol, 1976). A ello se sumaba la baja capacidad productiva de la hacienda, condición que hacía cada vez más urgente la necesidad de reformarla.

La conflictividad social entre el campesinado se hacía cada vez más fuerte. Campesinos e inquilinos no se beneficiaban del incremento en el gasto social, al que sí accedía el trabajador de la urbe (Ruiz & Boccoardo, 2011). En ese contexto se constituyeron los primeros sindicatos rurales, que se enfrentaban a condiciones radicalmente distintas a los urbanos. En primer lugar, estaban bajo la vigilancia atenta del patrón, quien tenía el poder no sólo de despedirlos, sino que de despojarlos de todas sus posesiones; por ello, hasta que no se instauró efectivamente el voto secreto y universal en 1952, los trabajadores rurales durante mucho tiempo apoyaron a los partidos conservadores (Angell, 1974). Por otra parte, debían hacer coincidir los intereses de un heterogéneo grupo de trabajadores con y sin tierra, de temporada o permanentes, de la hacienda o “afuerinos”. En este difícil escenario, los sindicatos rurales no pudieron constituir organizaciones efectivas sino hasta que la oligarquía terrateniente comenzó a perder hegemonía con el auge de la industria, y recibieron el apoyo de los partidos progresistas, que ahora los veían como potenciales votantes y dinamizadores de las reformas sociales que querían impulsar (Angell, 1974).

Los sindicatos rurales terminaron por convertirse en organizaciones muy efectivas, con un alto número de adherentes e ingresos monetarios propios que les permitieron idear una estrategia relativamente autónoma. Todo esto en un contexto en que la opinión pública sentía simpatía por la demanda de la reforma agraria, por tanto sus reivindicaciones tomaron fuerza; de esta forma, la discusión giraba en torno a cómo llevarla a cabo, no en si era pertinente hacerlo (Gómez & Echeñique, 1986). Como indica Chonchol:

“Todo lo anterior creó las condiciones para que en los años 60 se viera claramente la absoluta necesidad de transformar el viejo régimen agrario: para modernizarlo, para hacerlo más dinámico y para cambiar radicalmente las relaciones sociales que hasta entonces habían imperado en el campo chileno.” (Chonchol, 1976, p. 602)

En ese escenario, en el primer año de gobierno del demócratacristiano Eduardo Frei Montalva (1964-1970), se impulsó una profunda reforma a la propiedad de la tierra y a las organizaciones

del campesinado⁶. Se expropiaron miles de hectáreas a los grandes latifundistas, desestructurando la concentración de la propiedad de los terrenos; las aguas de regadío se decretaron un bien público, y se levantó la prohibición de los trabajadores rurales a sindicalizarse. El posterior gobierno de Salvador Allende (1970-1973) profundizó las medidas, y aún más intensamente que su antecesor. En total se expropiaron en torno al 50% de los predios para ser redistribuidos, correspondientes a casi 10 millones de hectáreas (Chonchol, 1976). Con ello, la base material de reproducción del poder del latifundio fue destruida: la oligarquía agraria perdió el sustento de su poder económico y político (Crispi, 1982).

El golpe de Estado de 1973 cambió radicalmente el curso de la Reforma Agraria. En los primeros años de la dictadura, el gobierno redistribuyó los predios expropiados entre instituciones públicas, campesinos, subastas, y devolvió una porción a sus dueños originales. Si bien en la época se argumentó que Pinochet intentaba llevar a cabo una contra-reforma agraria para revertir el proceso anterior (Chonchol, 1976), las cifras revelan algo distinto:

Tabla 1

Redistribución de las tierras expropiadas durante la Reforma Agraria por parte del gobierno dictatorial, entre 1973 a 1980

| Asignaciones | Número de predios | Superficie en hectáreas | % del total expropiado |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------------|------------------------|
| Devuelta a los antiguos dueños | 3.912 | 3.182.225 | 33,1% |
| Asignada a campesinos | 54.564 | 3.946.106 | 41,1% |
| Subastada | 1.082 | 1.560.452 | 16,2% |
| Transferida a instituciones públicas | 158 | 869.221 | 9% |
| Total | 59.716 | 9.608.004 | 100% |

Fuente: Archivo Corporación de la Reforma Agraria (Bellisario, 2013).

Bellisario (2013) plantea que el término “contra-reforma” es impreciso, pues los militares nunca pretendieron devolver el poder a los hacendados, sino que transformar el campo para instalar un sistema de producción plenamente capitalista⁷; aunque también es efectivo que la dictadura hizo ciertas concesiones a la oligarquía agraria que aún resistía, con el objetivo de mantener al sector como aliado político (Bellisario, 2013). Los antecedentes permiten inferir que el actor que estaba más interesado en liberalizar la tierra era el nuevo empresariado nacional que emergió gracias a las privatizaciones de activos estatales y las ventas de terrenos a bajo precio (Crispi, 1982; Ruiz & Boccardo, 2010); el mismísimo gobierno de Estados Unidos buscaba terminar con el sistema hacendal y modernizar el campo latinoamericano, convencido de que el mejor antídoto para la revolución social era el capitalismo; también es posible que antiguos hacendados hayan logrado modernizar exitosamente sus predios y transformarlos en

⁶ En el año 1962 el gobierno de Jorge Alessandri (1958-1964) pretendió llevar a cabo una Reforma Agraria, sin embargo por su bajo impacto (que le valió el seudónimo de “reforma del macetero”) se considera que constituye un precedente del proceso de Reforma Agraria real, que se inicia en 1964 bajo el mandato de Eduardo Frei Montalva (Chonchol, 1976).

⁷ Bellisario ejemplifica: en una de las primeras reuniones entre la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA) y la Junta Militar de Gobierno, el General César Mendoza le planteó a los hacendados que consideraba que el latifundio era “social y económicamente negativo” para el país (Bellisario, 2013).

agroindustrias. Sin embargo, no existen investigaciones que ofrezcan un mapa exhaustivo de los capitales agroindustriales y sus orígenes, por lo tanto estas afirmaciones son especulativas.

Al final de los años 1980, con la tierra fuera de las manos de la oligarquía agraria tradicional, las políticas económicas neoliberales tuvieron un efecto muy profundo en el campo. En primer lugar, la tierra se convirtió en un bien transable en el mercado, dejando de ser propiedad exclusiva de las familias oligarcas que desde la colonia habían entregado las propiedades en herencia a sus familiares, sin venderla. La apertura económica empujó a los productores al mercado capitalista mundial, los forzó a modernizarse en términos de la organización del trabajo y la tecnología utilizada, y a guiarse por las señales económicas que impone la competencia en el mercado internacional. Los pequeños propietarios debieron adquirir insumos tecnológicos para aumentar sus niveles de productividad, pero el alto nivel de endeudamiento, la falta de experiencia, de capital inicial y la escasez de divisas, llevaron a que sólo un minúsculo porcentaje del campesinado lograra mantener sus predios familiares; una porción importante vendió sus tierras y fue absorbida como mano de obra de las nuevas explotaciones agroindustriales (Kay, 1995). Bellisario (2013) incluso sugiere que al entregarle una gran proporción de tierras al pequeño campesinado sin ningún apoyo económico de por medio, el gobierno dictatorial pronosticaba que se produciría una suerte de selección natural que favorecería a aquellos propietarios capaces de capitalizar su tierra, sentenciando el resto a la quiebra; según el autor, la Democracia Cristiana habría calculado las mismas proyecciones cuando planteó la primera Reforma Agraria (1964).

Con todo, se ha planteado neoliberal en la política económica fue uno de los factores más determinantes en la configuración del panorama actual en el agro, incluso más que aquellas medidas que se adoptaron específicamente para dinamizar al sector (Valdés & Foster, 2005). En términos del PNUD, *“tal vez los [cambios] más significativos sean la globalización, la reorganización de las actividades en cadenas productivas y la empresarización de la gestión”* (PNUD, 2008, p. 33).

Tras el fin de la dictadura, estos cambios fueron perpetuados y profundizados, en sintonía con las políticas adoptadas en el resto del modelo económico. Durante los primeros años de gobiernos democráticos se promovió el uso de tecnologías para favorecer la intensificación de la producción, aumentando significativamente los índices de productividad de las explotaciones. El año 2003 entraron en vigencia tratados de libre comercio con varios países de Asia, Latinoamérica, la Unión Europea y con EE.EEU., tras lo cual el mercado externo se transformó en el director principal de la inversión y gestión en el rubro agropecuario. La estructura de tenencia de la tierra refleja claramente este giro: al año 2007 (el último del cual se tienen datos censales), más de la mitad de los predios estaban en manos de empresas agropecuarias, las cuales representan tan sólo un pequeño porcentaje de los propietarios totales⁸ (PNUD, 2008). Con todo, en el agro se configuró un nuevo panorama en el cual el éxito o fracaso de los productores pasó a depender de su capacidad de integrarse al circuito productivo agroexportador, controlado por una pequeña cantidad de empresas con gran poder económico

⁸ Cifras de ese año muestran que el 8% de los propietarios concentraban el 93% de la tierra. A pesar de que las personas jurídicas (empresas, organizaciones, etc.) representan apenas en torno al 4% de las explotaciones agropecuarias, concentran cerca del 60% del total de hectáreas (PNUD, 2008). Es decir, la tierra se concentra fuertemente en un grupo reducido de personas jurídicas.

sobre toda la cadena (en línea con lo que ocurre con el resto del empresariado nacional (Ruiz & Boccardo, 2010).

Con todo lo anterior, se gestó una nueva modalidad de producción agrícola: la agroindustria. Esta unidad económica de procesamiento de materia prima de origen agrícola, se caracteriza por estar gestionada con criterios y racionalidad empresarial, e insertarse plenamente en las dinámicas del mercado nacional e internacional, estableciendo nexos con otras ramas de la producción y con el sistema financiero (Crispi, 1982; Valdés & Foster, 2005; PNUD, 2008). Las agroindustrias se vinculan con otros rubros a través de extensas cadenas productivas que las conectan con proveedores, compradores, y finalmente con el mercado internacional, en un esquema de producción horizontal (Abramo, et al., 1997). Al mismo tiempo, la inserción completa y repentina en el capitalismo neoliberal incentivó a los complejos agroindustriales a adoptar estrategias de flexibilización de la producción: en sus inicios, se observó una tendencia a incorporar cada vez más técnicos y profesionales en detrimento del trabajo poco calificado, intensificar el uso de tecnologías, y también a externalizar las fases del proceso productivo (Cid, 2001).

La agroindustria ha tendido a abandonar los productos de sustento y diversificar la producción, ya sea en rubros que exigen poca elaboración, como los excedentes de la tala de madera, otros parcialmente manufacturados, como las conservas o jugos, y también productos que exigen una alta especialización, como el vino, las cerezas o los *berries* (PNUD, 2008); esto con la motivación de insertarse en mercados internacionales que ofrecen más retornos que el local.

En comparación con la hacienda, la agricultura industrial requiere de predios complejamente organizados que utilicen los factores productivos de manera intensiva, y se han equipen con tecnología de punta para aumentar sus niveles de productividad (Valdés & Foster, 2005). Estas unidades tienden a articularse con otras a través de relaciones de subcontratación y externalización, constituyendo cadenas productivas en las cuales la empresa que hace de eslabón más fuerte es aquella que establece relaciones más dinámicas con el mercado internacional (Abramo, et al., 1997; Cid, 2001).

Al alero de la agroindustria se ha terminado de instituir un modelo de trabajo capitalista moderno en el agro, donde el trabajador es empleado por una empresa a cambio de un salario, y ambos están sujetos a determinadas leyes que regulan la forma como se relacionan entre sí: es decir, los vínculos laborales patronales propios del latifundio fueron reemplazadas por las fuerzas del mercado (Kay, 1995)⁹.

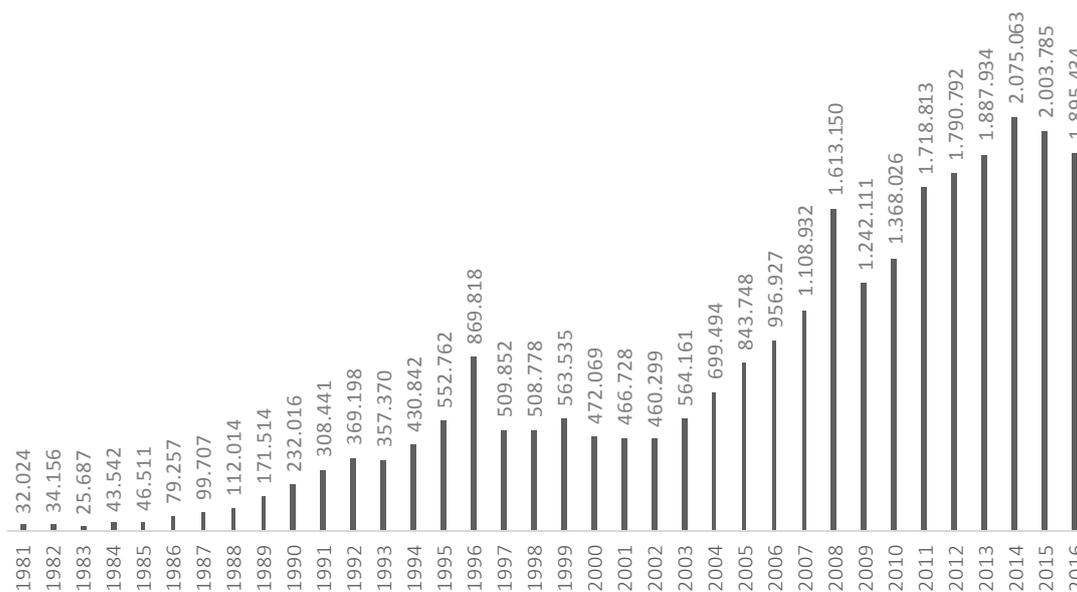
⁹ Peppelenbos (2005) considera que hoy las empresas agroindustriales organizan el trabajo utilizando formas propias de la dominación patronal, tales como alta desigualdad en la distribución del poder, regulaciones arbitrarias, marginalización masiva, y la importancia que tienen las redes informales para la consecución de beneficios al interior de la empresa. Sin embargo, según el mismo autor, estas características serían propias de toda la estructura productiva chilena, por lo tanto no deben considerarse como un elemento distintivo del rubro agroindustrial.

1.3.2 CARACTERÍSTICAS DE LA PRODUCCIÓN Y EL TRABAJO EN LA AGROINDUSTRIA CHILENA ACTUAL¹⁰

Desde que se gestó, la agroindustria nacional ha crecido de forma sostenida. En el último decenio en Chile han aumentado las superficies de plantación de viñas viníferas, lo mismo con casi la totalidad de especies de frutas y hortalizas; también se observa un aumento explosivo en la cantidad de plantas procesadoras, especialmente marcado en la primera década de democracia (coincidentemente con la profundización de las políticas de libre mercado)¹¹. En congruencia con lo anterior, el volumen y valor de la producción han crecido constantemente, llegando ambas a duplicarse en el primer decenio de los años 2000 (ODEPA, 2012).

El sector está preferentemente orientado al mercado externo, con más de un 80% de compañías que exportan en alguna proporción sus productos, y en algunos rubros se alcanza prácticamente un 100% de ventas al exterior¹² (ODEPA, 2012). Las cifras de exportaciones confirman el explosivo crecimiento que ha tenido el sector, tendencia que coincide temporalmente con la instalación de las reformas neoliberales: desde 1981 hasta el año 2016, las exportaciones de hortalizas elaboradas han crecido más de un 5.000%, como se observa en el Gráfico 2. La caída en las exportaciones durante la crisis asiática (1997-2002) muestra que el sector es altamente sensible a los cambios en la economía internacional.

Gráfico 2
Exportaciones de frutas y hortalizas elaboradas



Fuente: Informe de exportaciones de alimentos elaborados (Chilealimentos, 2017)

¹⁰ Como parte del proceso de recolección de antecedentes se realizaron visitas presenciales a plantas agroindustriales de los rubros hortofrutícola y vitivinícola. El objetivo de las visitas fue conocer el proceso productivo de los sectores en estudio, para dirigir las preguntas de investigación de forma más acertada. Las notas de campo se pueden encontrar en el apartado A.4 de Anexos.

¹¹ Considerando las plantas procesadoras de aceites, congelados, conservas, deshidratados y jugos.

¹² Es el caso de las pasas, cerezas deshidratadas, espárragos congelados, y jugos concentrados de manzana y uva (ODEPA, 2012).

La agroindustria se ha vuelto uno de los sectores más dinámicos de la economía nacional. Si bien las cifras oficiales muestran que la participación del agro en el PIB es del 4,9%, el cálculo ampliado lo sitúa en torno al 12,5% (Berdegué, et al., 2010); esto es, considerando el aporte de otros sectores tales como el empaque y el transporte, que están directamente vinculados con el rubro agropecuario.

En general, la literatura muestra que se trata de un rubro integrado horizontalmente, vale decir, en el cual la empresa mandante encarga las distintas fases de la producción a otras unidades externas, vinculándose con éstas a través de contratos comerciales y redes de subcontratación. Los antecedentes muestran que la materia prima se obtiene a través de cosechas propias en combinación con productos comprados a agricultores externos, o bien totalmente externalizada a terceros, con quienes se establece un contrato comercial (FAO, 2012). En el documento también quedan establecidos los incentivos y castigos económicos que se aplican en caso de que el producto no satisfaga las necesidades de la industria; la empresa mandante sólo comprará la producción que cumpla con los requerimientos que exija, incluso si ésta se realizó con los insumos previamente estipulados en el acuerdo (Cid, 2001). Así, a través de la agricultura por contrato, la agroindustria obtiene la materia prima con las cualidades que requiere, supera los obstáculos de tenencia de la tierra, evita los riesgos de perder la inversión en caso de problemas en la cosecha, y externaliza el costo de controlar a una proporción importante de la mano de obra. A cambio, los proveedores logran reducir la volatilidad de los precios (siempre que éstos se determinen previamente en el contrato), y se aseguran de recuperar el dinero de la inversión, evitando la incertidumbre de vender en mercados hortícolas. Ocasionalmente, la mandante suele apoyar el desarrollo tecnológico del agricultor en la medida que ello le permita producir según sus necesidades y plazos, e incluso le proporciona créditos para financiar sus inversiones (FAO, 2012).

Al desconcentrar la producción, las agroindustrias mantienen el control de la cadena productiva, pues monopolizan el acceso al mercado externo, que es la principal fuente de capital en el sector agroexportador; por ejemplo, en los rubros vitivinícola, harinero y de congelados sólo un par de empresas controlan la mayoría del mercado, y con ello adquieren la capacidad de establecer unilateralmente el precio de la materia prima (Vergara, 2016). Además, las empresas han tendido diversificarse horizontalmente, es decir, crear marcas con identidades distintas para productos que son básicamente similares (como por ejemplo los vinos para exportación y consumo interno), y así acceder a mercados más amplios; por lo tanto en varios casos lo que aparentemente es un proceso de desconcentración productiva horizontal, es realmente un oligopolio.

Así, es claro que dentro de las cadenas productivas el poder de mercado se suele concentrar en las empresas exportadoras, las cuales pueden llegar a influir hasta en las decisiones de inversión de las proveedoras; estas últimas tendrán escasa o nula injerencia en la relación con el mercado exterior, lo cual las hace perder considerablemente su poder de negociación (Peppelenbos, 2005). Sin embargo, en el caso menos frecuente de que la agroindustria esté orientada al mercado interno, el poder de negociación tiende a desplazarse hacia los supermercados, los cuales, al comprar enormes volúmenes de productos, gozan del poder de controlar los precios, y con ellos imponen unilateralmente las condiciones de la transacción a sus proveedoras (ODEPA, 2002).

A la par con la agroindustria se desarrollaron ciertas formas de trabajo específicas del sector, que hasta antes de la Reforma Agraria apenas era asalariado. El trabajo de temporada es una de

las figuras más estudiadas, por su novedad y alto grado de precarización. Se trata de trabajadoras agrícolas (es un sector altamente feminizado (Caro, 2012)), empleadas de forma estacionaria según las necesidades del ciclo agrario, ya sea en la fase de producción como de *packing*; en el primer caso realizan las labores de extracción del producto, y en el segundo la selección, limpieza y embalaje del mismo. Si bien el ciclo del trabajo temporal solamente dura entre 4 a 6 meses (según la especie), se observa que las temporeras agrícolas son un contingente estable que se emplea periódicamente en los predios dependiendo de su necesidad económica y la demanda que exige el ciclo agrario; el resto del año suelen emplearse como trabajadoras de casa particular en el caso de las mujeres, o en la construcción en el caso de los hombres (Caro, 2012).

El trabajo temporal ha demostrado ser una modalidad laboral altamente precaria. Cerca de la mitad de la mano de obra de temporada no tiene contrato de trabajo, situación que, lejos de disminuir, hace algunos años era cada vez más frecuente (Caro, 2012). Ello niega el acceso a prestaciones sociales básicas asociadas al contrato formal, como el derecho a la indemnización, vacaciones, protección frente a accidentes y acceso al sistema de previsión social. También es frecuente el pago por unidad, sin ingresos fijos, y se vincula directamente con sus bajos salarios, que puede llegar a ser inferior al mínimo legal (eso explica que más de la mitad de la fuerza de trabajo temporal se ubique en los dos primeros quintiles de ingreso) (Kay, 1995).

La constante rotación de la mano de obra y la precariedad de las condiciones de trabajo hacen casi imposible formar organizaciones sindicales viables capaces de negociar sus condiciones laborales con el empleador, lo cual acentúa su desprotección (Falabella, 1990; Venegas, 1995). A ello debe sumarse que las relaciones laborales al interior de la industria suelen ser tremendamente jerarquizadas y autoritarias; es frecuente la persecución abierta a los trabajadores que expresan voluntad de generar algún tipo de organización. Por todo lo anterior, el ambiente laboral al interior de las empresas donde se concentra el trabajo de temporada puede llegar a ser tremendamente hostil, debido a que el pago suele depender de forma importante de la productividad individual o del favor del supervisor, generándose una competencia a veces descarnada entre pares (Saldaña, 2007).

Junto a la agroindustria también se desarrollan formas particulares de subcontratación, que se valen de las relaciones sociales propias del entorno rural en que se desarrolla el rubro. En los años 80 aparecen los “enganchadores”, reclutadores informales que suelen ser miembros de la comunidad, incluso organizaciones parroquiales o políticas con fines altruistas que aprovechan sus redes de contacto con el espacio local para intermediar entre el trabajador y la empresa. Éstos proveerán de mano de obra a cambio de una comisión por cada trabajador “enganchado”, por el transporte, o bien por supervisar y administrar el trabajo dentro de la empresa (según el trato que se haya establecido con la mandante). Se ha calculado que más de un 30% de las explotaciones agrícolas se abastece de fuerza de trabajo a través de contratistas o enganchadores (Caro, 2012). En muchas ocasiones ello ha contribuido a precarizar las condiciones de trabajo en el rubro, pues los enganchadores no siempre cumplen las obligaciones en materia de seguridad social y laboral que le corresponderían a un empleador formal (Calderón, 2014).

El trabajo permanente es una modalidad de trabajo particular de los complejos agroindustriales. La literatura muestra que, al año 2011, en Chile correspondían a aproximadamente entre 150.000 a 190.000 trabajadores (Caro, 2012); sin embargo, estas cifras incluyen también al sector agrícola, por lo tanto es esperable que la agroindustria emplee a mucho menos personal.

Se trata mayoritariamente de obreros y operarios, y en menor medida de cuadros profesionales, técnicos y administrativos (PUC, 2011; ODEPA, 2012).

En contraste con el trabajo temporal, los trabajadores permanentes son un grupo notoriamente masculinizado (Caro, 2012). Siguiendo a Lara (2001), los hombres suelen realizar labores que exigen mayor calificación y el uso de maquinaria compleja, pues trabajadores y empleadores asumen implícita o explícitamente que poseen las capacidades necesarias para ello, a pesar de que no necesariamente lo hayan demostrado en la práctica. Ello les permite acceder a los puestos de trabajo mejor pagados y más estables.

Otras investigaciones permiten afirmar que los trabajadores permanentes reciben salarios superiores a los temporales, presentan mejores condiciones de seguridad, mayor información respecto a derechos laborales, e indicadores más altos de satisfacción con el empleo (CEDEM, 2005). Calderón (2014), investigando el Valle de Pangue al año 2013, afirma que el trabajador permanente suele habitar en el mismo territorio donde trabaja, y se ha documentado que tiene bajas tasas de rotación laboral, siendo frecuente incluso que se empleen por décadas en la misma empresa realizando las labores de cuidado de los cultivos entre las cosechas. El mismo autor observa que, si bien tienen contratos indefinidos, es frecuente que los empleadores despidan a los trabajadores durante los meses de verano, calificando a la indemnización como una “pago por vacaciones”, bajo la promesa de volver a contratarlos cuando comience el año (Calderón, 2014).

Ambos grupos rara vez se relacionan entre sí, mucho menos forman organizaciones sindicales en conjunto. De hecho, hasta la fecha no existe una regulación laboral específica para el sector temporal, que se emplea en condiciones muy diferentes a cualquier otro sector de la economía; por lo tanto, su situación particular no es considerada en la legislación laboral vigente.

Con todo lo anterior, se puede inferir que la agroindustria es un sector que ha adoptado estrategias de flexibilización de la producción en distintos niveles. Por una parte, las empresas se desconcentran en cadenas de productores agrícolas y plantas de procesamiento de materia prima, lo cual les permite externalizar el riesgo de perder las cosechas, pero manteniendo el control sobre la principal fuente de capital de la cadena: el mercado internacional. Además, la agroindustria ha constituido bajo su alero a una fuerza de trabajo notoriamente segmentada entre trabajadores temporales y permanentes, con características y funciones laborales distintivas. Se observa que la literatura ha profundizado mucho más las condiciones del trabajo del primer grupo, en tanto se trata de una expresión descarnada de flexibilización laboral en el marco del neoliberalismo chileno. Por ello, para efectos de la presente investigación se pondrá énfasis especial en describir las características de los empleados permanentes de la agroindustria.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

En este apartado se presentarán los elementos teóricos que sirven como marco para comprender el objeto de estudio, y dan sustento a las hipótesis de investigación. En primer lugar se aborda el problema de las transformaciones recientes en la producción industrial, particularmente en torno a los procesos de desconcentración productiva y su relación con las formas de trabajo dentro de la fábrica. Luego se presenta un debate en torno a las nuevas formas de organización del trabajo que se han observado en el sector industrial. En tercer lugar, se discute en torno a las condiciones de trabajo en el marco de un proceso de transformación del asalariado clásico. Finalmente, se presentan las principales discusiones en torno al mundo rural contemporáneo y las nuevas formas de trabajo que se han desarrollado en el sector.

2.1 LOS CAMBIOS RECIENTES EN LA PRODUCCIÓN INDUSTRIAL: NEOLIBERALISMO Y MODELO DE ACUMULACIÓN FLEXIBLE

La profunda transformación productiva llevada a cabo durante la década de los 70 y 80, dio lugar a un modelo de mercados mucho más flexibles. Ello ha determinado la forma como se desarrolla el sector industrial en todo el planeta, y sin duda el capital agroindustrial chileno no se ha quedado al margen, considerando que el giro neoliberal insertó al sector directamente en los mercados internacionales. En el presente apartado se aborda la relación entre lo que Antunes (2005) denomina el proyecto ideo-político neoliberal, y la reestructuración productiva que se expresa en el patrón de acumulación flexible de la industria, con el objetivo de presentar las herramientas contextuales que permitirán interpretar los fenómenos en estudio.

Para abordar el desarrollo del neoliberalismo en el sector industrial, es necesario dar cuenta de sus orígenes como doctrina que pretendía resolver las contradicciones y rigideces del fordismo, abriendo el paso a la liberalización de la economía. Coriat (2001) plantea que la industria fordista requirió atraer a un contingente de trabajadores que estuvieran empleados de forma estable, para que mantuvieran la fábrica produciendo masivamente; ello en un contexto en que la masa de trabajadores sobrevivía a niveles de subsistencia, por lo tanto era primordial pagar salarios suficientes para que no se vieran en la necesidad de acudir a otras fuentes de trabajo. Al mismo tiempo, la propia producción en masa requería una demanda capaz de absorber el crecimiento de la oferta, para lo cual era indispensable aumentar la capacidad de consumo de la población, es decir, mejorar los salarios. Sumado a las crecientes movilizaciones de los nuevos sectores obreros por mejores condiciones laborales, se dio inicio a una política de bienestar social por parte del Estado que implicaba asumir un rol activo en la regulación de las relaciones entre capital y trabajo, protegiendo la industria nacional para unos, y asegurando bienestar social y capacidad de consumo para los otros.

A su vez, el capital se acumulaba a un nivel tal, que se desbordó hacia el mercado internacional, consolidando nuevas redes comerciales y financieras que cruzaban las naciones. Al alero de este proceso se fortalecieron los sectores del capital que se beneficiaban de la acumulación a través de la inversión especulativa (Harvey, 2007). Así, ya desde los 60 se gestaba sector interesado en facilitar el libre flujo de capital por el planeta.

Sin embargo, el equilibrio entre capital y trabajo que exigía la producción en masa se volvió una limitante para la liberalización de los mercados, a causa de lo que Harvey (1990) considera un sinnúmero de “rigideces”: la producción masiva exigía inversiones de dinero a gran escala y a largo plazo; los trabajadores gozaban de beneficios laborales que dificultaban la libre circulación

de la mano de obra en el mercado; el Estado de Bienestar había establecido compromisos sociales tanto con el empresariado como con la clase trabajadora, que impedían cambios drásticos en el gasto fiscal que pudieran intervenir la economía.

“Detrás de estas rigideces específicas, yacía una configuración más bien inmutable y en apariencia fija de poder político y relaciones recíprocas que ataba al gran capital, al gran gobierno y a la gran fuerza de trabajo a lo que cada vez más aparecía como una ligazón disfuncional de intereses creados que socavaba más que aseguraba la acumulación de capital.” (Harvey, 1990, p. 168)

Todo lo anterior, sumado al “recalentamiento” de la economía por sobreacumulación de capital (Coriat, 2001), sumieron al fordismo en una larga espiral de recesión: la productividad se estancó, se disparó la inflación, la fuerza de trabajo rechazaba las extenuantes jornadas en la fábrica, y las tasas de ganancia no dejaban de caer. En ese contexto, la subida de los precios del petróleo de 1973 sumió a las potencias industriales en una profunda crisis, que abrió el paso para que los recientemente fortalecidos capitales financieros promovieran una ola de reformas neoliberales, guiadas por el principio ideológico de disminuir la intervención estatal en la economía (Harvey, 2007).

Si bien el neoliberalismo como doctrina económica nace en el período entre guerras, no fue sino hasta la recién mencionada crisis de 1973 que adquirió relevancia en la discusión política mundial. La teoría neoliberal plantea un debate frontal al supuesto keynesiano básico (según los teóricos neoliberales): que el Estado tendría la capacidad de moldear la sociedad a través de la planificación central. Por el contrario, el neoliberalismo argumenta que la mejor forma de organización societal, es permitir la libertad completa de los actores, un *“orden espontáneo basado en reglas abstractas que dejan libres a los individuos para que hagan uso de sus conocimientos con vistas a sus propios propósitos”* (Hayek, 1966, p. 182). Este orden se obtendría al permitir que las fuerzas del mercado actúen con plena libertad de acción, abriendo el camino para que cada quien persiga sus deseos de prosperidad individual, siempre que en el proceso se respeten ciertas reglas de conducta independientes de fines particulares; esto último sería la única tarea de la autoridad sobre la regulación del sistema (Friedman & Friedman, 1980; Hayek, 1966).

Lo anterior sirvió de base teórica a las profundas reformas a las que se ha hecho referencia en el capítulo previo. Steger y Roy (2011) plantean que el neoliberalismo debe entenderse como un fenómeno de múltiples dimensiones: 1) una ideológica, entendida como el conjunto de valores compartidos que exaltan al individuo por sobre el colectivo, y legitiman la persecución de intereses económicos en el contexto social; 2) de transformación de la estructura estatal y las relaciones de poder, expresada en una nueva forma de gobierno que aplica criterios empresariales de gestión y concibe a los ciudadanos como clientes; 3) como una serie de políticas económicas concretas que fueron promovidas por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. Así, junto con la instalación del neoliberalismo, se promovió un discurso legitimador que trastocó lo que se entendía como justo o injusto en una sociedad, y lo relacionó con la distribución de los beneficios sociales a través de mecanismos de mercado (Steger & Roy, 2011).

Según Harvey (2007), formalmente el neoliberalismo plantea que el camino para obtener el bienestar humano general, es permitir el libre desarrollo de las capacidades del individuo, dentro de un marco institucional que tiene como pilares la propiedad privada, el libre mercado

y el libre comercio. Según el autor, este discurso político-ideológico fue uno de los vehículos que utilizó la élite financiera para recuperar el poder económico que veía limitado producto de la regulación estatal que mantenía el fordismo. Es así como las reformas neoliberales asumieron la forma de la “*financiarización de todo*” (Harvey, 2007, p. 37): los conglomerados industriales y el capital financiero se fusionaron en mega empresas que abarcan distintos rubros, cuyas ganancias pasaron a depender en buena proporción de su desempeño en el mercado de valores, desplazando la producción o la comercialización de los bienes como eje principal, que era la base del taylorismo-fordismo.

Por su parte, Antunes (2005) considera que el neoliberalismo es un proyecto de reestructuración del patrón de acumulación para enfrentar la crisis, pero sólo en su dimensión superficial, sin transformar sustancialmente los pilares del modo de producción capitalista. El “patrón de acumulación flexible” es una forma de reorganizar del ciclo productivo que disolvió la integración vertical fordista en una red horizontal de relaciones financieras y de subcontrato entre empresas, que permite al gran capital externalizar los riesgos en una situación de crisis (Castillo, 1991). Estas redes se expanden a otras regiones del planeta, y articulan modalidades de industria diversas, permitiéndole al capital escoger entre las posibilidades que le signifiquen una mayor tasa de ganancia.

El paso a un patrón de acumulación flexible también exigió adaptaciones internas en la empresa que le permitieran ser más permeable a los cambios en los mercados, y aumentar sus niveles de productividad; se introducen técnicas de gestión de la fuerza de trabajo que incorporan la informática y la computación, y se desarrollan nuevas formas de organización del trabajo. En un contexto de debilidad sindical, la necesidad de flexibilizar la producción ha afectado directamente a las condiciones en que se desarrolla el trabajo, en la medida que para adaptarse a los vaivenes del mercado la empresa debe disponer de un contingente de trabajadores igualmente cambiantes en términos de cantidad y funciones cumplidas al interior de la empresa (Coriat, 2001; Harvey, 2007). El desarrollo de tecnologías que reemplazan a la fuerza de trabajo ha llevado a que se genere un excedente de la misma, que ha sido aprovechado por el capital para retornar a estrategias de extracción de plusvalía absoluta, o sobreexplotación del trabajo, muy propias del período de mayor auge del taylorismo (Antunes, 2001; Harvey, 1990).

La perspectiva de la acumulación flexible resulta adecuada para comprender el agro en Chile, pues permite describir las adaptaciones de la producción industrial a un entorno volátil como el de la agroindustria: un rubro plenamente inserto en las dinámicas del cambiante mercado internacional; por otra parte, la estacionalidad propia de los productos agrícolas implica cambios constantes en el volumen y el tipo de producción (Ábalos & Riquelme, 1979). Estas condiciones incentivan la implementación de estrategias de flexibilización productiva, que han terminado por constituir una unidad que externaliza buena parte de la producción a empresas más pequeñas (transfiriéndole los costos operacionales a éstas), con la posibilidad de contratar y despedir cantidades masivas de mano de obra según lo exija la temporada (Cid, 2001).

También debe considerarse que el modelo neoliberal en Chile se instala en un contexto de industrialización parcial; esto es particularmente relevante en el agro, donde la base tecnológica precedente era la producción tradicional de la hacienda. En este escenario se insertaron actores de poder económico muy desigual: nacionales y foráneos, pequeño y gran capital, de origen tradicional o derechamente capitalista; en consecuencia, en el sector se relacionan unidades productivas con características muy heterogéneas en términos de organización de la producción y condiciones de trabajo (Cid, 2001; Peppelenbos, 2005). La tesis de la acumulación flexible

permite comprender la heterogeneidad del panorama, sin amoldar al sector a tipos ideales que hacen referencia a contextos distintos al local.

2.1.1 ESTRATEGIAS DE DESCONCENTRACIÓN DE LA PRODUCCIÓN: EXTERNALIZACIÓN Y SUBCONTRATO

La desconcentración productiva es el ya mencionado proceso de reorganización de la fábrica en “*pequeñas unidades de producción independientes y coordinadas*” (Castillo, 1991, p. 207) que se articulan entre sí a través de contratos comerciales con la empresa mandante; ello en contraste la gran fábrica fordista verticalmente integrada, es decir, donde las distintas etapas de la producción quedan a cargo de una misma empresa que controla desde el abastecimiento hasta la comercialización del producto. La empresa se vuelve cada vez más “ligera”: reduce el personal de planta al mínimo posible, y externaliza todas las funciones que le signifiquen un gasto o esfuerzo organizacional extra (Antunes, 2001). Así, la alta proporción de personal subcontratado se ha vuelto una característica de las nuevas formas de organización del trabajo, así como también la externalización de una parte importante de las etapas de producción. De esta forma, la mercancía final termina siendo producida por una red de empresas con niveles de especialización desiguales, que tiende a expandirse por distintos territorios según sea más conveniente el costo de producir.

En este escenario se articulan unidades de tamaños y capacidades productivas diferentes, constituyendo una red desigual entre las empresas en términos de poder económico. Las de menor tamaño se suelen articular en torno a las unidades más grandes y con más capacidad de negociación; éstas últimas, que se ubican en los sectores más dinámicos de la economía, adquieren un carácter monopólico u oligopólico que les permite controlar la entrada de dinero al sistema, y eventualmente los precios de compra y venta de las mercancías. En este escenario, los pequeños y medianos productores tienen pocas alternativas para competir de forma efectiva; sus posibilidades de éxito están en incorporarse a la cadena productiva controlada por los oligopolios (Cid, 2001).

El toyotismo ha fundado un modelo distintivo de desconcentración productiva que muchas veces se utiliza como referente para evaluar al fenómeno en general (el siguiente apartado profundiza el tema). En este modelo la mandante también se rodea de una red de empresas externas más pequeñas, pero se asegura de construir una relación a largo plazo con éstas, lo cual le asegura obtener productos de una calidad estable, pues las empresas se especializan en producir con las características que requiere la Toyota. A cambio, la mandante se compromete a ser responsable en el pago de los pedidos, y a invertir en tecnología, innovación productiva, y promover la asociatividad entre empresas proveedoras, pues le interesa que se actualicen constantemente en la búsqueda de formas menos costosas de producir, y entregar siempre productos de calidad óptima en los tiempos que se exigen (Coriat, 2000). Esta estructura de lealtades es crucial para la industria toyotista, pues tener una red firme de empresas proveedoras es lo que permite producir a pedido; la mandante sólo continuará el contrato con quienes demuestren poder producir en los cortos márgenes de tiempo que impone la demanda, y en la calidad solicitada.

Lo anterior no parece ser la regla en América Latina; en cambio, se ha observado que las grandes empresas suelen establecer una relación de encadenamiento unilateral, sin reciprocidad; la mandante utiliza su posición para imponer formas de producción de bajo costo a cambio de un nivel mínimo de transferencia tecnológica y de conocimientos (Novick, 2002). En una situación de mercados oligopólicos, como es la tendencia en el neoliberalismo chileno,

las empresas proveedoras se verán constreñidas a venderle a unos pocos grandes proveedores que controlan los términos de la relación. Ello implica que están en una situación de encadenamiento que bordea los límites del mercado, pues no tienen posibilidades de vender a otras empresas que ofrezcan condiciones más competitivas (Ruiz & Boccardo, 2011).

El trabajo es otro factor de la producción que ha tendido a externalizarse a través del subcontrato. Esta modalidad consiste en que empresas externas proveen de mano de obra, ya sea para realizar labores directamente relacionado con el rubro como otras complementarias, tales como el aseo, alimentación, seguridad, entre otras. El trabajo externalizado es una modalidad que suele sufrir condiciones laborales más desfavorables que el empleado de planta, en términos de salario, implementos de trabajo, seguridad laboral y beneficios sociales; es decir, dentro de la misma empresa coexisten dos formas laborales diferentes, lo cual tensiona las buenas relaciones entre los trabajadores (Iranzo & Richter, 2012). En esa línea, Boltanski y Chiapello (2007) plantean que la subcontratación ha generado una línea divisoria entre la mano de obra estable, calificada, y con mejores condiciones salariales, y los trabajadores inestables, poco calificada y con bajos sueldos. Dentro de un mismo lugar de trabajo pueden verse trabajadores regidos por estatutos distintos y sujetos a condiciones de trabajo inequitativas. Según los mismos autores, es el resultado de varias décadas de reformas que permitieron a las empresas liberarse del personal menos productivo, trabajadores que quedaron recluidos a los mercados de trabajo más precarios.

La mediación de un tercero en la relación con el patrón hace que esta forma de trabajo sea doblemente dependiente, de la empresa contratista y de la mandante, por tanto la figura del empleador se vuelve difusa: mientras que es contractualmente dependiente de una, está subordinado a los términos de organización del trabajo que le impone la otra (Palomino, 2004). Además, producto de esta misma “relación trilateral” se da la contradicción de que el trabajador está indirectamente mediado por el contrato comercial que establece la contratista con la mandante, es decir, con ausencia de las protecciones laborales que ofrece el derecho del trabajo; es lo que Palomino denomina “sujeción indirecta del trabajo al capital”, un fenómeno característico del neoliberalismo (Palomino, 2004). La condición de subcontrato dificulta la formación de un proyecto laboral y social en torno al trabajo, pues las tareas se desarrollan en una empresa distinta que la que emplea formalmente, por tanto el trabajo se reduce a la una tarea específica dentro de la empresa, por un plazo definido, sin posibilidad de ascenso social o económico (Iranzo & Richter, 2012).

Se concluye por tanto que para abordar las modalidades de desconcentración de la agroindustria, se hace necesario estudiar qué forma adopta la desconcentración de la producción dentro del rubro y cómo se da la relación entre empresas, si existe una tendencia a subcontratar labores dentro de las empresas, y cuáles son las etapas de la producción subcontratadas.

2.2 LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En el presente apartado se expondrá en términos generales el debate que existe en torno a las nuevas formas de organización del trabajo, en el marco de las transformaciones productivas antes explicadas; si bien se escapa de los objetivos de la investigación el describir en detalle cada una de las interpretaciones respecto al tema, se hace necesario contar con una amplia batería de herramientas teóricas para abordar el problema en el sector agroindustrial, considerando que prácticamente no hay antecedentes al respecto. A continuación se exponen las principales tesis en debate; cada una de estas propuestas se profundizará en los apartados

siguientes de acuerdo a una operacionalización de las dimensiones que componen el concepto analizado (las nuevas formas de organización del trabajo).

La organización del trabajo se entiende como la forma en que se administran y gestionan los aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción, referidos a la división del trabajo y uso de maquinaria, considerando como unidad básica a la empresa (Novick, 2002). Las distintas modalidades de organización del trabajo se despliegan en el marco de un determinado escenario productivo, social y político que interviene en las decisiones y estructuras al interior de cada unidad productiva; por lo mismo, debe entenderse como una construcción histórica siempre cambiante. Así, las nuevas tendencias en materia de organización del trabajo han abierto un debate en torno a qué elementos son novedosos y de continuidad, y cuál es el modelo dominante en el panorama actual.

En el período precedente la hegemonía la tenía el binomio taylorismo-fordismo. Ésta modalidad de organización del trabajo se funda en la producción en masa y estandarizada, que sigue los lineamientos de la Organización Científica del Trabajo: se combina el cronómetro y la racionalización individual que introduce Taylor, con la producción en serie fordista, siempre estableciendo una división tajante entre la concepción del trabajo y su ejecución.

Hoy se desarrollan nuevas tendencias en esta materia, directamente relacionadas con los procesos de descentralización de la producción industrial, la liberalización de los mercados mundiales de mercancías y mano de obra, el desarrollo del mercado financiero, la tecnología de las comunicaciones y la robótica (Antunes, 2001). Las nuevas formas de organización del trabajo apuntan a aumentar la productividad a través de la intervención en las relaciones sociales al interior de cada empresa, y no de la inversión en capital fijo y trabajo, como era la norma en el modelo taylorista-fordista (Novick, 2002). Además, se ha descrito una reorientación de las empresas hacia las exigencias de la demanda, a través de nuevos mecanismos que les permiten monitorear el entorno (Coriat, 2000; Ramos, 2005).

La denominada corriente post-fordista fue una de las primeras en sugerir una interpretación respecto al tema. Tal como indica el prefijo “post”, describe un proceso de declive del fordismo, a favor de una tendencia opuesta al mercado masivo y la producción estandarizada. La tesis de la especialización flexible, una de las más emblemáticas del post-fordismo, vaticina que la producción masiva está en declive, a favor de otro modo de producción basado en industrias capaces de variar constantemente sus pautas de producción a través de la polifuncionalidad de sus trabajadores y de la tecnología reprogramable; esto ante la necesidad de adaptarse a los cambios constantes de los mercados pequeños y exigentes que, a juicio de los autores, surgieron en rechazo a las mercancías estandarizadas del fordismo (Piore & Sabel, 1984). Otros se centraron en las transformaciones al interior de la empresa, la cual sería mucho más permeable a las señales económicas que entrega el departamento de marketing, y respondería a ellas a través de la flexibilización de las condiciones de trabajo de una “periferia” de trabajadores dispensables, manteniendo sólo un pequeño “núcleo” de operadores bien cualificados con autonomía para desarrollar sus tareas (Atkinson, 1985).

Cuando surgieron estas teorías, se criticó el carácter “utópico” tras esas aseveraciones, pues sugerirían la promesa de una nueva modalidad de trabajo más enriquecedora, donde el trabajador goza de la capacidad de llevar a cabo las tareas con creatividad y autonomía, en contraste con las formas deshumanizantes y degradantes del taylorismo-fordismo (MacDonald, 1991; Palloix, 1976). También se rechazó que la nueva fábrica tuviera la capacidad de constituir relaciones más igualitarias entre la planta y la gerencia, pues en el fondo se trata sencillamente

de otro tipo de explotación económica que utiliza nuevos mecanismos (Clarke, 1990; MacDonald, 1991; Pollert, 1988). Sin embargo, en el debate nacional esta visión futura sigue ampliamente vigente (Cid, 2001; Gobierno de Chile, 2008; Velásquez, 2009), si bien el término se ha utilizado para describir de forma vaga un sinnúmero de estrategias de flexibilización organizacional, y no necesariamente a las tesis post-fordistas de Atkinson o de Piore y Sabel.

Paralelamente, las innovaciones introducidas por la Toyota también se alzaron como referente para abordar el problema de la organización del trabajo en el nuevo modelo productivo. El “modelo japonés” se presenta (aún hoy) como una alternativa para salir de la crisis económica, pues en Japón demostró su capacidad de aumentar considerablemente la productividad con menores costos de producción (Antunes, 2005). Coriat (2000) afirma que la revolución del toyotismo consistió en invertir la lógica taylorista-fordista: el eje de la producción es la demanda; se produce exclusivamente cuando existan pedidos, manteniendo al mínimo el nivel de existencias y de mano de obra, sin perpetuar el movimiento eterno de la fábrica como soñara Ford. La reorganización del trabajo le permitió a la Toyota producir mercancías especializadas de muy alta calidad, para hacer frente al mercado japonés de la posguerra que se caracterizaba por ser pequeño y de exigencias heterogéneas (Coriat, 2000).

Antunes (2005) plantea que la adopción del modelo japonés en occidente ha sido facilitada por el proyecto de reestructuración productiva del capital que impulsa el neoliberalismo: el toyotismo se presentó como la opción más avanzada para sacar a la economía de la crisis, e incluso como una promesa de democratizar las relaciones de trabajo al interior de las empresas (Coriat, 2000). Sin embargo, la “occidentalización” del modelo japonés ha sido más bien una constelación de estrategias parciales de corto alcance, que aplican una medida en particular sin hacerse cargo del complejo entramado organizacional que instituyó el toyotismo original; por lo mismo, buena parte de los intentos no han logrado el aumento de productividad esperado y/o son rechazados por parte de la fuerza de trabajo (Antunes, 2005).

Otras interpretaciones cuestionan el alcance efectivo de las innovaciones organizacionales a nivel de la empresa, pues no existe evidencia de que se hayan adoptado de forma generalizada, y tampoco han significado una ruptura considerable con los patrones del modelo taylorista-fordista, pues la cadena de montaje, la racionalización del proceso de trabajo, y la individualización de las tareas, son ampliamente utilizadas (Novick, 2002; Castillo, 1991). Si bien es innegable que se han desarrollado nuevas formas de organización del trabajo, existen sólo en contextos sociales y económicos particulares; la regla es la articulación de las industrias con distintas modalidades organizacionales según permitan una mayor tasa de ganancia, en redes desconcentradas de proveedores y contratistas que se esparcen por el globo (Castillo, 1991; Antunes, 2005). En la industria manufacturera la tendencia parece ser a profundizar la Organización Científica del Trabajo al estilo taylorista, incorporando transformaciones organizativas y laborales en la medida que permitan mayor flexibilidad al capital para aumentar sus retornos (Boltanski & Chiapello, 2007). Castillo plantea que las transformaciones en la organización del trabajo son en realidad *“un nuevo taylorismo de rostro electrónico, de apariencia humana, desfigurado sobre el territorio”* (Castillo, 1991, p. 209). Por lo tanto, la flexibilidad debe entenderse como un proceso que se constituye a nivel de cadenas productivas, y no (exclusivamente) como un fenómeno observable al interior de la empresa.

En la línea con aquella tesis, se ha afirmado que en América Latina las transformaciones en materia de organización del trabajo han seguido el camino de profundizar la racionalización de los procesos productivos (Novick, 2002); paradójicamente, continuando el proyecto modernizador del modelo ISI. Se han adoptado selectivamente algunas innovaciones del

modelo japonés, principalmente la rotación de los puestos de trabajo, la ampliación de las tareas y el aumento de la tercerización; esto es más visible en las empresas grandes y/o con vinculación al mercado internacional (Antunes, 2001). Sin embargo, el cambio ha sido en extremo heterogéneo, al punto de que no es posible identificar un modelo universal en materia de organización del trabajo; más bien, el rasgo común de la mayoría de las dictaduras durante los años 70 y 80, fue introducir reformas que flexibilizaron las condiciones de trabajo, y que debilitaran los sindicatos (Novick, 2002; Ramos, 2005).

Establecidos los ejes del debate en torno a las nuevas formas de organización del trabajo, se consideran las siguientes dimensiones en estudio: la flexibilidad en despido y contratación de fuerza de trabajo, modificaciones de las pautas de división del trabajo, utilización de maquinaria e introducción de nuevas tecnologías, y la incorporación de conocimientos y del “saber hacer” de los trabajadores al proceso productivo.

2.2.1 RECONFIGURACIÓN DE LA PLANTA DE TRABAJO: ROTACIÓN LABORAL, TRABAJADORES FLEXIBLES Y TRABAJADORES PERMANENTES

La rotación constante de trabajadores se identifica como una de las transformaciones recientes en materia de organización del trabajo, medida que fue posible porque los debilitados sindicatos de los años 80 y 90 no pudieron hacer frente a las reformas que desprotegían sus puestos de trabajo. Esto constituyó un cambio notorio respecto al taylorismo-fordismo: durante el auge de este modelo, se requerían grandes contingentes de trabajadores empleados permanentemente, que se familiarizaran con sus tareas y fueran capaces de mantener una tasa de producción constante (Coriat, 2001); ello hacía posible producir mercancías estandarizadas a escalas masivas, lo cual permitiría comercializarlas a precios accesibles y mantener una alta demanda. Es decir, la configuración taylorista-fordista clásica se caracterizaba por emplear a un gran número de trabajadores estables; las variaciones en la planta de trabajo no eran la norma (Antunes, 2005).

Con el desarrollo de las nuevas tendencias en materia productiva, se hicieron más flexibles las regulaciones sobre despido y contratación de trabajadores, y se desarrollaron modalidades de organización del trabajo que hicieron coexistir la estabilidad con la flexibilidad. El post-fordismo describió un esquema de administración de la empresa que distingue a un “núcleo” permanente de trabajadores, de una “periferia” dispensable (Atkinson, 1985). El primero estaría constituido por profesionales altamente cualificados, bien remunerados, de los que se espera compromiso con los objetivos de la empresa; a éstos se les entrega la facultad de desarrollar autónomamente sus tareas para responder con flexibilidad ante los cambios que impongan las señales del mercado. En contraste, los trabajadores de la periferia son una gran masa que puede contratarse o despedirse fácilmente según lo exija el nivel de producción del momento; tienen bajas calificaciones, establecen un vínculo contractual débil con la empresa, o bien son provistos por empresas externas (Atkinson, 1985).

Se ha planteado que el esquema de la empresa flexible de Atkinson carece de sustento empírico, pues si bien existe una tendencia al debilitamiento del vínculo entre empleador y trabajador, no asumiría la forma que describió el autor. En ese sentido, en el mundo occidental no se ha podido observar un aumento de la cantidad de empleados estables o periféricos con las características que describe Atkinson, sino que por el contrario, todas las categorías de trabajadores han visto flexibilizadas por igual sus condiciones de trabajo (Pollert, 1988; Clarke, 1990).

El modelo toyotista de organización de trabajo sugiere un esquema similar. Bajo el imperativo de aumentar la productividad con iguales o menores costos, el toyotismo reduce la planta de trabajadores permanentes al mínimo posible, y subcontrata al resto según existan pedidos (Coriat, 2000). La máxima de la Toyota es contratar la menor cantidad de mano de obra posible, manteniendo o aumentando la productividad total (Antunes, 2005). Por lo tanto, en la fábrica toyotista las tasas de rotación laboral son altas. Sin embargo, la variabilidad de la planta de trabajo no es un indicador que por sí sólo permita afirmar la existencia de organización toyotista; de hecho, se ha identificado una tendencia generalizada a facilitar el despido y contratación de trabajadores y simplificar las condiciones del subcontrato, independientemente de la modalidad de organización del trabajo, el rubro o la región del planeta (Abramo, 1996; Antunes, 2005; Castel, 2010; De la Garza, 2002; Harvey, 1990; Iranzo & Richter, 2012; Pollert, 1988).

Atendiendo a las discusiones anteriores, para efectos de la presente investigación se analizará la variación de la planta de trabajadores en el tiempo en las unidades agroindustriales, y las características socio-ocupacionales de la mano de obra que ha sido incorporada y excluida.

2.2.2 DIVISIÓN DEL TRABAJO

La distribución de las tareas al interior de cada unidad productiva es uno de los mecanismos que se ha utilizado para flexibilizar la producción y aumentar la productividad, sin invertir mayores recursos. Ello incluye modificaciones en el tipo y cantidad de funciones cumplidas por los trabajadores, la pirámide de jerarquías, la relación con otros trabajadores, y la intensidad del trabajo. A pesar de ello, existen elementos de continuidad respecto al taylorismo-fordismo; esto es particularmente relevante en el caso latinoamericano, donde los cambios en materia de organización del trabajo se han asumido de forma parcial, si se toma como referencia las transformaciones de las naciones industrializadas (Abramo, 1996).

En empresas de modalidades organizacionales tayloristas-fordistas clásicas, el trabajador debe cumplir una función específica, individual y repetitiva, establecida en un manual de trabajo que elabora el equipo de planificación de la industria. El ritmo de la producción está comandado por la cadena de montaje: ésta consiste en mantener las piezas circulando frente a los trabajadores, que permanecen quietos en sus puestos, cada uno adicionando partes o realizando ajustes hasta que se termina de montar la mercancía final. La producción en cadena elimina los tiempos muertos, pues la velocidad de trabajo está dada por la cinta transportadora. A su vez, la disposición física de ésta, y al estar los obreros quietos en su puesto de trabajo, hacen posible instalar un “panóptico” que vigila prácticamente la totalidad del proceso¹³ (Coriat, 2001).

Al regular la forma y el tiempo de ejecución de cada tarea, el taylorismo-fordismo despoja de autonomía o creatividad al trabajador, en la medida que el resultado óptimo sólo se obtendrá cumplimiento de la normativa (Coriat, 2001). Es por ello que esta modalidad de división del trabajo implica una cadena de mando jerárquica y piramidal, partiendo por el empresario y la gerencia, luego el equipo de expertos, el supervisor, y finalmente el obrero. Por lo tanto, en el

¹³ “Antes de la introducción de los transportadores, el taller de volantes estaba tan atestado que era insoportable y *al capataz* le era imposible vigilar el trabajo” (Boletín de las fábricas Renault, 1922; en Coriat, 2001)

modelo taylorista-fordista se desarrolla una forma de división del trabajo comandada por la cadena de montaje, donde cada obrero realiza tareas acotadas y repetitivas, con escasa autonomía en su ejecución y una estructura de jerarquías bien delimitada.

En contraste, el post-fordismo describió una tendencia a asignar tareas cada vez más diversas a la fuerza de trabajo, para lograr que la empresa se adapte mejor a su medio económico. Piore y Sabel (1984) plantearon que la especialización flexible entregaba amplias facultades a los trabajadores para desempeñar sus funciones; esto era acompañado con una planta altamente calificada, y tecnología reprogramable capaz de cambiar de operación sin necesidad de intervención física en la maquinaria. Similarmente, Atkinson planteó que el núcleo de la empresa flexible está compuesto por una planta polifuncional, capacitada para realizar todas las tareas que se requieran para llevar a cabo las metas de la empresa (Atkinson, 1985). Con todo lo anterior, se espera que una empresa con características post-fordistas presente formas de organización del trabajo con funciones poco delimitadas, cambiantes, permitiendo actuar con autonomía a sus trabajadores, y con jerarquías permeables al cambio.

Según Coriat, el toyotismo además de incorporar la polifuncionalidad, reorganiza el trabajo en equipos autónomos a cargo de la ensamblar un conjunto de piezas de la mercancía, en vez de la cadena de ajustes individualizados de la organización taylorista-fordista; estos equipos controlan la calidad, realizan la mantención, limpieza y monitorean el ritmo de la producción (Coriat, 2000). Así, el trabajo adquiere una dimensión colectiva, deja de considerarse una suma de operaciones individualizadas, como es el caso del taylorismo-fordismo. Se traspasan las tareas de supervisión y mantenimiento desde el capital al trabajo, aumentando la cantidad de funciones que debe desempeñar el trabajador; al tener que asumir mayores responsabilidades en el resultado de la producción a esta modalidad se le ha denominado el “*management por estrés*” (Antunes, 2005). Según Castillo (1991), por estos motivos los grupos autónomos son un instrumento privilegiado de intensificación del trabajo.

Estas transformaciones del toyotismo implican que las pirámides de jerarquía de la empresa se simplifican: el trabajador adquiere mayores responsabilidades en el proceso de trabajo, se le entrega autonomía para desarrollar sus tareas y rotar de funciones, y prácticamente se elimina el rol del supervisor externo (Coriat, 2000; Piore & Sabel, 1984). Antunes plantea que lo anterior ha llevado a la intensificación *consentida* del trabajo, pues al interiorizar las metas de la empresa, el trabajador cae en un “*involucramiento manipulador*” (Antunes, 2005, p. 187) que esconde la dimensión más explícitamente despótica del fordismo.

En América Latina la polifuncionalidad ha sido una de las estrategias de reorganización del trabajo más utilizadas (Novick, 2002). Sin embargo, es cuestionable afirmar que haya sido acompañada de mayores niveles de autonomía en el trabajo, tal como se plantea en los modelos post-fordista y toyotista. En cambio, ésta se ha traducido en una sobrecarga de tareas, sin exigir la aplicación de mayor calificación o creatividad (Abramo, 1996). Novick agrega que la polifuncionalidad “enriquecedora” (como la que describe el toyotismo) se da exclusivamente en aquellas unidades que se ubican en una posición central o de poder en la cadena productiva; las subordinadas, si es que adoptan alguna medida, aplicarán políticas de polifuncionalidad horizontal, es decir, se rotan tareas que exigen el mismo nivel de responsabilidad y dificultad, sin modificar la pirámide de jerarquías o las calificaciones requeridas (Novick, 2002).

A raíz de las discusiones anteriores, para el estudio de la agroindustria se analizará lo siguiente: si el trabajo se organiza en una cadena de montaje u otra forma, si las tareas son individualizadas o existen mecanismos para distribuir las responsabilidades en un colectivo, si

los trabajadores cumplen una sola función y o por el contrario se les exige polifuncionalidad, y las características de la estructura de jerarquías.

2.2.3 INCORPORACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y “SABER HACER” AL PROCESO PRODUCTIVO

Una de las características principales de la empresa moderna es que introduce conocimientos al proceso productivo con el objetivo de racionalizar sus procesos internos y recursos, tal que todo el quehacer dentro de ella está orientado por el imperativo de producir ganancias. Lo anterior se expande a todas las áreas de la empresa: la planificación financiera, el marketing, la gestión del trabajo, la comunicación interna o la relación entre departamentos. El taylorismo-fordismo llevó el modelo racionalizador al seno del proceso productivo, en lo que se denominó la doctrina de la Organización Científica del Trabajo. Consiste en enumerar todas las tareas necesarias para elaborar un determinado producto, ordenarlas de forma consecutiva, y asignar trabajadores individuales para cada una. Esta tarea queda a cargo de un equipo experto que posteriormente también supervisa que el trabajo realizado se apegue a las normas del manual.

Por lo tanto, el taylorismo-fordismo se caracteriza por dividir de forma absoluta entre la concepción y la ejecución de las labores. Requiere estudiar el proceso de elaboración del producto, y diseccionarlo en operaciones básicas que son cronometradas una por una, dejando establecida la *one best way* de la producción (o la única y mejor forma posible de realizarla). Según Coriat, el emblema de esta modalidad de organización del trabajo es el cronómetro: al dominar los tiempos de la producción, el empresariado le quita a la fuerza de trabajo la potestad de dinamizar el desarrollo del capital (Coriat, 2001).

Se ha planteado que las nuevas formas de organización del trabajo incorporan el saber hacer (o *know how*) del trabajador en la producción, es decir, aquellas habilidades y conocimientos que tiene el trabajador sobre el proceso productivo, por la experiencia que adquiere en el mismo ejercicio de su trabajo (Antunes, 2005; Castel, 1997; Coriat, 2001). Lo anterior se ha constituido en una herramienta para aumentar considerablemente las tasas de productividad, ampliando la explotación del trabajo a dimensiones que antes no eran incorporadas en la producción, como la creatividad o la sociabilidad (Thompson, 2010). Este fenómeno se expresa en la mayor calificación de la planta de trabajo, políticas de capacitación al interior de las empresas, y también a través de mecanismos de evaluación de calidad que permiten aprovechar los conocimientos del trabajador respecto a su labor.

El toyotismo fue pionero en desarrollar modalidades de organización de la producción que incorporaran las habilidades de la fuerza de trabajo. Ideó una estructura que depende del monitoreo permanente de su entorno y del desarrollo del proceso productivo: se trata del método *kan-ban*, un sistema de tarjetas con información respecto al estado de la mercancía y el nivel de existencias, que es actualizado por los trabajadores a medida que realizan sus tareas, permitiendo monitorear en tiempo real las necesidades y avances de la producción. El método *kan-ban* permite reponer sólo las piezas necesarias para cumplir los pedidos existentes, y con ello abaratar sustancialmente los costos.

El modelo de la Toyota también implementó los denominados “círculos de calidad”, grupos de trabajadores llamados por la gerencia a discutir sobre su trabajo y desempeño, para solucionar creativamente los problemas que surjan en el proceso, lo cual le permite al capital apropiarse del saber hacer de los trabajadores para mejorar el proceso productivo (Antunes, 2005).

La industria toyotista también tiene políticas permanentes de capacitación, pues se entiende como una inversión al mediano plazo para aumentar los niveles de productividad, en la medida que permite la polivalencia de los trabajadores y potencia sus capacidades de solucionar creativamente los problemas que puedan surgir (Coriat, 2000). La formación continua permite a los trabajadores proyectar una carrera al interior de la empresa; ello es un incentivo a permanecer en el trabajo, por lo cual la empresa dispone de una planta que conoce profundamente sus labores. Por lo tanto, el toyotismo se caracteriza por emplear una planta con alto nivel educacional y tener políticas constantes de capacitación.

El post-fordismo asumió las innovaciones de la Toyota como una tendencia generalizada del capitalismo a constituir empresas que hacen "*pleno uso de las capacidades humanas*" (Ramos, 2005, p. 19); *learning organizations* u organizaciones pensantes, capaces de interpretar los estímulos del ambiente interno y externo para mejorar los procesos productivos y adaptarse rápidamente a los cambios. Tal como en el modelo japonés, se describe una unidad productiva que cuenta con una planta de trabajo altamente calificada, pues ello permite cumplir autónomamente las tareas encomendadas sin necesidad de vigilancia, y asumiendo multiplicidad de funciones según lo requiera la producción (Atkinson, 1985; Piore & Sabel, 1984). Ello pronosticaría el advenimiento de modalidades de trabajo menos alienantes, y sería la clave de la flexibilidad productiva, característica principal de las transformaciones en la empresa, según afirma el post-fordismo (Pollert, 1988).

La crítica que se ha planteado ante la visión del post-fordismo, es, en primer lugar, que la incorporación del conocimiento de la fuerza de trabajo es una tendencia generalizada, sino que por el contrario, paralelamente se observa un aumento del trabajo poco calificado a nivel mundial, frecuentemente ejecutado por los sectores más vulnerables de la población (Antunes, 2001; Castel, 2010; Harvey, 2007). Esto porque aquellas industrias en una posición subordinada frente al gran capital se ven presionadas a reducir los costos de producción, y, ante la debilidad sindical, el camino más sencillo es empobrecer las condiciones de trabajo, y no invertir en capacitación o reorganizar la producción (Cid, 2001; Peppelenbos, 2005). Con esto se constituyen lo que Novick (2002) denomina "islas de modernidad": la acumulación flexible implica que sólo los sectores más dinámicos del capital son capaces de adoptar formas organizacionales que mejoren sustantivamente su productividad, a través de herramientas como la incorporación del conocimiento de la fuerza de trabajo a la producción; mientras tanto, el pequeño capital mantiene estructuras escasamente flexibles y con bajos niveles de innovación productiva (Cid, 2001; Harvey, 1990).

Además, se plantea que la incorporación de conocimientos al proceso productivo tampoco debe considerarse como la evolución hacia condiciones de trabajo más humanas y autónomas, como sugiere el post-fordismo, sino que sencillamente una nueva modalidad de consumo de las habilidades del trabajador por parte del capital, que de hecho ha intensificado la explotación del trabajo, al exigir más allá de los conocimientos formales, la aplicación de todas las habilidades cognitivas en el proceso de trabajo (Antunes, 2005; Clarke, 1990; Pollert, 1988; Thompson, 2010).

Por todo lo anterior, para conocer las modalidades de incorporación de conocimientos al proceso productivo en la agroindustria, se estudiará el nivel de racionalización de los procesos productivos dentro de las unidades, el nivel de capacitación del personal y si existen políticas al respecto en la empresa, la existencia de mecanismos de evaluación permanente del curso de la producción, y si la empresa ha incorporado conocimiento o investigación científica en el proceso productivo.

2.2.4 CAMBIOS TECNOLÓGICOS: TICS Y MAQUINARIA POLIVALENTE

Una de las características que se atribuyen a las nuevas formas de organización del trabajo es la modernización de la base tecnológica. Por una parte, la incorporación de tecnologías de la información y comunicaciones que hacen más fluidas las relaciones internas de la empresa, y permiten ordenar inventarios y la contabilidad a través de registros digitales; ello se ha vuelto un requisito para acceder a mercados internacionales que exigen comunicarse rápidamente con cualquier parte del globo (Antunes, 2001; Ramos, 2005).

Por su parte, desde el postfordismo, Piore y Sabel (1984) pronosticaron que aumentaría el uso de maquinaria reprogramable, o capaz de cambiar de función a través de la orden que se entrega a través del software; ello le permitiría mayor adaptabilidad a la industria flexiblemente especializada. Un fenómeno similar se observa en el toyotismo: la maquinaria se caracteriza por tener la facultad de cumplir múltiples tareas, lo cual facilita el trabajo en grupos autónomos y reduce el tiempo de desplazamiento de los trabajadores (Coriat, 2000). De lo anterior se desprende que la disposición física de la maquinaria es un buen indicador de las modalidades de división del trabajo: la cadena de montaje exige que esté dispuesta en hileras, mientras que los equipos de trabajo requieren poder operar en torno a un núcleo central (Coriat, 2000; Novick, 2002).

Novick argumenta que al ser América Latina una región sólo parcialmente industrializada, se cuenta con una base tecnológica muy retrasada respecto a la de los países centrales; por lo mismo, la modernización en muchos casos ha significado sencillamente el cambio de la tecnología mecánica, a electromecánica o electrónica, y escasamente se ha incorporado tecnología polivalente (Novick, 2002). En la región, la introducción de maquinaria automatizada reduce la demanda de mano de obra; ello se ha disminuido el poder de negociación de la fuerza de trabajo, y por tanto se empobrecen sus condiciones laborales (Cid, 2001; Harvey, 1990).

Considerando lo anterior, para estudiar el uso de tecnología en la agroindustria se analizarán los mecanismos de comunicación interna, si se utiliza maquinaria polivalente, y si existe una tendencia a reemplazar mano de obra por tecnología.

2.3 EL GIRO NEOLIBERAL EN EL MUNDO DEL TRABAJO: RECONCEPTUALIZACIÓN DEL ASALARIADO CLÁSICO Y FLEXIBILIDAD LABORAL

Las transformaciones productivas recientes han abierto un debate en torno a cómo éstas han modificado las condiciones en que se desarrolla el trabajo, y cuál es el significado sociológico de tales cambios. La discusión ha discutido al necesidad de ampliar los márgenes de la definición clásica del asalariado, es decir, la modalidad de trabajo que se establece cuando un trabajador carente de medios de producción vende su fuerza de trabajo a un empleador, motivo por el cual el primero se ve obligado a someterse a la dirección y supervisión del segundo; ello ubica al trabajador en una situación de dependencia que se cristaliza en un contrato legal, el cual estipula los términos bajo los cuales se intercambiará el trabajo por dinero (Palomino, 2004).

En América Latina, y especialmente en Chile, estas reflexiones deben hacerse a la luz de los fenómenos de flexibilización laboral que se produjeron en el marco del giro neoliberal. La sociología del trabajo ha constatado que el modelo productivo vigente se basa en la transferencia del riesgo empresarial hacia el trabajador, por medio de diversos mecanismos que le permiten al empleador desvincular fácilmente a la planta en caso de necesidad, intensificar la productividad a través de sistemas de incentivos y castigos, organizar los tiempos de trabajo a conveniencia, y reducir costos a través del debilitamiento de los sistemas de seguridad social

(Aguiar, 2008; Castel, 2010; Gálvez, 2001; Iranzo & Richter, 2012). Lo anterior contrasta con el entendimiento del asalariado como una posición de estabilidad contrapuesta al “emprendedor”, que sería el actor económico dispuesto a asumir los riesgos de independizarse de un empleador para comandar su propio desenvolvimiento en el mercado; por el contrario, la flexibilidad parece ser una estrategia precisamente para externalizar tales riesgos hacia la mano de obra, que verá cambiadas sus condiciones de trabajo según disponga el capital (Abramo, 1996; Antunes, 2001; Ruiz & Boccardo, 2011).

La constante rotación y variabilidad de las condiciones laborales han convertido al trabajo en un espacio de inestabilidad, incapaz de ofrecer certezas que permitan proyectar el futuro en torno a éste (Ruiz & Boccardo, 2011). En esa línea, como indica Castel (2010), la incertidumbre se vuelve una constante, al punto de que las formas de empleo antes consideradas “atípicas” (contrato de duración determinada, parcial y subcontrato) se vuelven las modalidades más comunes de inserción laboral de la nueva fuerza de trabajo.

La volatilidad del vínculo laboral tiene fuertes implicancias en el papel del trabajo como configurador de la identidad social. Las trayectorias laborales se vuelven altamente contingentes, siempre cambiantes, por lo cual el empleo deja de ser el camino para construir una carrera social que pueda proyectarse en el futuro, y se limita a ser una herramienta de supervivencia (Iranzo & Richter, 2012). Además, al terminar con la política de hacer carrera dentro de la empresa, como capacitaciones, ascensos o aumento de salarios, el trabajador se vuelve el único responsable de su devenir laboral, por ende se le transfieren todos los costos de la reproducción y formación profesional (Castel, 2010).

Por su parte, la producción agrícola en Chile incorpora al trabajo asalariado a la par con tales transformaciones, es decir, nunca existió una situación previa en que la fuerza de trabajo del sector gozara de una condición asalariada clásica, protegida y estable como la que se describe en la literatura. Por ello, en esta investigación la discusión respecto a las transformaciones en la condición asalariada clásica es un punto de referencia para conceptualizar la realidad actual; en el caso chileno, se abre la pregunta respecto a cómo se adoptaron las nuevas formas de trabajo en una economía sólo parcialmente industrializada y orientada a la exportación de materias primas. A continuación se discuten los aspectos más relevantes de la condición asalariada que son de interés para estudiar el sector agroindustrial nacional: la relación contractual, las modalidades de pago del salario, y la redistribución de los tiempos de trabajo.

2.3.1 LA RELACIÓN CONTRACTUAL FLEXIBLE

En sus inicios, el contrato es lo que establecía la diferencia entre el asalariado y el trabajador independiente; este último no vende su fuerza de trabajo sino que el producto que resulta de su aplicación. Esta diferencia es crucial, pues en el derecho del trabajo se asume que hay una desigualdad de poder entre el trabajador y el empleador; en cambio, el independiente está sujeto al derecho comercial, que supone a ambas partes como iguales, por lo tanto no existe una dimensión de protección que sí está considerada en el derecho laboral (Palomino, 2004). Asimismo, el contrato distingue entre las profesiones subordinadas/asalariadas (manuales) versus las independientes (liberales, servicios abstractos) (Supiot, 1999).

A medida que se flexibiliza el vínculo entre trabajadores y empleadores, el contrato deja de asegurar el acceso a servicios sociales básicos, y con ello ya no es una garantía de inclusión y protección social, como lo fuera en el pasado (Castel, 1997). Por esto, el acceso a un trabajo con contrato, podría ser sinónimo de precariedad (Palomino, 2004), al punto de que entre los

sectores populares se ha hecho corriente la estrategia el *preferir* el trabajo informal e independiente, pues el formal entrega salarios más bajos, no asegura estabilidad, y somete a un régimen demandante y sin autonomía (Villanueva, 2005).

La prevalencia de contratos a honorarios para labores permanentes de la empresa, desdibuja la frontera entre el trabajo dependiente e independiente al punto de que las características de ambas categorías son fácilmente confundibles entre sí (Ruiz & Boccardo, 2011). El trabajo a honorarios solía ser aquel que realiza un trabajador altamente calificado, cuya recompensa es un pago “honorífico” a su inestimable servicio (Supiot, 1999); hoy es una forma contractual tremendamente difundida en distintas labores de las empresas, se convierte en una estrategia para mantener operativas ciertas funciones permanentes a bajo costo y sin la necesidad de establecer un compromiso obligatorio con el trabajador en términos de duración del empleo y seguridad social, de forma que se pueda cortar el vínculo fácilmente ante cualquier eventualidad (Tokman & Martínez, 1999). De esta forma, el trabajador tiene legalmente un estatus de independencia, sin embargo, en la práctica es empleado de una empresa que se desvincula de las obligaciones laborales para con éste. Boltanski y Chiapello (2007) agregan que al redefinir el trabajo dependiente como supuestamente independiente, el capital adquiere la capacidad de individualizar el rendimiento de los trabajadores, que por naturaleza es diferente y desigual, incitando a implicarse personalmente en las tareas mandadas por la empresa. Con ello se fortalece una nueva forma de dominación del capital sobre el trabajo, que descansa en la colaboración voluntaria más que en la coerción.

De lo anterior se desprende la necesidad de conocer las modalidades contractuales de los trabajadores para dar cuenta de las estrategias de flexibilización que haya podido adoptar la empresa. Para ello se investigará la formalidad, el tipo y la duración del contrato.

2.3.2 SALARIOS VARIABLES COMO ESTRATEGIA PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD

Parte de las reformas neoliberales en materia económica y laboral, consistió en aplicar la doctrina de mercado en la política de remuneraciones. En este ámbito, la principal transformación fue apuntar a equiparar el salario al valor de la productividad individual de cada trabajador, con tal de lograr un equilibrio económico; la doctrina neoliberal pronostica que si por algún motivo la remuneración sobrepasara el valor de la productividad establecido por el mercado, se produciría un desequilibrio que llevaría a una crisis económica. En este esquema, el salario mínimo establecido por ley es una distorsión del mercado, por lo tanto, de existir una política social al respecto, esta debe operar fuera de la economía, en la forma de bonos entregados por instituciones públicas (Friedman & Friedman, 1980).

De ahí que en las regiones donde se instalado la doctrina neoliberal con más fuerza, el salario mínimo se ha transformado en una cifra calculada en base a indicadores económicos generales, mientras que en el pasado se consideraba un “sueldo vital” para asegurar que las necesidades esenciales de la población quedaran satisfechas (Narbona, 2014). Como consecuencia, los salarios reales han tendido a disminuir en el tiempo, mientras que la acumulación de capital crece en sentido contrario; sin duda, ello sólo fue posible luego de la desarticulación generalizada del poder sindical (Harvey, 1990).

Las formas de remuneración también se han flexibilizado con el objetivo de equiparar la productividad individual al salario percibido. Se trata de una estrategia que cumple un doble propósito: por un lado, estimula al trabajador a intensificar su ritmo de trabajo para aumentar su salario mensual; por otro, equipara las remuneraciones a las fluctuaciones del mercado, tal

que si baja la demanda también disminuye la producción, y en consecuencia los sueldos (Coriat, 2000). El mecanismo para lograrlo consiste en disminuir progresivamente el salario fijo y aumentar el variable (bonos por rendimiento); ello presupone que la remuneración sea individualizada al desempeño de cada trabajador, vale decir, exige el debilitamiento de la negociación colectiva y la actividad sindical (Coriat, 2000).

Considerando lo anterior, en la presente investigación se analizará la relación entre remuneración variable y estable en los trabajadores de la agroindustria, y su relación con ciertas características socio-ocupacionales de interés.

2.3.3 REDISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Modificar los tiempos dedicados al trabajo se ha vuelto una estrategia recurrente para hacer frente a las fluctuaciones de la demanda, y abaratar los costos de producción. En los últimos decenios se han masificado los sistemas de turnos, jornadas variables, el trabajo los fines de semana, y se ha facilitado la imposición de horas extra; ello permite a la empresa disponer de fuerza de trabajo según lo requiera, o bien mantener la producción activa durante las 24 horas del día (De la Garza, 2002).

Aguiar agrega que la facultad de recurrir al trabajo según las necesidades de la producción ha abierto una ventana a la súper-explotación: el neoliberalismo ha reducido sistemáticamente el tiempo de trabajo necesario, ha extendido el tiempo de trabajo excedente y eliminado el tiempo muerto a través de la mecanización rigurosa de las tareas; *“el resultado total actual es una transformación brutal de las condiciones sociales de extracción del plustrabajo, produciendo un aumento inédito de la explotación del trabajo”* (Aguiar, 2008, p. 8).

Por lo anterior, para investigar la forma como se utiliza el tiempo de trabajo en las unidades agroindustriales se analizará el tipo de jornada, y la distribución de horas extra.

2.4 ORÍGENES DE LA AGROINDUSTRIA CHILENA, Y CARACTERÍSTICAS DE LA CADENA PRODUCTIVA AGROINDUSTRIAL

En la literatura se pueden identificar múltiples definiciones de agroindustria, considerando distintos rubros, tamaños de la empresa, orientación de mercado (interno o externo), intensidad de la producción, o el interés de la investigación (Ábalos & Riquelme, 1979; Crispi, 1982; DEAUC, 2009; ODEPA, 2012). En esta investigación se seguirá la definición de Ábalos y Riquelme (1979): es la industria dedicada al procesamiento de materia prima de origen agrícola para su comercialización en el mercado, ya sea directa a los consumidores finales, o bien a otras empresas que los utilicen como insumo. Se trata de una unidad empresarial, lo cual implica que reúne factores productivos bajo la dirección de un empresario o empresaria que buscará racionalizarlos a través de estrategias planificadas para maximizar ganancias.

La agroindustria es una unidad empresarial que se desenvuelve en un contexto rural en el cual conviven formas de producción y trabajo tradicionales, con predios de cultivo intensivo que utilizan tecnología de punta. Así, la agroindustria y los productores se ven forzados a relacionarse entre sí, transformándose y adaptándose mutuamente en formas de relación que son específicas del sector. A continuación se presentan elementos teóricos para abordar este problema, de forma de entregar un marco de análisis general y dejar establecidos los vacíos que existen en materia investigativa que puedan ser abordados por el presente estudio. A grandes rasgos, en la literatura se pueden identificar dos grandes temáticas: la primera trata sobre los cambios en las dinámicas de los territorios rurales y su relación con el trabajo en el sector, y la

segunda con las transformaciones en las formas de producción del rubro agrícola. Para cada tema existe un sinnúmero de líneas de investigación, de las cuales sólo se abordarán las más discutidas.

2.4.1 TRANSFORMACIONES RECIENTES EN EL MUNDO RURAL

Desde hace 50 años el mundo rural ha experimentado una serie de cambios profundos y sucesivos: primero la Reforma Agraria, luego el giro neoliberal, terminaron de consolidar la modernización capitalista del sector, reconfigurando completamente la fisionomía económica, política, social y cultural del mundo rural. La desarticulación del latifundio terminó con toda una forma de estructurar la sociedad, fundada en la dominación patronal del hacendado sobre los inquilinos, que le debían lealtad absoluta (Medina, 1963). Tras el proceso de Reforma Agraria, las tierras se volvieron un bien comercializable en el mercado; ello no sólo terminó con la estructura de poder hacendal, que dependía en buena parte de la herencia de la tierra, sino que también gestó un mercado de trabajo donde antes apenas existía, pues la mayor parte de la mano de obra estaba atada al patrón a través del sistema de inquilinaje (Chonchol, 1976).

Producto de lo anterior, se ha registrado una disminución en la proporción de campesinos en la población económicamente activa chilena, y un aumento en el número de asalariados agrícolas (Ruiz & Boccardo, 2011). Junto con las primeras empresas capitalistas agrícolas nació una nueva clase empresarial, la mayoría de las veces distinta del antiguo hacendado (Crispi, 1982). El empresariado agroindustrial ha adquirido un lugar central en el mundo rural, pues articula extensas y complejas cadenas productivas en torno suyo que involucran a empresas de distintos rubros y tamaños, al punto de que el éxito o la quiebra de un productor está determinado por su capacidad para sumarse a la red establecida por la agroindustria (Cid, 2001; PNUD, 2008).

La urbanización ha sido otro factor que ha transformado al sector. Si bien este fenómeno ha reducido el peso relativo de lo rural, el mundo tradicional no ha desaparecido, sino que se ha transformado cualitativamente de una forma tal que la clásica dicotomía urbano-rural/moderno-tradicional, pierde vigencia. Aun reconociendo que la ruralidad mantiene características propias, distintos enfoques teóricos coinciden en que hoy el abordaje del problema debe considerar una serie de nuevas interrelaciones complejas entre la urbe y la comunidad rural (Berdegué, et al., 2010; Canales, 2005; Kay, 1995; Valdés, 1988). Si antaño la ruralidad se entendía como una condición aislada por definición, poco dinámica y ajena a la modernización, hoy el panorama es radicalmente distinto: la conectividad y la tecnología de las comunicaciones han llegado a casi todos los rincones del país, los pueblos tienen acceso a servicios básicos como educación y salud (aunque aún con limitaciones), se ha desarrollado un tejido de redes entre la población, las instituciones estatales y las municipalidades, las economías locales han dejado de depender exclusivamente del agro y se han complejizado para incluir al sector secundario y terciario, y existe un movimiento bidireccional constante de población entre la urbe y el campo (Berdegué, et al., 2010; PNUD, 2008). Con todo, la medición de lo rural según tamaño de la población, que se utiliza aún en varios países de América Latina, ha demostrado ser restrictiva: hoy es más preciso entender lo rural en función del acceso a servicios básicos, la importancia del sector piscilviagropecuario en la economía local y la densidad poblacional (Berdegué, et al., 2010).

En ese sentido, hoy el trabajador rural se entiende a sí mismo como parte del progreso histórico; ya no se puede identificar con el fatalismo y conservadurismo que se le atribuía a en el pasado (Canales, 2005; PNUD, 2008; Valdés, 1988). Se trata de un sujeto orientado a un futuro que aspira a construir mediante sus propios medios y esfuerzo.

“Los temporeros de la fruta son permeables a la instalación discursiva de la modernidad en tanto se ha legitimado la idea de éxito a través de la superación individual [...] este discurso se instala a través de las nociones de surgimiento y superación” (Valdés, 1988, p. 16)

Esto mismo es reforzado con el creciente acceso a servicios básicos que antes no existían (electricidad, agua potable, alcantarillado), el mayor poder de consumo y las comunicaciones; todo ello ha ampliado el horizonte de lo posible para las familias rurales, y acortado las distancias socioculturales con la ciudad, que parecían insalvables (PNUD, 2008).

El proceso de modernización capitalista del agro y el posterior giro neoliberal, fundaron relaciones económicas y sociales completamente nuevas en las comunidades rurales y la producción agrícola, tal que la agroindustria no es el latifundio “transformado”, así como el empleado agrícola contemporáneo tampoco es el mismo inquilino simplemente integrado al trabajo asalariado. Si bien la desestructuración del latifundio y el nacimiento de la agroindustria son procesos contemporáneos, son relativamente autónomos entre sí. El obrero agroindustrial es un trabajador distinto del campesino tradicional, con una raigambre territorial y social que, aunque pueda mantener un vínculo histórico y cultural con la comunidad rural de antaño, está inserto en las dinámicas propias de la modernización capitalista (Gómez & Echeñique, 1986; Valdés, 1988); por lo tanto se hace necesario diferenciar analíticamente al trabajador de la agroindustria con el campesino o el empleado agrícola.

2.4.2 LA CADENA PRODUCTIVA AGROINDUSTRIAL

Los complejos agroindustriales han desarrollado numerosas estrategias para flexibilizar la producción, que influyen en las condiciones de trabajo del sector; éstas son versátiles, y responden al origen histórico de la empresa y a su relación con otros actores globales y locales, antes que a las elecciones racionales que tome la dirección de la empresa. Tal vez la principal estrategia para flexibilizar la producción es la extensa red de encadenamientos productivos con agricultores y proveedores que articula formas de producción tradicionales e intensivas, según permitan las condiciones locales e internas de la empresa (Lara, 2001).

Desde sus inicios, se tienen expectativas de que el rubro agroindustrial se convirtiera en un actor modernizante del campo (Crispi, 1982). El supuesto es que al introducir formas de gestión empresarial y nuevas tecnologías, se le agrega valor a los productos agropecuarios, lo cual permite dinamizar la aletargada economía rural y reencaminarla hacia el desarrollo. La agroindustria, se argumenta, tiene un efecto multiplicador de la economía: la colaboración de industrias anexas (papel, envases, marketing, etc.) y la complejidad de los procesos productivos aumenta considerablemente el valor de los productos elaborados, en comparación con aquellos que son vendidos directamente por los agricultores (Ábalos & Riquelme, 1979).

Es por ello que la FAO ha promovido la relación de los productores agrícolas con las industrias a través de contratos comerciales, como una forma de redistribuir las riquezas producidas en el sector¹⁴. La agricultura por contrato consiste en un sistema de producción agrícola que se lleva

¹⁴ Chile ha secundado esta política, por ejemplo a través del Programa de Encadenamientos Productivos del INDAP, que nace para coordinar la relación entre agricultores y agroindustrias, y prestar asistencia (continuación de la nota al pie)

a cabo según las condiciones establecidas previamente en un acuerdo entre productores y compradores; este acuerdo típicamente considera la cantidad, calidad, fecha y condiciones en que se debe entregar el producto, y por parte del comprador, establece el precio de compra y ocasionalmente algunas medidas de apoyo técnico y tecnológico a la producción (FAO, 2012). Se espera que través de ello los agricultores se hagan partícipes de las cadenas de valor agroindustriales, accediendo a mercados a los que no podrían ingresar por sus propios medios, y gocen de la estabilidad que significa producir para pedidos anticipados. Las empresas mandantes, por su parte, dispersan los riesgos de perder la cosecha, y aseguran la calidad de la materia prima a través del contrato.

También se ha planteado que los contratos son una forma a través de la cual el gran capital agroindustrial mantiene el control sobre las condiciones de producción de la pequeña empresa para asegurar que la materia prima sea de la calidad requerida. En algunos casos el productor vende el 100% de su producción a la agroindustria, y la mandante puede llegar a definir las pautas de inversión, contratación de mano de obra, y las modalidades de organización del trabajo, bajo la amenaza de terminar el contrato si no se cumplen los requisitos exigidos (Cid, 2001); el productor pierde tal nivel de autonomía, que resurge la pregunta respecto a si los agricultores encadenados pueden considerarse empresarios genuinamente independientes, o su situación de dependencia los transforma en una suerte de asalariados encubiertos (Ruiz & Boccardo, 2010). Al mediano plazo se da un proceso de selección de los productores más aptos, capaces de adaptarse a las necesidades de la agroindustria, que en general suelen ser los de mayor tamaño y/o con capacidades para obtener financiamiento para las inversiones en mejoras a la productividad que exigen realizar los clientes. Peppelenbos (2005) sugiere que esta relación tiene características autoritarias, y es una forma de clientelismo heredada desde la hacienda, que también se observa en otros rubros de la economía chilena. Si bien la FAO reconoce que la agricultura por contrato tiene el riesgo de promover la constitución de monopolios que manipulen los precios, plantea que éstos se pueden reducir si se establecen exhaustivamente las condiciones de compra-venta de antemano (FAO, 2012).

Las agroindustrias no sólo flexibilizan la producción y formas de trabajo empleado, sino que también incurren en estrategias comerciales para diversificarse, que incluyen complejizar sus departamentos comerciales y económicos; ello también repercute indirectamente en las condiciones de trabajo. Carton (2003) señala que la producción agroindustrial se ha reorientado hacia exportaciones no tradicionales dirigidas a compradores internacionales que exigen altos estándares de calidad, como los *berries* o deshidratados. También se han diferenciado comercialmente los productos en distintas marcas registradas, según sean las preferencias de cada mercado al que se vendan; por ejemplo, ciertas viñas comercializan vinos con uvas de calidad media orientados a mercados de baja capacidad de consumo, y otros de características *Premium* para mercados internacionales (Vergara, 2016). Todo ello exige modernizar la base tecnológica de las empresas y emplear a más fuerza de trabajo calificada.

Lara (2001) afirma que el nivel de flexibilidad organizacional que adopten las empresas agroindustriales, dependerá del tamaño y la capacidad de la unidad. Estudiando el caso

técnica a para que los primeros puedan cumplir las condiciones establecidas por los compradores (González, 2013).

mexicano, la autora distingue dos tipos de agroindustrias según las modalidades de flexibilización organizacional. En primer lugar, aquellas que producen a través de métodos tayloristas-fordistas, apoyándose principalmente en el despido y contratación masiva de la fuerza de trabajo. Otras, en general las de mayor tamaño y poder económico, han logrado modernizar su base tecnológica y sus estructuras organizacionales internas, incorporando la polifuncionalidad y empleando a personal más calificado. Respecto a estas últimas, la autora destaca que la modernización sólo se lleva a cabo en aquellas etapas de la producción en que resulta imprescindible hacerlo; además, en general toda la planta de trabajo está sujeta a relaciones laborales precarias y flexibles en términos de contrato, horarios de trabajo o remuneraciones. Ambas modalidades de organización utilizan la desconcentración productiva como una forma de minimizar el impacto de las incertidumbres económicas (Lara, 2001).

No parece haber un patrón de empleo particular asociado a las nuevas tecnologías o innovaciones productivas (Carton, 2003). Es incierto si su uso ha implicado un aumento o disminución de la fuerza de trabajo: si bien la moderna maquinaria de cosecha ha reemplazado a la mano de obra temporal, también es efectivo que la manipulación biotecnológica de los productos exige más personal en las áreas de investigación y laboratorios. Tampoco es claro si la agroindustria ha tendido a contratar mano de obra más o menos calificada, pues en algunos predios se observa una tendencia a aumentar la cantidad de trabajadores con educación terciaria, relacionada con nuevas formas de producción de mercancías más complejas, pero en general el rubro continúa sustentándose en el empleo de una mayoría de trabajadores con pocos años de educación formal. A pesar de que la naturaleza de la transformación de la mano de obra difiere entre empresas y regiones, sí es claro que ha habido un cambio, y que se relaciona con el uso de nueva tecnología y la entrada de las empresas a mercados internacionales más exigentes (Barbosa & Bendini, 2001).

Por tanto, queda en evidencia que la agroindustria es un rubro que ha utilizado la desconcentración productiva como estrategia para producir adaptándose mejor a los requerimientos de sus clientes. Al vincularse con agricultores externos, la industria promueve que unidades de producción tradicional se adapten a sus requerimientos, insertándolas en cadenas productivas junto a los sectores más dinámicos de la economía. Si bien se ha planteado que esta relación agricultura-industria puede acelerar la modernización capitalista del agro, ésta también implica limitar la autonomía del productor, y excluir de la cadena a aquellos sectores que no logran adoptar las transformaciones que les exige la agroindustria.

2.4.3 CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN LA AGROINDUSTRIA

Además de la flexibilización productiva, la agroindustria ha constituido formas de trabajo propias que le permiten adaptarse a los cambios estacionales de los productos de origen agrícola. El trabajo temporal ha sido la principal estrategia para minimizar riesgos: permite consolidar una planta permanente estable y pequeña, versus un enorme contingente de trabajadores temporales con escasas garantías sociales (Cid, 2001). Ello revive viejas formas de contratación a través de enganchadores, tratos de palabra y pago por pieza; pero también incentiva la creación de empresas de subcontratación que, si bien están en la esfera formal, frecuentemente mantienen las mismas prácticas que el mercado informal. Carton (2003) lo describe como una *“refuncionalización de viejas formas de empleo”* (Carton, 2003, p. 8).

Barbosa y Bendini (2001), estudiando el caso argentino, identifican cuatro tipos de trabajadores en la cadena productiva agroindustrial, partiendo de la división básica entre temporales y permanentes. Según las autoras, el estamento técnico-profesional goza de las mejores

condiciones de trabajo, el cual se vincula al desarrollo de nueva tecnología de producción agropecuaria y la administración de la empresa. En segundo lugar se ubican los obreros permanentes semi-calificados y polivalentes al menos en un grado mínimo; son característicos de las unidades industriales de mediano y gran tamaño. En tercer lugar, los obreros permanentes “periféricos” y de baja calificación, muchas veces herederos directos del peón de la hacienda, que se dedican a tareas generales que rotan según estacionalidad; son requeridos en los cultivos y agroindustrias de menor tamaño o escasa modernización tecnológica. Finalmente, el trabajo temporal, que las autoras subdividen en trabajadores transitorios centrales y periféricos, según realicen las labores de mayor calificación (como el mantenimiento de las plantaciones), o las de menor exigencia (como la cosecha y el *packing*).

Si bien el trabajo de temporada siempre ha existido en la producción agrícola, éste se proletarizó cuando la desaparición del inquilinaje dejó un enorme contingente de campesinos sin tierra, que fueron empleados por los nuevos complejos agroindustriales en la cosecha, raleo o *packing*, según exija la estación. La figura del trabajo por temporada surge como una modalidad extrema de flexibilización laboral, altamente inestable y pobremente remunerada (Caro, 2012; Falabella, 1990; Gómez & Echeñique, 1986; Kay, 1995). Así, aún si el trabajador temporal está empleado en condiciones formales, se encuentra en una situación de inseguridad permanente producto de la volatilidad de su trabajo. A diferencia de otros trabajadores rurales que están fuertemente anclados a su territorio y sienten aprecio por la forma de vida rural, algunas investigaciones señalan que el temporero no se siente positivamente identificado con su posición, sino que trabaja por obligación (Ávalos, 2013). Es una forma de trabajo precaria pero plenamente integrada; su demanda por tanto no es por la inclusión a los beneficios de la modernidad, como sí la fue la del trabajador rural de antaño, sino que por el trabajo decente, problemática transversal a la sociedad neoliberal (Canales, 2005).

Producto de sus particulares condiciones de empleo, la fuerza de trabajo temporal experimenta innumerables obstáculos para constituir organizaciones sindicales (Ávalos, 2013; Canales, 2005; Falabella, 1990; Kay, 1995). La volatilidad propia de las labores estacionales, malas condiciones de trabajo y relaciones laborales conflictivas dentro de los predios, hacen que la posibilidad de gestar organizaciones viables dependa más de los vínculos solidarios extra-laborales, de base comunitaria, que de los desarrollados en el espacio trabajo; es decir, se requiere que la fuerza de trabajo tenga su domicilio en la comunidad, cosa que cada vez ocurre con menos frecuencia (Ávalos, 2013; Falabella, 1990; PNUD, 2008). Con todo, la ausencia de sindicatos vuelve imposible el negociar mejores condiciones de trabajo con el empleador.

La alta tasa de mujeres que se emplean en el trabajo temporal ha llevado a concluir que la feminización es un fenómeno característico de la transformación neoliberal en el sector. Lara (2001), estudiando el caso mexicano, afirma que la segmentación del mercado de trabajo agrícola en permanente/masculino versus temporal/femenino responde a que las mujeres son estigmatizadas por la cultura, que les considera arbitrariamente más hábiles en tareas que exigen motricidad fina, y torpes en el uso de herramientas. Estas características generales se les atribuyen a pesar de que no hayan sido necesariamente demostradas en la realidad, y han servido como pretexto para asignarles las tareas de preparación de la fruta, que en general exigen menos calificación que el resto de las labores en las plantas agroindustriales, y suelen ser manuales, sin ningún uso de herramientas o maquinaria. La arbitrariedad de estas distinciones de género queda en evidencia al estudiar otros casos nacionales: mientras que en Argentina hay una tendencia a revertir la clásica división sexual del trabajo en el agro, en Brasil se aplica sólo en ciertos cultivos, mientras que en otros se prefieren los hombres para las actividades temporales y de *packing* (Barbosa & Bendini, 2001).

La división sexual del trabajo agrícola ha inspirado un extenso debate sobre las consecuencias que puede tener en las dinámicas y relaciones sociales en el espacio laboral, como también respecto a las transformaciones que ha traído en las comunidades rurales y en la vida familiar de los sujetos (Kay, 1995; Valdés, 1988; Venegas, 1995). Al tener un ingreso propio, la mujer rural ha adquirido un nuevo sentido de libertad y autosuficiencia que antes no existía, el cual fue celebrado especialmente entre la población joven (no así en las generaciones mayores) (Valdés, 1988). A pesar de que ello erosiona la autoridad tradicional masculina, la división sexual del trabajo en las tareas del hogar no ha cambiado en lo sustantivo; el trabajo femenino se entiende como una obligación indeseable que se asume cuando el marido no puede proveer lo suficiente para el sustento de la familia (Caro, 2012; Valdés, 1988).

Respecto a los trabajadores permanentes, las investigaciones permiten afirmar que se trata de un subsector de trabajadores distinto del trabajo temporal, pues realizan tareas que exigen capacitación, como las funciones administrativas y de manejo de maquinaria, y presentan condiciones de trabajo más favorables (Caro, 2012; CEDEM, 2005; PUC, 2011). Si bien son principalmente operarios de maquinaria, en grandes empresas exportadoras se ha observado una tendencia a aumentar la planta profesional y técnica (Cid, 2001).

Con todo lo anterior, se puede afirmar que el panorama del trabajo en la agroindustria es el de una fuerza de trabajo dual, con un gran contingente estacional versus una planta estable. Esta investigación se centrará en las características del sector permanente, pues, como se desprende de los antecedentes, de este sector depende el funcionamiento de la planta durante el año, por lo tanto, permite describir de mejor forma el proceso productivo agroindustrial.

2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES EN ESTUDIO

De los antecedentes y discusión teórica anteriores, se desprende una matriz de conceptos en estudio con sus respectivas subdimensiones e indicadores que se presenta a continuación.

Tabla 2
Operacionalización de variables en estudio

| Dimensión | Subdimensión | Indicador |
|------------------------------------|---|--|
| Organización del trabajo | Rotación laboral y trabajo permanente | Aumento y disminución de trabajadores en el tiempo, Años de permanencia en la empresa, Situación ocupacional de nuevos trabajadores, Situación de trabajadores temporales |
| | División del trabajo dentro de la empresa | Cadena de montaje, Individualización del trabajo, Polifuncionalidad, Estructura de jerarquías |
| | Incorporación de conocimientos y <i>saber hacer</i> al proceso productivo | Políticas de capacitación y permanencia del personal, Racionalización del proceso productivo, Mecanismos de evaluación permanente de la producción, Investigación científica |
| | Uso de tecnología | Mecanismos de comunicación interna, Polivalencia de la maquinaria, Reemplazo de mano de obra por tecnología |
| Situación ocupacional | Características sociodemográficas | Edad, Sexo |
| | Nivel educacional | Nivel educacional alcanzado, Políticas de selección, Formalidad del contrato |
| | Relación contractual | Tipo de contrato, Duración del contrato |
| | Salario | Remuneración fija, Remuneración variable, Gasto total en remuneración en el tiempo |
| | Tiempo de trabajo | Horario de trabajo Tipo de jornada |
| Desconcentración productiva | Subcontrato | Áreas subcontratadas, Condiciones generales de trabajo |
| | Relación con proveedores | Tipo de acuerdo con proveedores, Producción normada, Transferencia tecnológica |
| | Consecuencias en los proveedores | Características generales de la empresa, Conocimientos y calificaciones, Patrones de inversión, Mano de obra |

CAPÍTULO 3: DISEÑO METODOLÓGICO

La investigación se realiza en tres etapas, cada una relacionada con las distintas dimensiones en estudio: 1) primero se realizó un análisis documental sobre la organización del trabajo en la agroindustria; 2) luego, se llevó a cabo un estudio estadístico de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) para conocer las características socio-ocupacionales de los trabajadores permanentes del sector; 3) finalmente, se utilizó la Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE) para estudiar la relación entre agroindustrias y agricultores que la proveen de materia prima.

Obtener una base de datos con la información suficiente para realizar la investigación fue extremadamente difícil, puesto que para estudiar a un sector tan específico como el agroindustrial, la base de datos debe cumplir una serie de requisitos. En primer lugar, la variable de Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) debe estar desagregada en 4 dígitos como mínimo, pues sólo con una categorización detallada de la rama de actividad económica es posible identificar a un sub-grupo dentro de las grandes categorías (en este caso, la agroindustria se clasifica dentro de la categoría “industria manufacturera”). Además, los casos deben estar correctamente categorizados, lo cual no parece ser la norma en todas las encuestas laborales disponibles¹⁵. La base de datos también debe diferenciar entre trabajadores temporales y permanentes, pues, como se describió en los antecedentes, son dos sujetos completamente distintos. Finalmente, la presente investigación considera dimensiones que rara vez se estudian al mismo tiempo en una misma encuesta, por lo tanto también fue una dificultad encontrar una base de datos que contuviera los elementos que se estaban estudiando.

Sólo las encuestas ENCLA¹⁶ y ELE cumplían la mayoría de las condiciones requeridas; sin embargo, no contaban con la desagregación por rama de actividad económica en 4 dígitos, y las instituciones responsables rechazaron entregar la información cuando fue solicitada a través de sus plataformas de transparencia (las respuestas de los organismos correspondientes pueden encontrarse en las Ilustraciones 1 y 2 del Anexo A). Por todos estos motivos, cada una de las etapas debió llevarse a cabo utilizando fuentes de información y métodos de análisis distintos.

El diseño es de tipo longitudinal no experimental, pues se investigan las transformaciones en el tiempo las características de una población, sin grupo de control. Es descriptivo porque pretende conocer una situación a través de la descripción de los elementos que la componen, estimados así por la investigadora (Gilbert, 1997); también es de tipo comparativo, pues se

¹⁵ En un diseño anterior de la presente investigación se utilizaba la Encuesta Nacional de Trabajo, Empleo, Salud y Calidad de Vida del año 2011 (ENETS). En este estudio más de 80 casos estaban mal clasificados a partir del puesto que ocupa el trabajador encuestado, y no el rubro de la empresa donde se emplea, y a raíz de ello la información pierde toda confiabilidad. Por ejemplo, manipuladoras de alimentos en una planta agroindustrial eran clasificadas en el sector “servicios”, posiblemente porque quien realizó la clasificación asumió que se trataba de trabajadoras en un restaurant.

¹⁶ Encuesta Laboral. Se aplica trianualmente a empresas para conocer las características del empleo en el país, por lo tanto entrega una mirada relevante respecto al proceso de trabajo y el entorno económico de las empresas.

relacionan las características de la población en distintos años, y según diferentes tamaños de empresa.

Debido a que cada etapa utiliza fuentes con representatividades y técnicas diferentes, se debe tener la precaución de no homologar automáticamente los resultados con la realidad de la población. Más bien, estos describen situaciones que permiten aproximarse a la variedad de realidades del sector, y, especialmente, sugieren nuevas preguntas a responder en investigaciones posteriores. Se puede encontrar más detalle sobre las decisiones metodológicas en el apartado A.2 de Anexos.

A continuación se describen las principales decisiones metodológicas de cada etapa de investigación.

3.1 PRIMERA ETAPA: ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA AGROINDUSTRIA

La primera etapa consistió en un análisis documental de investigaciones previas sobre el sector agroindustrial, con el objetivo conocer las formas de organización del trabajo en el sector. La información se organizó utilizando una matriz de vaciado con todas las dimensiones en estudio y las preguntas asociadas a ellas, que se puede encontrar en la Tabla A.1 del Anexo A.

La mayoría de las investigaciones consultadas son tesis de pregrado de la carrera de ingeniería que describen los procesos industriales al interior de las empresas (ver apartado A.2.1 del Anexo A). En la práctica quedó demostrado que el análisis documental es muy ventajoso para los objetivos que se proponía, pues, a diferencia de los estudios estadísticos, permite vislumbrar más fácilmente a la empresa como un todo coherente cuyas partes se vinculan entre sí a través de relaciones sociales y económicas.

También quedaron en evidencia situaciones que no habían sido descritas en los estudios de caso sociológicos que se han realizado en el sector, pues como es de esperar, estos describen las situaciones más evidentes, pero dejan de lado la realidad que está fuera de las cadenas productivas que dominan el sector. Por estos motivos, los resultados de esta primera etapa hicieron más comprensibles los análisis estadísticos posteriores, a la luz de las dinámicas internas de las empresas y la variedad de situaciones que se dan en el sector.

3.2 SEGUNDA ETAPA: CARACTERÍSTICAS SOCIO-OCUPACIONALES DE TRABAJADORES PERMANENTES, A TRAVÉS DE ENCUESTA CASEN

La segunda etapa consistió en un estudio estadístico de las características socio-ocupacionales de la mano de obra en el sector, a través de la CASEN de los años 2006, 2009, 2013 y 2015. En esta etapa se pone énfasis en la situación de los trabajadores permanentes de la agroindustria, pues, como se detalla en los antecedentes, hay un vacío de información respecto a este grupo, mientras que las condiciones de trabajo del sector temporal han sido exhaustivamente descritas. Además, la situación de los permanentes describe mejor el proceso de trabajo al interior de las plantas agroindustriales, a diferencia del contingente temporal, que se ocupa sólo de tareas que son requeridas en los meses de cosecha.

La encuesta tiene una versión 2011; sin embargo, en ésta se constata una caída de más de la mitad de los casos de trabajadores permanentes de la agroindustria respecto a sus versiones anterior y posterior. Los informes del sector agrícola revelan que efectivamente ese año la producción agrícola se vio disminuida a consecuencia de problemas climáticos (ODEPA, 2016),

pero esto no parece justificar una caída tan drástica, pues en las exportaciones no se observó ninguna variación relevante (ODEPA, 2012). Por lo tanto, se asume que en la versión 2011 hay una distorsión de la muestra, y se decide no incluir la CASEN de ese año en el estudio para evitar incoherencias en los resultados.

3.3 TERCERA ETAPA: DESCONCENTRACIÓN PRODUCTIVA EN LA CADENA AGROINDUSTRIAL, A TRAVÉS DE ENCUESTA ELE

Finalmente, en la tercera etapa se describen las estrategias de desconcentración productiva que han adoptado las empresas del rubro agroindustrial. Se utiliza la ELE de los años 2007, 2009 y 2013 (que son todas las versiones del estudio hasta ahora). La encuesta se realiza cada tres años, e investiga las condiciones que afectan la productividad de las empresas, incluyendo información sobre el entorno económico de la unidad, el empleo y uso de tecnologías.

Deben tenerse algunas consideraciones al momento de leer los resultados de esta etapa. Dentro de la categoría del sector “Agricultura” del código CIIU se considera a los productores agrícolas, ganaderos y silvícolas, y no contiene las variables necesarias para diferenciarlos (el organismo a cargo se negó a entregar la base de datos completa; la respuesta se puede encontrar en la Ilustración 1 del Anexo A). Por este motivo se estudiaron todos los productores agrícolas en conjunto, lo cual representa un problema, pues las cadenas productivas de cada rubro tienen diferencias importantes, especialmente en torno a la relación que establecen los productores con las agroindustrias mandantes¹⁷. Ante la imposibilidad de identificar el sector específico de la empresa, se decide incluir en el estudio sólo a las regiones del país que se concentran en la producción hortofrutícola y/o vitivinícola: Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana y Del Maule. Se excluye también a la región de O’Higgins (a pesar de que también tiene una importante producción hortofrutícola), puesto que concentra el 70% de la producción ganadera del país (ODEPA, 2012). Si bien esta decisión aumenta la precisión de los resultados, también reduce de forma importante la cantidad de productores incluidos en el estudio, por lo tanto debe entenderse que las cifras absolutas representan sólo la tendencia mayoritaria en el rubro, y no el total efectivo de empresas.

¹⁷ La cadena de la carne y de los productos silvícolas están verticalmente integradas en proporciones importantes, por unas pocas empresas que manejan buena parte del mercado; por esto no tiene sentido estudiar la relación entre proveedores y mandantes.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1 SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA AGROINDUSTRIA

A continuación se presentan los resultados del análisis documental de investigaciones previas llevadas a cabo en el sector agroindustrial. La exposición se ordena en dos temáticas, sugeridas por la misma información recopilada: en primer lugar se describen las estrategias de flexibilidad productiva; en segundo lugar, las formas de flexibilización del trabajo en la agroindustria.

4.1.1 PRODUCCIÓN FLEXIBLE Y ORIENTADA A LA DEMANDA

La literatura especializada describe cómo la industria manufacturera ha adoptado nuevas formas de producir para adaptarse a una demanda más exigente, siempre cambiante, y un entorno mucho más competitivo que en el pasado, afectando directamente las formas como se administra la fuerza laboral. A continuación se discute si la agroindustria efectivamente es una unidad que ha flexibilizado sus formas de producción y organización del trabajo para responder a estos requerimientos. Para ello, se presenta información respecto a si el rubro ha adoptado medidas tales como producir a pedido y mantener cero existencias; también si se utiliza maquinaria polivalente, y/o si la fuerza de trabajo se ha reordenado para cumplir estos objetivos.

Los análisis mostraron que la agroindustria es un rubro fuertemente orientado a la demanda: en todos los estudios que disponían de información al respecto, se afirma que las empresas producen a pedido de sus clientes, y según las exigencias de calidad y cantidad que éstos hagan. Sin embargo, esta demanda tiene características particulares que no necesariamente se ajustan a las descritas en las teorías de reestructuración productiva. Esto, pues en general la demanda de la agroindustria no son los compradores finales, sino que supermercados, o industrias que vuelven a procesar los productos para transformarlos en otros más elaborados. Con ello salta a la vista una primera diferencia con la teoría de la especialización flexible: este rubro produce *masivamente* para otras empresas, no para mercados especializados, pequeños y cambiantes. En segundo lugar, los compradores exigen que se cumplan ciertos criterios estandarizados de calidad y seguridad alimentaria. Así, al ser la agroindustria chilena un eslabón de una cadena más grande, la orientación a la demanda se traduce en que las empresas deben estandarizar sus procesos y producir al por mayor para reducir costos, y no en la necesidad de destacar cualitativamente sus productos. Sin duda hay excepciones, como las empresas especializadas del rubro vitivinícola que producen para mercados que consumen vinos de categoría *Premium* (Vergara, 2016).

La agroindustria también ha adoptado un esquema de producción con cero existencias, como se describiera en el toyotismo, pero con ciertas características particulares. Es evidente que las agroindustrias no pueden almacenar existencias porque sus productos perecerían; sólo las empresas de congelados tienen la capacidad de acumular materia prima y envasar los productos a pedido (Cid, 2001; Donoso, 2013). De hecho, es frecuente que se contraten frigoríficos externos para poder gozar del beneficio de acumular existencias y evitar el riesgo de perder la materia prima. Cabe señalar que congelar es un proceso costoso y técnicamente complejo, pues los productos deben mantener las características de sabor y aspecto que los hacen atractivos, por lo tanto suelen ser las grandes empresas las que tienen el capital suficiente para congelar la materia prima (ODEPA, 2012). Es decir, más que una opción, producir con cero existencias es un requerimiento, que las empresas cumplen externalizando el cultivo de la materia prima a terceros. En el modelo japonés se describe una red de proveedores

conectados a la empresa principal a través de relaciones comerciales proyectadas a largo plazo a través de contratos y sólidos programas de intercambio tecnológico. Sin embargo, las agroindustrias requieren comprar materia prima de muy poca complejidad, por lo tanto no tienen la urgencia de fortalecer relaciones con proveedores de confianza (sólo lo hacen las empresas de mayor tamaño que son competitivas en el mercado porque aseguran una calidad estable a sus clientes (Cid, 2001; Peppelenbos, 2005; González, 2013)).

De los resultados se desprende que existen al menos dos modelos de relación entre la agroindustria y los proveedores agrícolas: uno horizontal y otro vertical. El primero, que es el más observado, consiste en que la empresa compra la producción a agricultores externos que se encargan del desarrollo de los cultivos. Es decir, la agroindustria establece contratos formales con sus proveedores, en los cuales se determinan las condiciones de compra y venta de los productos agrícolas; este esquema está presente en empresas de todos los rubros estudiados, tanto los congelados (Cid, 2001; Padilla, 2002), productos hortofrutícolas (Peppelenbos, 2005; Leyton, 2007; Donoso, 2013; González, 2013) y el vitivinícola (Vergara, 2016). En empresas de mayor tamaño, ocasionalmente se acuerda un cierto nivel de transferencia tecnológica y/o acceso a créditos que permiten a los agricultores contar con la maquinaria y la capacitación necesaria para cumplir con los estándares de calidad requeridos. En estos casos, la empresa mandante se beneficia de que sus proveedoras actualicen su base tecnológica e intensifiquen el proceso de cultivo; ello requiere también que la agroindustria posea el capital necesario para realizar la transferencia tecnológica y/o la capacitación. Más de una empresa declara la intención de construir relaciones a largo plazo con las proveedoras para lograr mayor estabilidad en la calidad y los plazos de entrega (Cid, 2001; Peppelenbos, 2005), para lo cual se selecciona a aquellas que demuestran tener la capacidad de cumplir con las exigencias al menor precio posible. Esto depende de si el agricultor tiene las hectáreas suficientes como para producir grandes cantidades y con ello bajar los costos, y de si posee el capital necesario para incorporar las formas de producción modernizada que le exige la mandante.

Dentro de este mismo esquema de integración horizontal se puede identificar un sub-grupo, compuesto por agroindustrias no vinculadas al mercado externo, que se relacionan con sus proveedores a través de condiciones prácticamente informales. La investigación de González (2013) es la única encontrada que menciona esta realidad. La autora estudia a 50 agricultores seleccionados aleatoriamente de un programa gubernamental que promueve el encadenamiento productivo con agroindustrias. La autora concluye que el 88% jamás ha firmado un contrato formal con la empresa mandante; de estos, el 62% estableció acuerdos de palabra, y el resto no estableció acuerdo alguno. En la mayoría de los casos estudiados por González (2013), el acuerdo no explicitaba plazos ni volúmenes de producción, sino que la entrega se hacía de forma esporádica según estuviera disponible el producto; en esas circunstancias el productor arriesga a no encontrar compradores de su cosecha, aún si ya hubiera establecido acuerdos de palabra con alguna agroindustria, pues otro agricultor podría haber llegado después ofreciendo un trato más conveniente. Así, el productor no tiene asegurada la venta de su producción ni la transferencia tecnológica, que son las ventajas prometidas por los organismos defensores del encadenamiento productivo como política de integración económica del sector agrícola (FAO, 2012). Además, en algunos rubros la propiedad del capital agroindustrial está tan concentrada, que una sola empresa adquiere el poder de fijar el precio para todo el resto del mercado de forma unilateral (ODEPA, 2002). Se puede afirmar por tanto que la agricultura por contrato no es la norma en el rubro, sino que hay un sector importante del mercado hortofrutícola de la industria que opera como una verdadera feria libre, con todos los problemas de especulación y concentración del poder económico que ello

implica. Este asunto se volverá a abordar en los resultados de la tercera etapa del estudio sobre desconcentración productiva.

El segundo modelo, la integración vertical, consiste en que la misma empresa produce la materia prima y elabora los productos, y sólo contrata a agricultores externos en caso de que su propia capacidad de producción agrícola no sea suficiente para cumplir los pedidos. Este esquema fue observado en sólo dos empresas, ambas grandes exportadoras especializadas en el rubro hortofrutícola (Astorga, 2006; Vega, 2016). Los predios pueden ser de propiedad de la firma o bien arrendados, pero siempre son administrados por el equipo de la empresa: esto entrega la ventaja de controlar el desarrollo de los cultivos, y por tanto permite realizar reorganizaciones o innovaciones productivas que aumenten su eficiencia, como por ejemplo aumentar la densidad de los frutales plantados en los predios, experimentar con distintas variedades para probar su resistencia al traslado en barco, o construir rampas en las copas de los árboles para facilitar la cosecha (Vega, 2016). Ello no sería posible si los predios fueran de propiedad de terceros: primero, porque se requiere inversiones importantes, y segundo, los cambios en los cultivos agrícolas son inversiones a mediano plazo que significarían una pérdida para el agricultor, pues no tendrá ingresos en el tiempo que demoran en crecer los frutales. Es decir, las empresas que pueden adoptar este modelo deben necesariamente tener una capacidad económica importante, pues requieren disponer de grandes cantidades de tierra cultivable, y tener la seguridad de que las inversiones traerán beneficios al mediano plazo.

Además de comprar la materia prima a productores externos, la agroindustria ha adoptado algunos cambios en la disposición de la maquinaria y la fuerza de trabajo, aunque el esquema general parece ser similar al taylorismo-fordismo. En los casos investigados, la mayoría de las etapas de producción se organiza en líneas de montaje: maquinaria automatizada dicta los tiempos de trabajo, y está dispuesta de tal forma que el producto experimenta una serie de transformaciones sucesivas donde cada trabajador tiene una función específica que cumplir en el proceso. En los casos más recientes se describe el uso de maquinaria polifuncional capaz de procesar más de una especie (Vega, 2016; Vergara, 2016).

En algunas empresas la línea de montaje se combina con trabajadores permanentes polifuncionales que rotan durante la temporada (Astorga, 2006; Vergara, 2016); en otras, la planta cumple funciones bien delimitadas, pues ello permite capacitarlos especialmente en ciertas áreas (Padilla, 2002; Donoso, 2013; Vega, 2016).

La polifuncionalidad no viene acompañada de formas de trabajo colectivizadas, sino que por el contrario, todas las empresas sin distinción operan con cargos de funciones individuales. Si existe trabajo en equipos, se limita a una mayor coordinación entre departamentos de la planta administrativa y profesional con el objetivo de adecuar mejor el área de producción y/o de marketing con la de ventas. El motivo evidente para explicar aquello es que los productos agroindustriales son considerablemente más sencillos que, por ejemplo, un automóvil, por lo tanto las líneas de montaje son cortas, se utilizan sólo en algunas etapas específicas, y en ciertos casos ni siquiera requieren de intervención humana más que para el mantenimiento de la maquinaria. Esta misma característica hace imposible organizar el trabajo en equipos, como se describiera en el caso del toyotismo, pues no tiene sentido cuando el producto requiere un grado mínimo de elaboración.

En síntesis, se puede afirmar que la agroindustria chilena efectivamente es un rubro orientado a la demanda que ha adoptado formas flexibles de producción; sin embargo, las decisiones parecen ir dirigidas exclusivamente a bajar los costos, más que a diferenciarse cualitativamente

en el mercado. Ello se relaciona con las características propias de los productos agroindustriales, que exigen poca elaboración y están sujetos a la estacionalidad de la materia prima, pero también a que la industria nacional es un eslabón más en la cadena productiva agroalimentaria mundial, la cual parece estar dominada por empresas y mercados más grandes que el chileno. Así, para adecuarse a las condiciones propias del rubro, en el sector se yuxtaponen distintas formas de organizar la producción, incluyendo elementos del taylorismo-fordismo, del toyotismo, y otras configuraciones que son específicas de la agroindustria nacional.

4.1.2 JERARQUÍAS RÍGIDAS, TRABAJO FLEXIBLE

El modelo industrial de acumulación flexible y las reformas económico-sociales neoliberales, transformaron la organización del trabajo dentro de las fábricas, y el trabajo temporal en la agroindustria es una de las nuevas formas que surge al alero de este modelo. El análisis documental mostró que todas las empresas investigadas emplean a trabajadores temporales como una forma de adaptar la producción a la estacionalidad de la materia prima; la variación en temporada alta puede ser de hasta un 300% respecto a la planta permanente (Peppelenbos, 2005; Bracchitta, 2008). Se observa que existen distintas modalidades para emplearlos: el contrato por obra o faena directamente con la empresa, o bien a través de contratistas o enganchadores; en los antecedentes también se menciona el trabajo informal (Caro, 2012), aunque como es esperable, esta forma de trabajo no fue declarada por las empresas en las investigaciones revisadas. En todos los casos que presentaban información al respecto, los trabajadores temporales se dedican a las labores de cosecha y/o packing en las estaciones productivas.

Los trabajadores permanentes gozan de remuneraciones más altas que los temporales, y en los casos investigados están contratados indefinidamente. Por esto mismo, las labores de los operarios permanentes de maquinaria no son subcontratadas en ninguna empresa: se requieren trabajadores experimentados (sólo se subcontratan labores no relacionadas con el rubro principal, como casino, aseo, seguridad, embalaje y transporte, o en algunos casos a la fuerza de trabajo temporal). Por su importancia en el proceso productivo, los permanentes son sujetos preferentes de políticas de capacitación, y de “ensayos” de reorganización de procesos para mejorar la productividad (Vega, 2016; Vergara, 2016). A pesar de ello, a lo largo del tiempo este grupo se ha reducido al mínimo posible para abaratar los costos de producción.

Se ha planteado que las nuevas formas de organizar el trabajo requieren aprovechar al máximo el potencial de toda la fuerza laboral: los conocimientos adquiridos en la educación formal, así como también la experiencia en el propio trabajo, y las capacidades humanas de sus trabajadores, como la proactividad y empatía. Para hacer esto las empresas deben mejorar la calificación general de la planta de trabajo, y achatar sus pirámides de jerarquía. ¿Hay evidencia para afirmar que la agroindustria transita hacia un modelo más centrado en el conocimiento y el trabajo colectivo? Un primer aspecto a analizar en ese sentido son las políticas de capacitación de las empresas. Parecen estar bien extendidas en el rubro, aunque sólo las empresas de mayor tamaño y con gran control del mercado mencionan una política de capacitaciones con algún objetivo a mediano plazo (Peppelenbos, 2005; Leyton, 2007; Vega, 2016; Vergara, 2016); el resto o bien son acotadas, o no se menciona en absoluto. Se observó que al menos una empresa del rubro vitivinícola capacita al personal permanente en todas las áreas de la producción para rotarlo de funciones según se requiera, incluso en aquellas que tradicionalmente cumple el personal temporal (Vergara, 2016); con ello se evitan los costos que conlleva emplear a personal rotativo con poca experiencia. En contraste, otras empresas

mantienen a la fuerza de trabajo en funciones fijas para que se especialice en sus puestos; la capacitación en este caso es un requerimiento de las normas de calidad que exigen cumplir sus clientes (Vega, 2016).

No hay ningún indicio de que el rubro esté transitando hacia estructuras organizacionales más horizontales para aprovechar mejor las capacidades de sus trabajadores; por el contrario, todas las empresas estudiadas presentan estructuras verticales, piramidales con cuatro o más niveles, donde la cúspide gerencial y administrativa está compuesta en su mayoría por trabajadores con educación terciaria (ya sea profesional o técnica), mientras que la planta de operarios y administrativos alcanza desde la educación secundaria técnica, hasta la básica incompleta. En la evaluación de calidad y supervisión no participa la planta de operarios; sólo en un par de casos se mencionó que se realizan círculos de calidad entre grupos de trabajadores de la planta, y se trata de empresas de gran tamaño (Peppelenbos, 2005; Vergara, 2016). En general, la toma de decisiones está a cargo del equipo gerencial y los profesionales; prácticamente no existen espacios donde se incluya a otros escalafones en procesos de toma de decisión. La única excepción observada es Surfrut: esta empresa realiza la planificación de la temporada con un equipo compuesto por representantes de todos los cargos, que tienen acceso completo a la información contable de la empresa; sin embargo, el mismo autor del estudio reconoce que esta es una notable excepción a nivel país (Peppelenbos, 2005).

En otras palabras, las agroindustrias separan marcadamente la concepción y la ejecución de las tareas que son planificadas exclusivamente por equipos expertos, con pocas excepciones. Pero esto no quiere decir que proceso productivo sea altamente racionalizado, sino que por el contrario, en varias empresas se mencionan falencias en aspectos básicos de la gestión: descoordinación severa entre áreas (por ejemplo, el caso de una planta en que el departamento de ventas acordaba pedidos que en producción no tenían la capacidad de cumplir), falta de comunicación entre trabajadores y supervisores, ausencia de información y de analistas para evaluar el desempeño de la producción, y empresas donde no se cuantifican los tiempos de trabajo ni se describen adecuadamente las responsabilidades y funciones de cada cargo (Astorga, 2006; Bracchitta, 2008; Donoso, 2013). En todos los casos donde la producción está más minuciosamente racionalizada, se trata de grandes capitales con capacidad para invertir en consultorías, y mantener a un equipo de administración y control de gestión permanente (Peppelenbos, 2005; Vega, 2016; Vergara, 2016). Estas empresas han incorporado software que almacenan información respecto a cada etapa del proceso productivo para evaluar dónde pueden realizarse ajustes que permitan aumentar la eficiencia; otras realizan estudios de puestos de trabajo para determinar con exactitud el tiempo y las funciones de cada cargo, y disminuyen su planta de trabajo acorde a sus resultados. Este también es el grupo que tiene departamentos permanentes de innovación y desarrollo.

Finalmente, el análisis dejó en evidencia que hay cada vez menos disponibilidad de mano de obra, lo cual tiene una serie de consecuencias en la organización interna de las empresas. En Frutos del Maipo (empresa de congelados) al año 2001 se privilegiaba contratar al personal que tuviera experiencia previa en la empresa, y luego se realizaban procesos de selección según capacidades y habilidades; así se contaba con mano de obra experimentada en la cual no debía invertirse tiempo y recursos capacitando, logrando reducir el ausentismo, los atrasos, y las fallas de calidad en los productos (Cid, 2001). En contraste, en la actualidad una empresa de procesamiento hortofrutícola debe realizar campañas de difusión en el territorio para cumplir con la cantidad necesaria de trabajadores en temporada de cosecha, mientras que en el pasado, al igual que en Frutos del Maipo, había más oferta de trabajo de la que la empresa podía emplear, por lo cual podían contar con un contingente estable y experimentado de

aproximadamente 70 personas que volvían a trabajar a la empresa cada temporada (Vega, 2016). Es decir, la rotación constante implica que la planta de trabajo no acumula conocimientos respecto al proceso productivo, y tampoco es posible realizar mejoras en la productividad que impliquen cambios paulatinos o capacitar al personal.

En síntesis, se observa una tendencia a consolidar un núcleo estable, reducido y experimentado de trabajadores (si bien no necesariamente con altos niveles de educación formal), versus un gran contingente de temporales que cumplen tareas más sencillas y que no requieren atención durante todo el año. Esta configuración es similar a la que describe Atkinson (1985) en su modelo de la “fábrica flexible”, sin embargo, no hay evidencia que sustente que a este grupo se le concedan mayores atribuciones sobre el proceso de trabajo, y tampoco son en todos los casos obreros polifuncionales, como se describiera en el modelo de fábrica flexible. Por el contrario, ningún caso estudiado aportó evidencia para afirmar que en la agroindustria chilena esté adoptando formas de organización horizontales que aprovechan mejor los conocimientos de los trabajadores; tampoco se observa que el rubro esté incorporando fuerza de trabajo con más calificación formal. Son pocos los casos donde se han adoptado políticas en ese sentido, y se trata de medidas muy acotadas que no permiten inferir un cambio general en el sector.

4.2 CARACTERÍSTICAS SOCIO-OCUPACIONALES DE LA FUERZA DE TRABAJO DE LA AGROINDUSTRIA

En el presente apartado se presentan los resultados del análisis estadístico de la encuesta CASEN de los años 2006, 2009, 2013 y 2015. El estudio se enfoca en la fuerza de trabajo de la agroindustria que cumple labores de carácter permanente, quienes son los responsables de mantener funcionando al grueso del proceso productivo industrial, es decir, participan directamente en los procesos asociados a la elaboración de materia prima. Se organizan los resultados en torno a dos dimensiones: las características generales de la fuerza de trabajo permanente, y la flexibilidad de las condiciones de trabajo.

4.2.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA FUERZA DE TRABAJO PERMANENTE

Los resultados reafirman que el rubro estudiado tiene las características de la industria manufacturera, más que de la agricultura: actualmente la categoría más numerosa son los operadores de maquinaria, seguidos de los trabajadores no calificados, los cuales en su mayoría realizan labores de apoyo a los primeros (como se observa en el Cuadro B.1 del Anexo B); el bajo número de agricultores confirma que la producción agrícola es secundaria en el sector. Este es un primer indicio de que la agroindustria debe considerarse inserta en la realidad de la industria manufacturera en un contexto neoliberal, más que como un resabio de la producción agrícola tradicional. Ello se reafirma al constatar que actualmente casi el 85% de la fuerza de trabajo es de origen urbano, y apenas el 15% rural (ver la Tabla B.7 y B.8 del Anexo B).

Al analizar las variaciones en el tiempo, se constata que los operarios de maquinaria y mecánicos han disminuido en torno a un 50% en los últimos años, lo cual sugiere que existe una tendencia a reemplazar la mano de obra por maquinaria, como se describió en el apartado anterior. Los cargos profesionales también se han reducido de forma significativa; ello supone que la agroindustria no es un rubro que ha incorporado trabajadores cada vez más calificados en la producción, como plantean las teorías post-fordistas (Piore & Sabel, 1984). El único sector que ha aumentado en el tiempo son los empleos con menos educación formal y peores remuneraciones: trabajadores no calificados y agricultores (ocupados de cuidar los predios en temporadas no productivas). Es decir, la disminución de la mano de obra que se observa en el

rubro es una estrategia para reducir costos, tal como afirmara Antunes (2005) respecto al neoliberalismo.

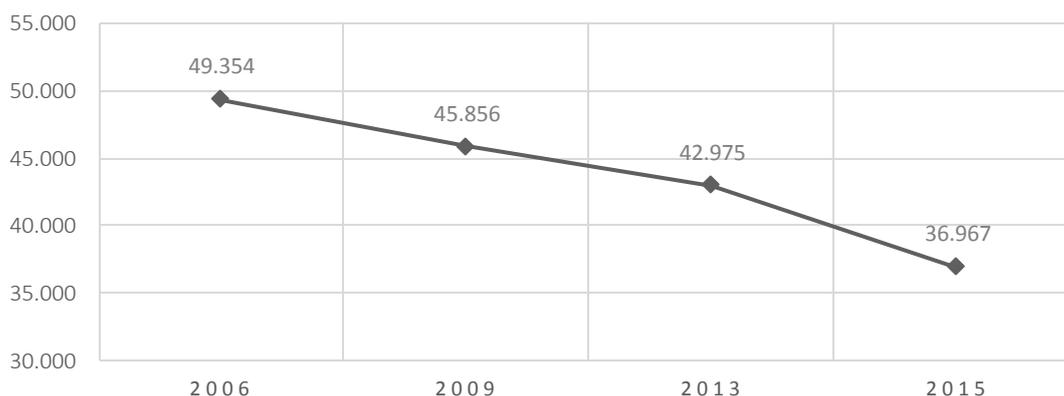
Tabla 3
Situación ocupacional de trabajadores permanentes de la agroindustria

| | 2006 | | 2009 | | 2013 | | 2015 | |
|---------------------------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Directores y gerentes | 842 | 1,7 | 753 | 1,6 | 1.355 | 3,2 | 597 | 1,6 |
| Profesionales | 4.628 | 9,4 | 1.881 | 4,1 | 4.173 | 9,7 | 2.660 | 7,2 |
| Técnicos | 4.383 | 8,9 | 3.794 | 8,3 | 2.774 | 6,5 | 3.177 | 8,6 |
| Oficinistas y administrativos | 6.098 | 12,4 | 6.487 | 14,1 | 5.718 | 13,3 | 4.104 | 11,1 |
| Trab. de servicios y comercio | 4.207 | 8,5 | 3.679 | 8 | 5.537 | 12,9 | 2.982 | 8,1 |
| Agricultores | 749 | 1,5 | 1.118 | 2,4 | 691 | 1,6 | 865 | 2,3 |
| Oficiales, mecánicos, artesanos | 5.844 | 11,8 | 5.509 | 12 | 4.374 | 10,2 | 2.998 | 8,1 |
| Operadores de maquinaria | 15.882 | 32,2 | 11.679 | 25,5 | 12.454 | 29,0 | 10.005 | 27,1 |
| Trabajadores no calificados | 6.579 | 13,3 | 10.727 | 23,4 | 5.899 | 13,7 | 9.579 | 25,9 |
| Total | 49.354 | 100 | 45.856 | 100 | 42.975 | 100 | 36.967 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2006-2015

Investigaciones previas confirman que la agroindustria emplea a cada vez menos mano de obra, reemplazándola por maquinaria, como una forma de abaratar costos de producción. El Gráfico 3 lo confirma: los trabajadores permanentes han disminuido paulatinamente en los últimos años, a pesar de que las exportaciones del sector han crecido de forma constante, como se observa en el Gráfico 2 (en el apartado 1.3.2); en otras palabras, se produce lo mismo o más que antes, pero con menos trabajadores. En total, los resultados muestran que en 9 años la agroindustria ha expulsado a un 25% de la fuerza de trabajo que cumple funciones permanentes.

Gráfico 3
Total de trabajadores permanentes empleados en la agroindustria



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2006-2015

Hoy en día casi la mitad de los trabajadores permanentes de la agroindustria se emplea en la gran empresa, que concentra en torno al 50% del total de la fuerza de trabajo del sector. Le siguen la mediana y pequeña empresa con en torno a un 20% del total cada una, y finalmente la micro empresa, que le da trabajo a apenas un 2% de la mano de obra total. Se concluye que en

la agroindustria claramente predominan las grandes unidades de 200 o más trabajadores; esto quiere decir que se trata de un rubro compuesto por unidades modernas y racionalizadas, pues para tener ese tamaño requieren tener estructuras internas mínimamente complejas para administrar a la fuerza de trabajo y los niveles de producción asociados (PNUD, 2008). La micro empresa ocupa un lugar muy minoritario, y además es la que ha reducido en mayor proporción la cantidad de fuerza de trabajo empleada, de lo cual se sigue que la importancia de la producción agroindustrial tradicional¹⁸ está en retroceso.

Si bien las empresas de todos los tamaños han reducido la cantidad de trabajadores que emplean, destaca que la gran empresa ha eliminado casi 7.000 puestos de trabajo desde el año 2006; nuevamente, queda en evidencia que la industria ha adoptado una estrategia intensiva de reducir la cantidad de trabajadores empleados, pero manteniendo los niveles de producción.

Tabla 4

Trabajadores permanentes empleados en la agroindustria, según tamaño de la empresa

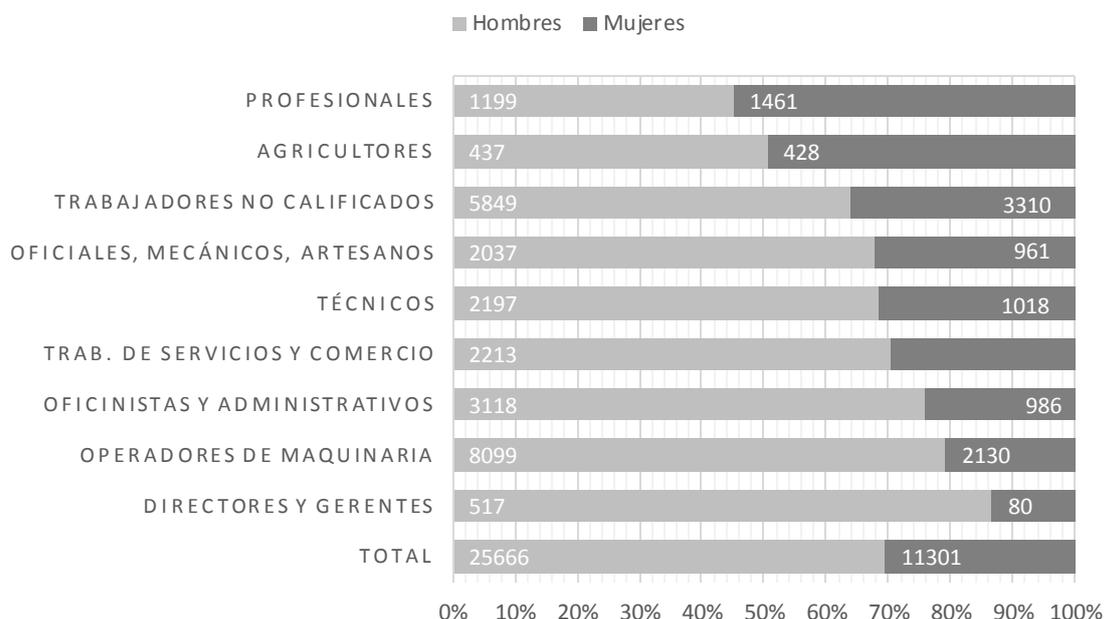
| | 2006 | | 2009 | | 2013 | | 2015 | |
|---------------------------------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Micro: 1 a 5 trabajadores | 2.068 | 4,2 | 848 | 1,8 | 943 | 2,2 | 1.312 | 3,5 |
| Pequeña: 6 a 49 trabajadores | 9.335 | 18,9 | 7.809 | 17 | 4.986 | 11,6 | 8.633 | 23,4 |
| Mediana: 50 a 199 trabajadores | 8.615 | 17,5 | 8.507 | 18,6 | 5.197 | 12,1 | 7.714 | 20,9 |
| Grande: 200 o más trabajadores | 22.497 | 45,6 | 20.137 | 43,9 | 20.943 | 48,7 | 15.959 | 43,2 |
| Total | 42.515 | 86,1 | 37.301 | 81,3 | 32.069 | 74,6 | 33.618 | 90,9 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2006-2015

Tal como señalan los antecedentes, la fuerza de trabajo permanente de la agroindustria está notoriamente masculinizada (Caro, 2012). Casi un 70% del total son varones, y esta realidad se repite en prácticamente todas las posiciones de la empresa; sin embargo, a diferencia de lo que indican investigaciones previas, la mayor proporción de mujeres no se concentra en los puestos administrativos, sino que entre profesionales (el único escalafón donde la cantidad de mujeres supera a los varones), y en el área agrícola (se acerca a un 50-50).

¹⁸ Se refiere a talleres donde se elaboran de mermeladas, frutos secos, conservas, entre otros, que utilizan métodos tradicionales o artesanales, y emplean los factores productivos de forma poco intensiva.

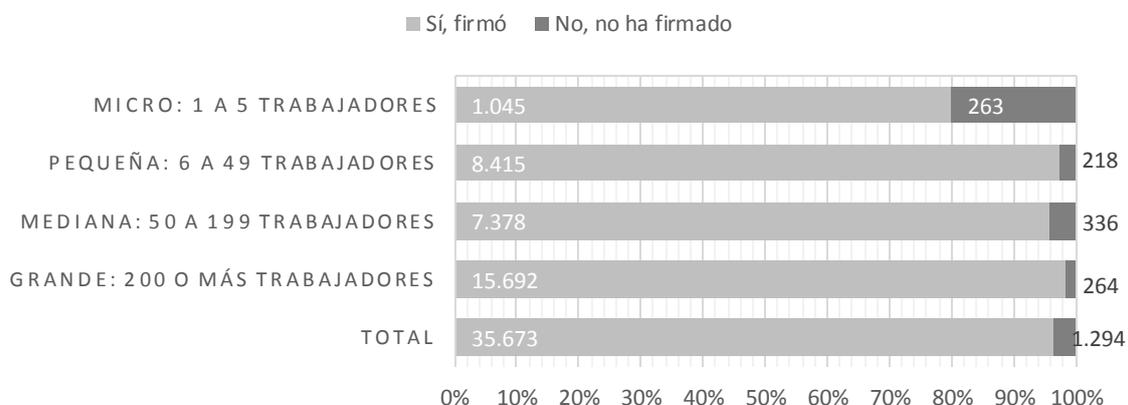
Gráfico 4
Trabajadores hombres y mujeres según ocupación



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2006-2015

La gran mayoría de los trabajadores están empleados en condiciones formales: apenas un 3,5% del total de trabajadores permanentes no tiene contrato firmado; esto en contraste con el sector temporal, donde, al menos en el sector agrícola, en torno a un 50% no ha firmado un contrato (Caro, 2012)). Sin embargo, se observa que las empresas de mayor tamaño tienen considerablemente más formalidad que las micro empresas; es posible que ello responda a que la agroexportación debe regirse por estándares internacionales de producción para poder vender sus productos a otros mercados, incluyendo regulaciones sobre las condiciones de trabajo en las plantas.

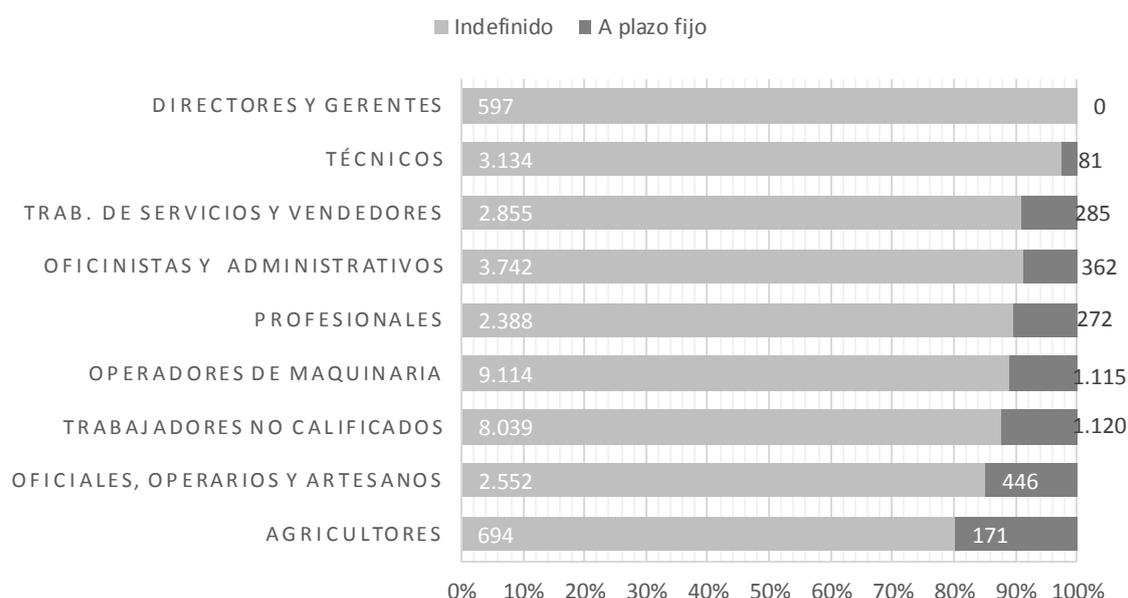
Gráfico 5
Trabajadores permanentes de la agroindustria que firmaron contrato con su empleador, según tamaño de la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2015

Al analizar cómo se distribuyen los tipos de contrato según posiciones dentro de la empresa, se observa que los cargos gerenciales y directivos son los únicos que gozan de contrato indefinido en un 100%. Le siguen los puestos administrativos y otros empleos no manuales, que tienen contratos indefinidos en más de un 90%: técnicos, trabajadores de oficina y empleados de servicios y ventas. Los agricultores y los operarios de maquinaria son los que presentan menor proporción de contratos indefinidos, en torno a un 80%. Esto, a pesar de que todas las categorías mencionadas corresponden a trabajadores que cumplen funciones permanentes dentro de la empresa. Aun así, la cantidad de contratos indefinidos es comparable a la realidad de los trabajadores permanentes a nivel nacional (88%) y de la industria manufacturera (92%) (Fundación Sol, 2015).

Gráfico 6
Tipo de contrato de trabajadores permanentes de la agroindustria



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2015

Ello sugiere que la planta permanente no está sujeta a políticas de flexibilidad contractual generalizadas. Como se planteó en los resultados del análisis documental, el contrato indefinido le permite a la empresa mantener un contingente más o menos estable de trabajadores que conocen profundamente el proceso productivo en todas sus etapas, y a su vez, sirve como un premio que incentiva a los trabajadores temporales o reemplazantes a mostrar mayor responsabilidad en el trabajo y fidelidad hacia la empresa (Vega, 2016). Así, la agroindustria es un sector que mantiene a un núcleo de trabajadores permanentes a cargo de mantener operando el proceso productivo, en condiciones de formalidad y estabilidad relativa; este sector está claramente segmentado del temporal, que por su alta precariedad e inestabilidad (Caro, 2012) parece adquirir la condición de trabajo dispensable, en contraste con el permanente. Estos problemas se volverán a tratar en el apartado siguiente.

El ingreso promedio de los trabajadores permanentes de la agroindustria es de \$450.845; este monto es superior al del sector agrícola (\$282.072 mensuales). Un 71% de trabajadores ganan menos que este promedio (el detalle de los resultados se puede encontrar en el Gráfico B.2 y la Tabla B.9 del Anexo B). Por su parte, el análisis de percentiles muestra que el 25% de la fuerza de trabajo permanente de la agroindustria recibe un ingreso de \$248.000 o inferior (cabe

destacar que esto es más bajo que el salario mínimo legal); en contraste, el 5% de mayores ingresos supera el salario de \$1.200.000 mensual.

Tabla 5
Salario mensual: Estadísticos resumen

| | |
|--------------------------|---------------|
| n válidos | 35.105 |
| n perdidos | 1.862 |
| Media | \$450.845,86 |
| Mediana | \$320.000 |
| Desviación típica | \$393.188,602 |
| P25 | \$248.000 |
| P50 | \$320.000 |
| P95 | \$1.200.000 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2015

Los salarios de la fuerza de trabajo permanente de la agroindustria están segmentados según ocupación, en clara relación a la jerarquía de cada puesto dentro de la empresa. Así, como muestra la Tabla 6, los agricultores y trabajadores no calificados tienen las remuneraciones más bajas de toda la cadena, apenas superiores al mínimo; de hecho, la mitad de los trabajadores recibe un salario de aproximadamente \$250.000 o menos al mes (ver P50 de la Tabla 6). Le siguen los operarios de maquinaria con ingresos que rodean los \$350.000, y luego los administrativos y trabajadores de los servicios, que promedian en torno a \$450.000. Finalmente, los ingresos más altos corresponden a los cargos directivos y gerenciales, con un promedio de \$1,5 millones de pesos aproximadamente, y le siguen los profesionales, con ingresos similares al último grupo. Cabe señalar que los únicos puestos que sobrepasan el ingreso promedio son los gerentes, profesionales, técnicos y trabajadores de los servicios; todo el resto se ubica por debajo de ese límite.

Tabla 6
Salario mensual promedio, según situación ocupacional¹⁹

| | Media | N | Desv. típ. | P25 | P50 | P95 |
|------------------------------------|----------------|---------------|-------------------|----------------|----------------|------------------|
| Gerentes | 1.476.6677 | 438 | 1.097.551 | 1.100.000 | 1.500.000 | 4.000.000 |
| Profesionales | 1.263.770 | 2.109 | 732.985 | 950.000 | 1.200.000 | 2.500.000 |
| Técnicos | 729.654 | 3.208 | 367.295 | 450.000 | 654.000 | 1.200.000 |
| Administrativos | 414.065 | 3.783 | 260.923 | 290.000 | 350.000 | 680.000 |
| Servicios y comercio | 473.553 | 3.140 | 310.203 | 241.000 | 300.000 | 1.200.000 |
| Agricultores | 260.809 | 865 | 146.140 | 230.000 | 230.000 | 600.000 |
| Mecánicos | 389.533 | 2.812 | 150.950 | 260.000 | 350.000 | 740.000 |
| Operarios | 334.203 | 9.763 | 108.520 | 241.000 | 310.000 | 500.000 |
| Trabajadores no calificados | 282.295 | 8.987 | 64.744 | 240.000 | 260.000 | 400.000 |
| Total | 450.846 | 35.105 | 393.189 | 248.000 | 320.000 | 1.200.000 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2015

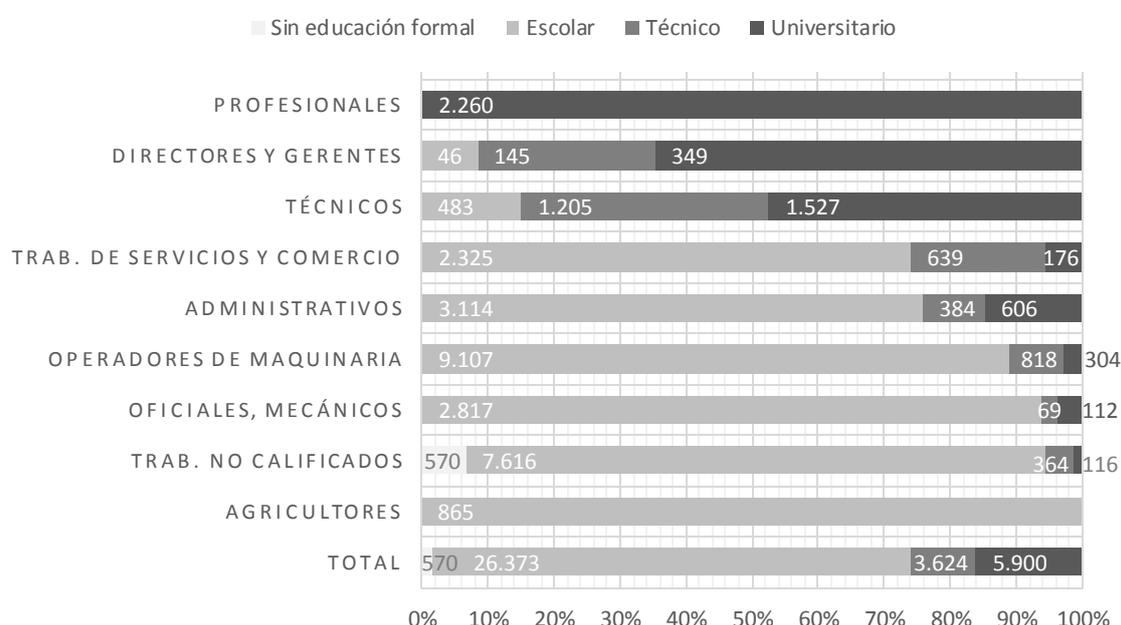
¹⁹ No se calculan los intervalos de confianza de cada tramo de salarios puesto que los datos están ponderados por el factor de expansión regional.

Al analizar el nivel educacional de los distintos puestos de trabajo, se observa que la gran mayoría de asalariados de la agroindustria sólo alcanzó la educación escolar, y sólo un 25% tiene estudios superiores. En comparación con la realidad nacional, en la agroindustria se emplean proporcionalmente menos personas que alcanzaron hasta la educación superior (Ministerio de Desarrollo Social, 2015). La fuerza laboral con formación terciaria se concentra en los cargos profesionales, directivos y técnicos.

Destaca que, a diferencia de lo esperable en una empresa capitalista contemporánea, hay una proporción importante de gerentes y directivos que no tienen educación universitaria (35% aproximadamente), lo cual podría indicar que algunas unidades podrían corresponder a talleres o empresas familiares que mantienen lógicas de gestión más bien tradicionales, y no exigen que los cargos altos de la empresa tengan un alto nivel de estudios formales.

Gráfico 7

Nivel educacional alcanzado por la fuerza de trabajo permanente de la agroindustria



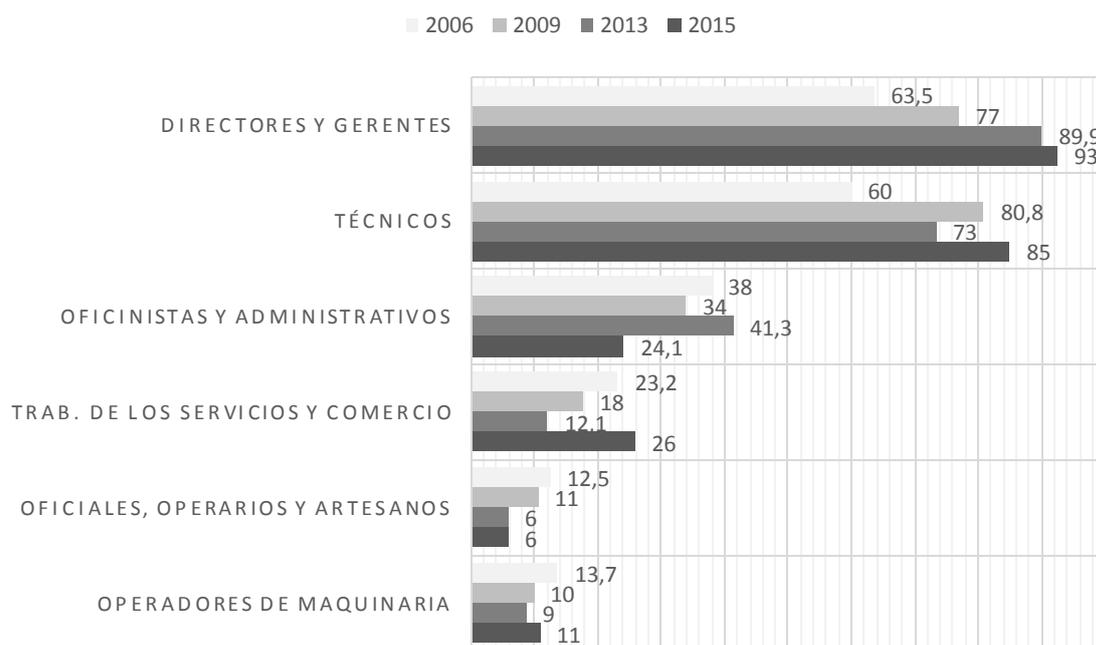
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2015

Estas cifras recuerdan que se trata de un sector que, al menos en el pasado, se nutrió de mano de obra proveniente del campo, la cual históricamente ha tenido un acceso limitado a la educación formal. Sin embargo, las nuevas conceptualizaciones del sector industrial manufacturero describen unidades que requieren fuerza de trabajo más calificada en comparación al modelo taylorista-fordista, pues deben tener una formación suficiente que les permita cumplir distintas funciones dentro de la fábrica, con autonomía y creatividad. Por lo tanto, si bien en la actualidad la proporción de profesionales es relativamente baja, cabe preguntarse ¿hay una tendencia en el tiempo a incorporar fuerza de trabajo con mayor nivel educacional? Si es así, ¿en qué puestos de trabajo se incorpora?

El Gráfico 8 muestra la proporción de trabajadores con educación terciaria en los distintos años en estudio²⁰. Las únicas dos posiciones que presentan una tendencia clara a incorporar a más trabajadores calificados son los cargos gerenciales y los técnicos (el nivel educacional del resto de las ocupaciones pueden verse en la Tabla B.10 del Anexo B); es decir, se trata de aquellos sectores a cargo de dirigir y/o supervisar el proceso productivo. Por su parte, en términos netos, tanto los puestos administrativos como los operadores de maquinaria hay *menos* proporción de profesionales que en el pasado, aunque las cifras no muestran una tendencia clara. Estas oscilaciones permiten afirmar que el sector no presenta gran decisión en incorporar a fuerza de trabajo más calificada en los escalafones de base de la empresa; ello cuestiona que la agroindustria chilena esté mutando hacia un modelo de producción centrado en fortalecer la formación de la fuerza de trabajo directamente involucrada en la elaboración de materia prima para tornarla más versátil y capaz de incorporar conocimiento a su quehacer, como se señalara respecto a las nuevas tendencias en la industria manufacturera en los países industrializados. En cambio, el foco parece estar en especializar a los escalafones intermedios y altos, lo cual podría justificarse bajo el supuesto de que al hacer esto se fortalece al consolida al resto de la estructura; también es posible que, dado que los procesos del rubro agroalimentario son relativamente sencillos en comparación con otras ramas de la industria, las empresas no hayan considerado indispensable invertir en mano de obra más calificada.

Gráfico 8

Cambios en el tiempo de la proporción de trabajadores con educación superior en el sector agroindustrial



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2006-2015

²⁰ Sólo se incluye aquellos puestos dentro de la empresa que se relacionan directamente la elaboración de la materia prima o con la supervisión del proceso. Se excluyen los puestos donde es esperable que el nivel de formación sea constante en el tiempo: profesionales, trabajadores no calificados y agricultores.

En general, poco más de un cuarto del total de los trabajadores de la agroindustria ha recibido capacitaciones en el último año; es una cifra mayor que el 16% a nivel nacional (Ministerio de Desarrollo Social, 2015). La fuerza de trabajo que recibe capacitaciones sigue pautas similares a las observadas en la distribución de los salarios y la educación formal, es decir, se concentra en los puestos de mayor responsabilidad y/o jerarquía dentro de la empresa, con la sola excepción de los directivos; la poca participación de este segmento en las capacitaciones, sumado a la relativamente baja proporción de gerentes profesionales (ver Gráfico 7), podría indicar que un sector del escalafón directivo de la agroindustria se asemeja a la figura tradicional del gerente, ocupado de dirigir y controlar personalmente a la fuerza de trabajo en sus tareas, y por tanto no requeriría niveles tan altos de educación formal.

A continuación se ubican los profesionales (56%), técnicos (45%), y trabajadores de los servicios (39%); quienes menos han recibido capacitaciones en el último año son los agricultores (13%), administrativos (16%) y trabajadores no calificados (19%). Ello muestra que la capacitación en buena medida se utiliza para fortalecer a los cargos de responsabilidad intermedia; esto es una de las exigencias de las certificaciones internacionales de calidad, lo cual vuelve a recordar la importancia que tiene para las agroindustrias el ser competitivas en el mercado mundial. Este esquema no privilegia capacitar a los trabajadores que intervienen directamente en el proceso productivo, como operadores de maquinaria y administrativos. Ello nuevamente muestra que la agroindustria yuxtapone modelos de organización del trabajo diversos, al mostrar interés por capacitar a su fuerza de trabajo, pero sin favorecer a la base de la empresa (como dictaría el modelo toyotista clásico).

Tabla 7

Trabajadores permanentes de la agroindustria que recibieron capacitación en el último año

| | | Sí, recibió capacitación | No, no recibió capacitación | Total |
|---|----------|---------------------------------|------------------------------------|---------------|
| Directores y gerentes | n | 0 | 597 | 597 |
| | % | 0 | 100 | 100 |
| Profesionales | n | 1.475 | 1.185 | 2.660 |
| | % | 55,5 | 44,5 | 100 |
| Técnicos | n | 1.378 | 1.837 | 3.215 |
| | % | 42,9 | 57,1 | 100 |
| Oficinistas y administrativos | n | 650 | 3.419 | 4.104 |
| | % | 15,8 | 83,3 | 100 |
| Trabajadores de los servicios y comercio | n | 1.214 | 1.926 | 3.140 |
| | % | 38,7 | 61,3 | 100 |
| Agricultores | n | 113 | 752 | 865 |
| | % | 13,1 | 86,9 | 100 |
| Oficiales, operarios y artesanos | n | 834 | 2.164 | 2.998 |
| | % | 27,8 | 72,2 | 100 |
| Operadores de maquinaria | n | 2.146 | 7.877 | 10.229 |
| | % | 21 | 77 | 100 |
| Trabajadores no calificados | n | 1.694 | 7.465 | 9.159 |
| | % | 18,5 | 81,5 | 100 |
| Total | n | 9.504 | 27.222 | 36.967 |
| | % | 25,7 | 73,6 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2015

4.2.2 LA PERMANENTE FLEXIBILIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA: ROTACIÓN LABORAL, JORNADAS Y SALARIOS VARIABLES

A pesar de contar con contratos indefinidos, la planta permanente de la agroindustria presenta niveles de rotación importantes. En todos los períodos analizados, casi la mitad de la planta lleva menos de 3 años en su puesto de trabajo. Anualmente ingresan entre 7.000 y 9.000 trabajadores nuevos, al tiempo que se reduce personal de todos los tramos de antigüedad; es decir, como se observa en la Tabla 8, todos los años se renueva en torno a un quinto del personal total. Por lo tanto, es claro que tener un contrato indefinido en la agroindustria no garantiza estabilidad laboral, sino que por el contrario, una porción importante de la fuerza de trabajo está en constante rotación.

Se pueden aventurar dos explicaciones posibles para los altos niveles de rotación: o bien son los trabajadores quienes deciden salir del rubro, o es política de los empleadores reducir el personal constantemente. Si bien es un asunto que debe ser investigado en mayor profundidad, los antecedentes sugieren que la fuerza de trabajo permanente buscará mantener su puesto de trabajo dado que sus condiciones laborales suelen ser mejores y más estables que las del resto del sector agrícola, al contrario de lo que ocurre con el personal temporal, que rota constantemente (Cid, 2001; Vega, 2016). Por lo tanto, los resultados de este estudio permiten aventurar que la rotación y reducción del personal es de una política de las empresas.

Destaca además que existe un núcleo de trabajadores que se mantiene por 10 o más años en su puesto de trabajo, que a juzgar por la alta tasa de rotación, parecen ser el “decantado”, quienes sobrevivieron a la selección que se lleva a cabo constantemente en la agroindustria. Este grupo, correspondiente a un 27% del total al año 2015, es la segunda categoría más numerosa luego de los trabajadores que llevan 3 o menos años en la empresa. En síntesis, la estructura de antigüedad observada en la Tabla 8 muestra una altísima tasa de rotación laboral, pero también un núcleo más o menos consolidado de trabajadores con más de 10 años de experiencia. ¿Quiénes componen cada uno de estos grupos? ¿Los nuevos trabajadores se incorporan en condiciones más flexibles que los antiguos, o no hay diferencias al respecto? ¿Qué características tiene la fuerza de trabajo más antigua?

Tabla 8
Trabajadores permanentes de la agroindustria, según cantidad de años en su trabajo actual

| | 2006 | | 2009 | | 2013 | | 2015 | |
|-------------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Este año | 8.547 | 17,4 | 7.388 | 16,6 | 9.893 | 23 | 8.089 | 21,9 |
| 1 a 3 años | 14.487 | 29,5 | 14.758 | 33,2 | 13.482 | 31,4 | 11.668 | 31,5 |
| 4 a 6 años | 9.225 | 18,8 | 7.038 | 15,8 | 4.629 | 10,8 | 4.500 | 12,2 |
| 7 a 9 años | 5.175 | 10,5 | 4.504 | 10,2 | 6.422 | 15 | 2.742 | 7,4 |
| 10+ años | 11.685 | 23,8 | 10.784 | 24,2 | 8.549 | 19,9 | 9.968 | 27 |
| Total | 49.119 | 100 | 44.472 | 100 | 42.975 | 100 | 36.967 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2006-2015

Los resultados muestran que no hay diferencias evidentes entre las condiciones bajo las cuales se emplean los trabajadores antiguos versus los que recién ingresan a su actual trabajo. En todos los tramos de antigüedad hay entre un 90% y un 100% de formalidad contractual y por tiempo indefinido (Tablas B.11 y B.12 del Anexo B). El nivel educacional de la fuerza de trabajo

se distribuye de forma similar en los distintos tramos de antigüedad, con una mayoría que alcanzó hasta el nivel secundario o inferior, y una proporción de entre un 20% y un 30% la educación terciaria (Tabla B.13). Lo mismo ocurre con las capacitaciones: independientemente de la cantidad de años en la empresa, entre un 20% y un 30% asiste a cursos de capacitación (Tabla B.14). Resalta que la fuerza de trabajo que lleva menos de un año en su puesto actual tiene una alta proporción de contratos a plazo fijo (casi 30%), como se observa a continuación en la Tabla 9. De ello se puede inferir que anualmente la agroindustria emplea a un contingente de trabajadores que, a pesar de cumplir funciones permanentes, son “dispensables”, es decir, sólo se emplean por un tiempo acotado y luego se desvinculan. Dentro del grupo “dispensable” la mayoría son agricultores, operarios de maquinaria y personal administrativo (Tabla B.15).

Tabla 9

Trabajadores permanentes de la agroindustria con contrato indefinido, según cantidad de años en su trabajo actual

| | | Desde este año | 1 a 3 | 4 a 6 | 7 a 9 | 10 o más años | Total |
|---------------------|----------|----------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| Indefinido | n | 5.674 | 11.108 | 4.226 | 2.608 | 9.499 | 33.115 |
| | % | 70,1 | 95,2 | 93,9 | 95,1 | 95,3 | 89,6 |
| A plazo fijo | n | 2.415 | 560 | 274 | 134 | 469 | 3.852 |
| | % | 29,9 | 4,8 | 6,1 | 4,9 | 4,7 | 10,4 |
| Total | n | 8.089 | 11.668 | 4.500 | 2.742 | 9.968 | 36.967 |
| | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2006-2015

La Tabla 10 muestra que prácticamente en todas las categorías, la mayor parte de la fuerza de trabajo lleva menos de 3 años en su empleo; es decir, la rotación laboral parece ser una condición transversal en la agroindustria, independientemente del cargo que se ocupe dentro de la empresa. Las ocupaciones que más han incorporado nueva fuerza de trabajo son los extremos de la pirámide: el 39% de los trabajadores no calificados y el 41% de los gerentes llevan menos de un año en su actual puesto. Ello reafirma que ambas categorías son las únicas que están en proceso de crecimiento en toda la pirámide laboral en el sector.

Los trabajadores de los servicios y los técnicos son los que mantienen un núcleo estable proporcionalmente más grande: casi el 40% de la fuerza de trabajo lleva más de 10 años en su puesto de trabajo. Es decir, las posiciones intermedias son las que más tienden a permanecer en la empresa, y no quienes ocupan posiciones de mayor responsabilidad: un 32% de los gerentes lleva más de 10 años en la empresa, y apenas un 17% de profesionales. Tampoco hay evidencia de que el rubro esté incorporando a trabajadores con mayor nivel educacional que en el pasado (como se observa en el Gráfico 7 del apartado anterior), lo cual vuelve a recordar que la agroindustria no parece tener interés de mantener en el tiempo a la fuerza de trabajo altamente calificada, o bien no entrega las recompensas suficientes como para cautivarla.

Por su parte, entre los operadores de maquinaria el núcleo estable se reduce aún más, llegando a apenas un 25% del total, mientras que casi la mitad lleva menos de 3 años. Este grupo, con bajos niveles de educación terciaria (ver Gráfico 7), es poco probable que se retire voluntariamente de sus puestos de trabajo; la explicación más factible es que la industria los desvincula masiva y constantemente, posiblemente en función de los cambios de temporada. Es de esperar que ese 25% más estable sea el grupo sobre el cual recae la responsabilidad de traspasar los conocimientos sobre la producción, considerando que se trata de puestos que requieren al menos calificaciones informales, o un “saber hacer” práctico superior al trabajo repetitivo y genérico que se asigna a los puestos no calificados.

Tabla 10

Situación ocupacional de trabajadores permanentes de la agroindustria, según cantidad de años en su trabajo actual

| | | Directores y gerentes | Profesionales | Técnicos | Oficinistas y administrativos | Trab. de servicios y comercio | Agricultores | Mecánicos, operarios, artesanos | Operadores de maquinaria | Trabajadores no calificados | Total |
|---------------------------|---|--------------------------|---------------|--------------|----------------------------------|-------------------------------------|--------------|---------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------|
| Desde este año | n | 245 | 363 | 373 | 239 | 585 | 79 | 511 | 2.089 | 3.605 | 8.089 |
| | % | 41 | 13,6 | 11,6 | 5,8 | 18,6 | 9,1 | 17 | 20,4 | 39,4 | 21,9 |
| 1 a 3 | n | 48 | 1.608 | 647 | 1.851 | 1.014 | 498 | 1.072 | 3.029 | 1.901 | 11.668 |
| | % | 8 | 60,5 | 20,1 | 45,1 | 32,3 | 57,5 | 35,7 | 29,6 | 20,8 | 31,5 |
| 4 a 6 | n | 111 | 182 | 287 | 440 | 204 | 0 | 429 | 1.893 | 954 | 4.500 |
| | % | 18,6 | 6,8 | 8,9 | 10,7 | 6,5 | 0 | 14,3 | 18,6 | 10,3 | 12,2 |
| 7 a 9 | n | 0 | 66 | 616 | 336 | 0 | 137 | 219 | 796 | 572 | 2.742 |
| | % | 0 | 2,5 | 19,2 | 8,2 | 0 | 15,8 | 7,3 | 7,7 | 6,2 | 7,4 |
| 10 o más años | n | 193 | 441 | 1.292 | 1.238 | 1.337 | 151 | 767 | 2.422 | 2.127 | 9.968 |
| | % | 32,3 | 16,6 | 40,2 | 30,2 | 42,6 | 17,5 | 25,6 | 23,7 | 23,2 | 27 |
| Total | n | 597 | 2.660 | 3.215 | 4.104 | 3.140 | 865 | 2.998 | 10.229 | 9.159 | 36.967 |
| | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2015

Respecto al tiempo de trabajo, si los antecedentes evidenciaron que en el sector temporal los horarios flexibles son la norma (Caro, 2012; Saldaña, 2007; Valdés, 1988), los resultados muestran que también son recurrentes entre los trabajadores permanentes. En la Tabla 11 se presenta la cantidad de trabajadores que cumple las distintas jornadas laborales estipuladas en la ley²¹. Si bien la gran mayoría de los trabajadores permanentes cumple jornada completa (45 horas semanales), más de un 20% trabaja horas extra o parciales de forma regular (considerando las remuneradas; no existe información sobre las trabajadas informalmente).

Tabla 11
Tipo de jornada cumplida habitualmente por trabajadores permanentes de la agroindustria

| | n | % |
|---|---------------|------------|
| 1 a 44 hrs: Jornada parcial, o completa de duración intermedia | 3.337 | 9 |
| 45 hrs: Jornada completa | 28.609 | 77,4 |
| 46 a 57 hrs: Jornada extraordinaria | 3.654 | 9,9 |
| 58 hrs o m: Jornada prolongada o irregular | 1.367 | 3,7 |
| Total | 36.967 | 100 |

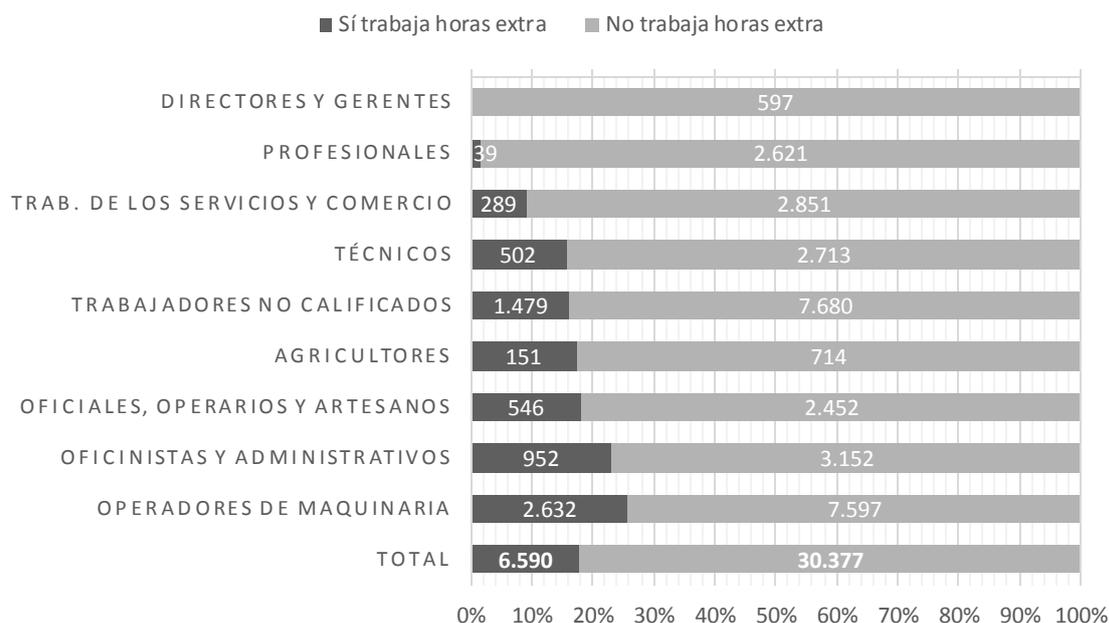
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2015

Los cargos que cumplen horas extraordinarias en mayor proporción son los operarios de maquinaria y administrativos: casi un 25% del total que afirma que se le remuneraron horas extra en el último mes. Se trata del personal que está directamente involucrado en el funcionamiento de la producción, y los procesos administrativos asociados a ello; es decir, para cumplir los niveles de producción esperados, la agroindustria requiere de una cantidad de trabajo considerablemente mayor a la que emplea en horarios regulares. Es decir, la empresa prefiere aumentar la cantidad de trabajo a sus propios empleados, es decir, mano de obra que conoce el proceso productivo, antes que contratar nuevas personas que cumplan las mismas funciones. Por su parte, directivos y profesionales prácticamente no cumplen horas extra. Las condiciones de trabajo flexibles parecen concentrarse en ciertos grupos de trabajadores de la planta base, mientras que los escalafones más altos son mucho menos afectados por estas políticas.

²¹Estas son: jornada parcial de hasta 30 horas semanales, y completa de duración intermedia que considera desde las 31 hasta las 44 horas; jornada completa de 45 horas semanales; jornada extraordinaria, en la cual las horas extra no pueden superar las 12 horas semanales (por lo tanto, comprende desde las 46 hasta las 57 horas de trabajo a la semana) (Dirección del Trabajo, 2013); finalmente, la jornada especial de trabajo, que según establece la ley, sólo puede pactarse en algunos puestos de trabajo excepcionales, ninguno de los cuales dice relación con las labores que se realizan en una agroindustria (como puede constatarse en el Cuadro B.1 del Anexo B), por lo tanto se trata de un sector que trabaja en condiciones irregulares.

Gráfico 9

Trabajadores permanentes de la agroindustria que trabajan horas extra (remuneradas)



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2015

La misma realidad se repite al analizar los sistemas de turnos dentro de la agroindustria. En este caso, los trabajadores que manipulan directamente los productos tienen turnos rotativos diurnos y nocturnos en cifras importantes: en torno al 60% de los trabajadores agrícolas, casi el 40% de los operadores de maquinaria, y el 30% de los trabajadores no calificados. Otros sectores que apoyan estas tareas también cumplen turnos rotativos en proporciones relevantes: en torno a un 20% de los técnicos, administrativos y mecánicos. Mientras tanto, las gerencias y la planta profesional trabajan mayoritariamente en horarios fijos y diurnos. Es decir, los turnos rotativos se concentran en los puestos a cargo de los procesos de elaboración del producto; esto puede interpretarse como una estrategia para mantener la producción de forma continua, tal como describiera Coriat (2001) respecto al modelo taylorista-fordista.

Tabla 12

Tipo de horario de trabajo de trabajadores permanentes de la agroindustria

| | Sólo diurno | | Sólo nocturno | | Rotativo o por turnos | | Total | |
|-----------------------------------|---------------|-------------|---------------|------------|-----------------------|-------------|---------------|------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Directores y gerentes | 551 | 92,3 | 0 | 0 | 46 | 7,7 | 597 | 100 |
| Profesionales | 2.601 | 97,8 | 0 | 0 | 59 | 2,2 | 2.660 | 100 |
| Técnicos | 2.621 | 81,5 | 0 | 0 | 594 | 18,5 | 3.215 | 100 |
| Oficinistas y administrativos | 3.172 | 77,3 | 193 | 4,7 | 739 | 18 | 4.104 | 100 |
| Trab. de los servicios y comercio | 2.473 | 78,8 | 371 | 11,8 | 296 | 9,4 | 3.140 | 100 |
| Agricultores | 345 | 39,9 | 0 | 0 | 520 | 60,1 | 865 | 100 |
| Oficiales, mecánicos y artesanos | 2.228 | 74,3 | 0 | 0 | 770 | 25,7 | 2.998 | 100 |
| Operadores de maquinaria | 6.190 | 60,5 | 112 | 1,1 | 3.863 | 37,8 | 10.229 | 100 |
| Trabajadores no calificados | 6.009 | 65,6 | 328 | 3,6 | 2.822 | 30,8 | 9.159 | 100 |
| Total | 26.190 | 70,8 | 1.004 | 2,7 | 9.709 | 26,3 | 36.967 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2015

Los salarios flexibles o relacionados con la productividad (horas extra y comisiones) también son una estrategia que se utiliza con relativa frecuencia en el rubro. Casi un 20% de trabajadores recibe ingresos por horas extra y comisiones; en otras palabras, 1 de cada 5 trabajadores es remunerado al menos en cierta proporción según la cantidad de trabajo que realiza, por tanto se incentiva activamente que aumente su carga laboral. El salario variable se aplica más frecuentemente a los operarios y mecánicos, donde la proporción aumenta a más de 1 de cada 4 trabajadores que reciben este tipo de ingresos; le siguen administrativos y trabajadores de los servicios y el comercio, con cifras similares. En cambio, ni un solo directivo tiene horarios flexibles, y la cifra es cercana a cero entre los profesionales.

Tabla 13
Trabajadores permanentes de la agroindustria que reciben ingresos variables

| | Sí, recibe ingresos variables | | No, no recibe ingresos variables | |
|--------------------------------------|-------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|
| | n | % | n | % |
| Directores y gerentes | 0 | 0 | 597 | 100 |
| Profesionales | 39 | 1,5 | 2.621 | 98,5 |
| Técnicos | 631 | 19,6 | 2.584 | 80,4 |
| Administrativos | 987 | 24 | 3.117 | 76 |
| Trabajadores de servicios y comercio | 734 | 23,4 | 2.406 | 76,6 |
| Agricultores | 151 | 17,5 | 714 | 82,5 |
| Oficiales, mecánicos y artesanos | 546 | 18,2 | 2.452 | 81,8 |
| Operadores de maquinaria | 2.806 | 27,4 | 7.423 | 72,6 |
| Trabajadores no calificados | 1.636 | 17,9 | 7.523 | 82,1 |
| Total | 7.530 | 20,4 | 29.437 | 79,6 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2015

Al analizar si la fuerza de trabajo permanente está dispuesta a aumentar su carga de trabajo a la semana, salta a la vista un dato de interés. Se observa que los trabajadores que tienen disponibilidad para trabajar más horas no son quienes se beneficiarían directamente en aumentar su carga laboral (es decir, que tienen remuneraciones más bajas, ni tampoco los que trabajan menos horas, como se observa en las Tablas B.16 y B.17 del Anexo B), sino que por el contrario, son preferentemente aquellos que reciben ingresos variables. En otras palabras, la fuerza de trabajo que está más disponible para aumentar su carga laboral, es aquella que recibe premios por hacerlo. Queda en evidencia por tanto que el ingreso flexible es un mecanismo poco efectivo en aumentar el nivel de ingreso entre los sectores más desfavorecidos, pero sí es eficiente en intensificar la auto-explotación de la fuerza de trabajo.

Tabla 14
¿Está dispuesto a trabajar más horas? Vs ¿Trabaja horas extra?

| | | n | ¿Está dispuesto a trabajar más horas a la semana? | | Total |
|---------------------------------|----|----------|---|---------------|---------------|
| | | | Sí | No | |
| ¿Trabaja horas extra (pagadas)? | No | n | 11.047 | 19.330 | 30.377 |
| | | % | 36,4 | 63,6 | 100 |
| | Sí | n | 4.064 | 2.526 | 6.590 |
| | | % | 61,7 | 38,3 | 100 |
| Total | | n | 15.111 | 21.856 | 36.967 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2015

Los resultados muestran que la flexibilidad horaria no está distribuida de igual forma en los distintos sectores de la empresa, sino que se focalizan en el personal que manipula maquinaria y/o no ocupa posiciones de mando sobre otros trabajadores; lo mismo ocurre con los ingresos

variables: sólo se aplican a aquellos puestos directamente involucrados en la producción, o bien los procesos administrativos asociados a ello. En cambio, los escalafones más altos prácticamente no son sujetos de políticas de flexibilización de su horario de trabajo o de su salario. Esto permite concluir en primer lugar que hay un grupo dentro del “núcleo” permanente que, a pesar de cumplir funciones indispensables para la producción y tener contrato indefinido, igualmente es empleado en condiciones flexibles en términos de horarios y salario. Este núcleo está distribuido en todas las ocupaciones y no goza de condiciones de trabajo particularmente favorables; es posible que cumpla la función de perpetuar y acumular el conocimiento práctico sobre el proceso productivo, aunque no es posible afirmarlo con certeza a partir de los datos presentados. Con todo, aún si los empleados permanentes gozan de condiciones mucho más favorables que el sector temporal, aun así la condición de permanente no es garantía de estabilidad laboral.

4.3 ESTRATEGIAS DE DESCONCENTRACIÓN PRODUCTIVA: RELACIÓN ENTRE LA AGROINDUSTRIA Y LOS PROVEEDORES

A continuación se exponen los resultados del análisis estadístico de la encuesta ELE en sus versiones 1, 2 y 3 (2007, 2009 y 2013 respectivamente), respecto a cómo se relacionan las agroindustrias con los productores agrícolas que las proveen de materia prima.

La encuesta permite conocer si los agricultores se encuentran en una situación de encadenamiento productivo respecto a otra empresa, definida como si venden al menos el 25% de su producción a un solo comprador en un nivel superior de la cadena productiva²². En todos los años observados la mayoría de productores agrícolas están encadenados; posiblemente ello responde a la necesidad de los productores de vincularse con el gran capital agroindustrial, a riesgo de quedar excluidos de las cadenas de valor que conectan al rubro con los mercados internacionales (PNUD, 2008), así como también a las políticas gubernamentales que promueven el encadenamiento entre ambos sectores (González, 2013). Pero la tendencia al encadenamiento es irregular en el tiempo: el 2011 aumentan casi al 87% la cantidad de agricultores encadenados, mientras que en los otros años la proporción se mantuvo en torno a un 50%. Es posible que durante el 2011 los productores hayan buscado la seguridad de vender a precios fijos a la agroindustria, en medio de un período de recesión en el sector debido a dificultades climáticas que se dieron esa temporada (ODEPA, 2016).

Tabla 15

Productores que venden al menos el 25% de su producción a un solo cliente

| | 2007 | | 2009 | | 2013 | |
|-----------------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
| | n | % | n | % | n | % |
| Encadenados | 21.403 | 55,2% | 13.314 | 86,9 | 9.215 | 58,7 |
| No encadenados | 17.340 | 44,8% | 2.007 | 13,1 | 6.474 | 41,3 |
| Total | 38.743 | 100 | 15.321 | 100 | 15.689 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de ELE 1, 2 y 3

²² 25% es la proporción que se pregunta en la encuesta del año 2015, y se repite para mantener la comparabilidad de los datos. Dentro de las respuestas a esta pregunta se incluyen agricultores que venden a otras empresas clasificadas dentro del sector agrícola y también a la industria manufacturera, como se observa en la Tabla B.18 del Anexo B. Sin embargo, es esperable que esta información sea muy imprecisa, pues lo más factible es que los productores no conozcan con precisión los criterios para determinar el rubro económico de la empresa a la cual venden (la ELE es auto aplicada).

En las versiones 2007 y 2009 de la encuesta ELE está disponible el porcentaje específico que cada productor vende a su comprador principal. Si bien no hay datos suficientes como para afirmar que existan tendencias, los resultados permiten inferir la estructura de la cadena productiva agroindustrial. En los dos años en que se realizó la encuesta, destaca que aproximadamente la mitad de las empresas vende más del 50% de su producción a un solo comprador; por su parte, una proporción de en torno a un cuarto del total de productores está en una situación de encadenamiento total, es decir, venden el 100% de la producción a su cliente principal. Ello confirma que la cadena productiva agroindustrial tiene una estructura productiva concentrada en términos económicos, con una gran cantidad de productores que dependen casi completamente de los actores en el nivel superior de la cadena. Además, llama la atención el alto porcentaje de empresas que están completamente encadenadas; posiblemente, esto se debe a que es la opción que ofrece más seguridad, aunque al tomarla los productores en la práctica pierden su situación de autonomía frente al mercado, y con ello, asumen una posición de dependencia total similar a la del asalariado.

Tabla 16
Porcentaje de la producción que los productores agrícolas venden a su cliente principal

| | 2007 | | 2009 | |
|---------------------------------|---------------|--------------|---------------|------------|
| | n | % | n | % |
| 0 a 24% de la producción | 17.388 | 44,9 | 2.019 | 13,2 |
| 25-50% de la producción | 5.178 | 13,4 | 3.363 | 21,9 |
| 51-75% de la producción | 3.474 | 9 | 3.137 | 20,5 |
| 76-99% de la producción | 3.838 | 9,9 | 2.779 | 18,1 |
| 100% de la producción | 8.865 | 22,9 | 4.023 | 26,3 |
| Total | 38.743 | 100,0 | 15.321 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de ELE 1 y 2

Se observa que el 80% de los productores encadenados son de pequeño y mediano tamaño; las grandes unidades de 200 o más trabajadores corresponden apenas al 16% del total. La literatura plantea que la industria privilegia comprar a productores con el capital suficiente para incorporar tecnología y producir a gran escala para bajar los costos de producción, es decir, grandes empresas (Cid, 2001); sin embargo, los resultados sugieren que también se abastece en buena medida de productores de menor tamaño, que posiblemente no tienen la holgura económica de las grandes empresas. Por lo tanto, es posible que la agroindustria no ocupe la capacidad de inversión como criterio principal para seleccionar a sus proveedores.

Todas las categorías de tamaño de empresa están en su mayoría encadenadas; como se muestra en la Tabla 17 (en la tabla B.19 del Anexo B se muestran los resultados de la prueba χ^2 que confirman esta afirmación). De ello se infiere que el encadenamiento es una opción preferente independientemente del tamaño de la unidad, posiblemente porque vender directamente al mercado de consumidores finales es más riesgoso, y por la inversión que se requiere para cumplir las exigencias de calidad para vender directamente al mercado externo. Los medianos productores son los que están encadenados en mayor proporción: casi un 70% del total; le siguen los pequeños productores, con un 59% del total en situación de encadenamiento, y finalmente los grandes, con poco más de un 51%. Considerando que la gran empresa es la que se encadena en menor proporción, se infiere que éstas tienen más alternativas que depender de un solo eslabón superior de la cadena productiva, a diferencia de la mediana y la pequeña.

Tabla 17

Productores agrícolas encadenados, según tamaño de la empresa

| | | Pequeña: 5 a 49 trabajadores | Mediana: 50 a 199 trabajadores | Grande: 200 o más trabajadores | Total |
|----------------|----|---------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------|
| Encadenados | n | 3.615 | 3.498 | 1.447 | 8.560 |
| | %f | 42,2 | 40,9 | 16,9 | 100 |
| | %c | 59 | 69,3 | 51,3 | 59,9 |
| No encadenados | n | 2.697 | 1.549 | 1.374 | 5.720 |
| | %f | 48,9 | 27,1 | 24 | 100 |
| | %c | 41 | 30,7 | 48,7 | 40,1 |
| Total | n | 6.412 | 5.047 | 2.821 | 14.280 |
| | %f | 44,9 | 35,3 | 19,8 | 100 |
| | %c | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de ELE 3

Las empresas agrícolas no exportan en grandes proporciones: apenas un 24% vende al mercado externo, en comparación con el 80% de la agroindustria (ODEPA, 2012). El si la empresa exporta en alguna proporción sus productos está directamente relacionado con el tamaño: mientras que las pequeñas prácticamente no exportan, casi un tercio de las medianas y grandes sí lo hace. A pesar de ello, los resultados muestran que el sector agrícola no accede tan fácilmente al mercado externo, que es el que entrega mayores retribuciones económicas; para que esos productos lleguen al exterior primero deben ser elaborados por una agroindustria, que adquiere entonces la posición de intermediadora con el mercado internacional, controlando el acceso a éste.

Tabla 18

Orientación a la exportación de los productores, según tamaño de la empresa

| | Pequeña: 5 a 49 trabajadores | | Mediana: 50 a 199 trabajadores | | Grande: 200 o más trabajadores | | Total | |
|-------------------|---------------------------------|------------|-----------------------------------|------------|-----------------------------------|------------|---------------|-------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Sí exporta | 1.008 | 16,5 | 1.520 | 30,1 | 861 | 30,5 | 3.389 | 23,7 |
| No exporta | 5.116 | 83,5 | 3.527 | 69,9 | 1.960 | 69,5 | 10.891 | 76,3 |
| Total | 6.124 | 100 | 5.047 | 100 | 2.821 | 100 | 14.280 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de ELE 3

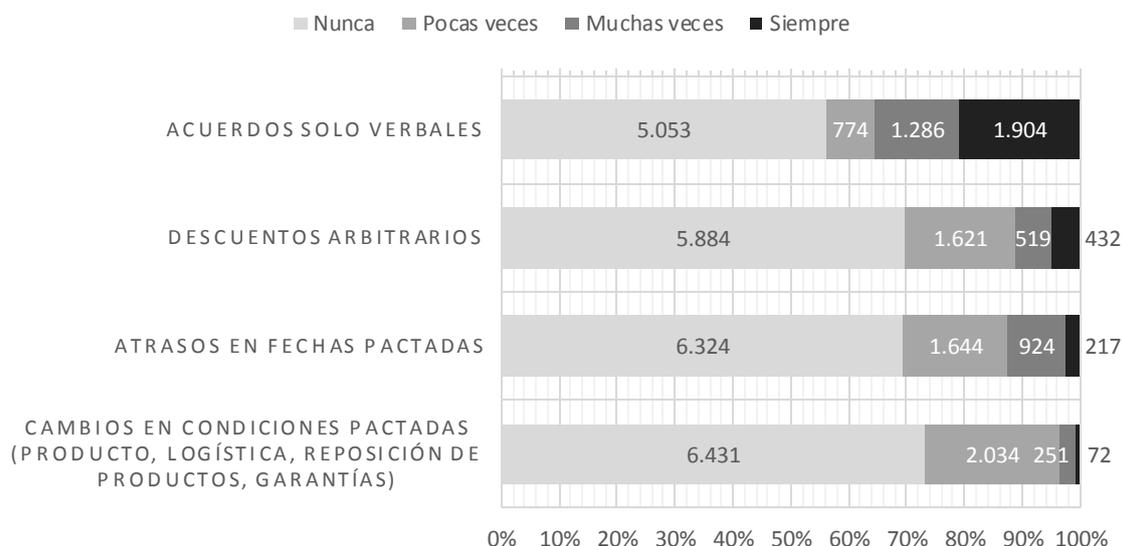
¿Cómo es la relación entre los productores y sus compradores principales? A continuación se expone la frecuencia con que las empresas deben enfrentar prácticas irregulares por parte de sus compradores principales; debe considerarse que esta pregunta es respondida exclusivamente por unidades encadenadas (venden más de un 25% de su producción a un solo comprador). La información disponible en la encuesta ELE 3 (2013) muestra que la relación entre las partes en su mayoría es regular, es decir, productores y compradores se relacionan a través de un contrato comercial, y respetan las condiciones establecidas; este es el caso de en torno a un 60-70% de las empresas encuestadas. Ello muestra que el giro neoliberal ha impulsado que el mercado agrícola se regularice en proporciones importantes, lo cual es esperable, siendo que es un requerimiento del capital el poder disponer de condiciones estables para planificar operaciones a futuro.

Esto tiene una notoria excepción: la cantidad de agricultores que han establecido acuerdos sólo verbales con sus compradores principales se dispara a casi un 45% del total, y dentro de este grupo, la mayoría declara que esto ocurre “siempre” o “muchas veces”. Se confirma entonces que hay una proporción importante de productores que venden en situación de informalidad, es decir, sin certezas de cuánto, a qué precio o cuándo van a comercializar sus productos; esto

inmediatamente los subordina ante sus compradores, pues pierden la capacidad de negociar tales condiciones. También sugiere que el capital agroindustrial, si bien se beneficia de la regularidad, también es lo suficientemente adaptable como para incorporar relaciones de mercado más informales dentro de la cadena productiva.

Gráfico 10

Prácticas irregulares por parte del cliente principal del productor agrícola



Fuente: Elaboración propia a partir de ELE 3

La literatura muestra que el encadenamiento productivo es una oportunidad para que los productores negocien con sus compradores el intercambio de tecnologías, maquinaria y/o créditos, que les permitan modernizar los predios para así cumplir con las exigencias de calidad de la materia prima que impone el mercado (Peppelenbos, 2005; PNUD, 2008; FAO, 2012). Por esto, a continuación se analiza si existen diferencias en los patrones de inversión entre agricultores según su situación de encadenamiento. En términos generales, se constata que mientras casi un 48% de los productores encadenados sí invirtió durante el año 2013, un 39% lo hizo entre aquellos no encadenados; es decir, se puede afirmar que los productores encadenados sí invierten más que los que no lo están (ver Tabla B.20 de Anexos).

La Tabla 19 muestra el porcentaje de empresas encadenadas y no encadenadas que invierten en cada ítem. Independientemente de la situación de encadenamiento, las empresas se comportan similar respecto a la mayoría de sus inversiones: se privilegia la maquinaria, seguido del equipo de transporte, luego las instalaciones y edificios, posteriormente los terrenos, y finalmente el equipo computacional. Las empresas encadenadas invierten proporcionalmente más en maquinaria, equipo de transporte y edificios/instalaciones, mientras que las no encadenadas sobresalen en equipo computacional y terrenos; sin embargo, la diferencia entre ambos grupos es ínfima en todos los ítems, excepto en la inversión en maquinaria, donde los productores encadenados sobrepasan en más de un 20% a los que no lo están. Se puede inferir de aquello que las empresas encadenadas tienen el beneficio de acceder a créditos y/o acuerdos de transferencia tecnológica con las agroindustrias que les permiten mejorar la maquinaria que utilizan, lo cual es central para mejorar su productividad; sin embargo, en todo el resto de los ítems estudiados las diferencias no parecen ser relevantes, por lo tanto, no se

puede afirmar que la situación de encadenamiento le traiga beneficios a los productores en otros aspectos distintos al mejoramiento de su base tecnológica.

Es destacable además que apenas el 6% de las empresas invierten en terreno. Ello sugiere que los productores agrícolas en términos generales no están expandiendo su capacidad de cultivo, sino que, a juzgar por los datos antes expuestos, privilegian mejorar su base tecnológica para aumentar la productividad, lo cual es un requisito para mantenerse competitivos ante sus compradores (Cid, 2001; PNUD, 2008).

Tabla 19
Productores que invirtieron durante el año 2013, según situación de encadenamiento

| | Productor no encadenado | | Producto encadenado | |
|---------------------------------|-------------------------|------|---------------------|------|
| | n | % | n | % |
| Maquinaria | 1.432 | 22,1 | 3.823 | 41,5 |
| Equipo de transporte | 663 | 10,2 | 1.235 | 13,4 |
| Edificios, instalaciones | 656 | 10,1 | 874 | 9,5 |
| Terrenos | 419 | 6,5 | 525 | 5,7 |
| Equipo computacional | 195 | 3 | 82 | 0,9 |
| Otros | 665 | 11,5 | 994 | 12 |

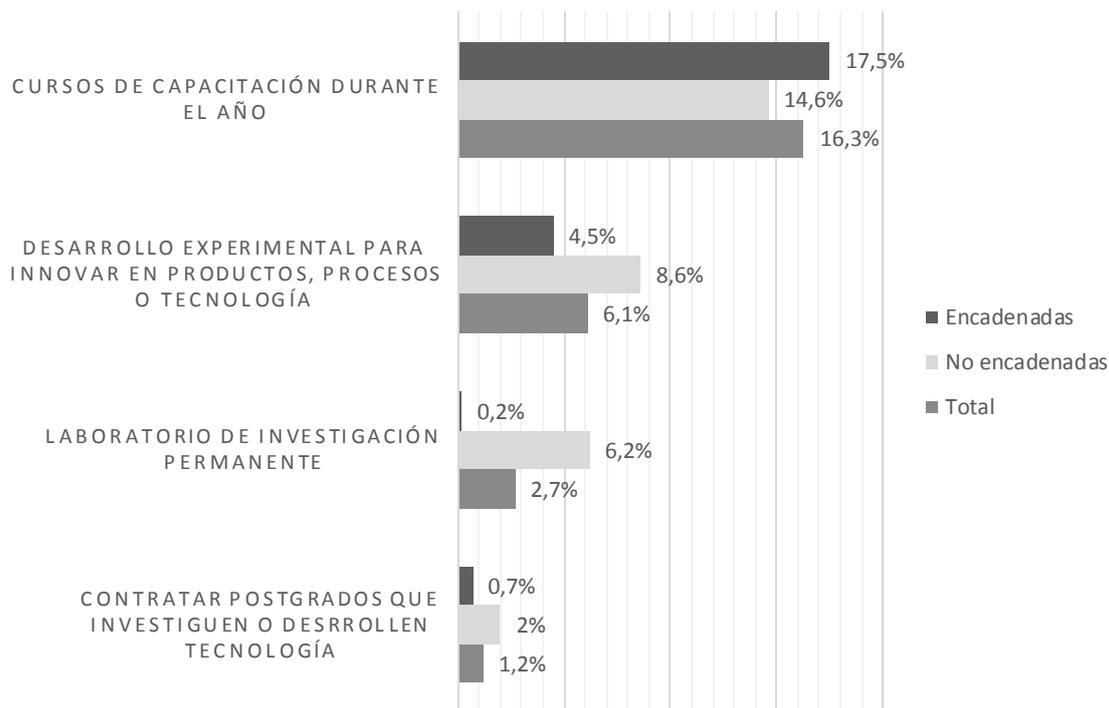
Fuente: Elaboración propia a partir de ELE 3

También se ha afirmado que la agricultura por contrato podría incentivar que los productores incorporen conocimientos en el proceso productivo agrícola, con el mismo objetivo de hacer más eficiente la producción y así mantenerse competitivos en la cadena agroindustrial (Peppelenbos, 2005; FAO, 2012). Sin embargo, este no parece ser el caso de los agricultores chilenos, independientemente de si se encuentran en situación de encadenamiento o no. En términos generales, la abrumadora mayoría de los agricultores no realiza ninguna acción para incorporar conocimientos o innovar en los procesos productivos. Todos los ítems estudiados apenas alcanzan el 6% o inferior de empresas que lo han realizado; el único ítem que sobresale es la capacitación, aunque también es minoritaria: el 16% de las empresas ha financiado cursos para sus trabajadores en el último año. Es posible que ello se deba a que varias normas internacionales (como ISO o HCCP) exigen que la producción sea controlada en materia de calidad, seguridad en el trabajo e higiene, por tanto es posible que las agroindustrias realicen capacitaciones en las áreas de interés para cumplir con los estándares que les permitan concretar las ventas.

Es destacable además que en casi todos los ítems consultados son las empresas *no encadenadas* las que realizan con más frecuencia acciones para incorporar conocimientos al proceso productivo, al contrario de lo que indican las hipótesis planteadas anteriormente. Por lo tanto, no se puede afirmar que el encadenamiento productivo en el sector promueva que los agricultores incorporen conocimientos al proceso agrícola; por el contrario, las cifras parecen indicar lo contrario, que es un factor que *desincentiva* invertir en esta materia. Es posible que la agroindustria presione a los agricultores a desarrollar ciertos aspectos de la producción más que otros, como la incorporación de maquinaria y la capacitación, antes que la innovación en los productos o procesos, aunque las cifras son bajas como para afirmarlo de forma concluyente.

Gráfico 11

Incorporación de conocimientos según situación de encadenamiento



Fuente: Elaboración propia a partir de ELE 3

En síntesis, se constata que el encadenamiento productivo es una opción mayoritaria entre los agricultores, lo cual sugiere que es una garantía al menos parcial de estabilidad en los precios y las ventas, ventaja muy preciada en el volátil rubro agrícola. El encadenamiento asume distintas formas: tal como se explicitó en el apartado 4.1 sobre organización del trabajo en la agroindustria, hay una proporción relevante de productores agrícolas que venden a las agroindustrias en situación de informalidad (casi el 50% del total) por lo tanto, no tienen posibilidades de acceder a los beneficios que, según la literatura, traería consigo el encadenamiento productivo a través de la agricultura por contrato (FAO, 2012). A consecuencia de ello, prácticamente no se observan ventajas en materia de incorporación de conocimientos al proceso agrícola, ni tampoco mayores niveles de inversión productiva entre los productores que se encadenan; tal vez la única excepción y el mayor beneficio que trae el encadenamiento productivo, es que aumenta significativamente la inversión en maquinaria entre el grupo que vende a la agroindustria, aunque debe analizarse a través de otros métodos si esta inversión es al menos parcialmente financiada por las empresas compradoras, o es producto de la presión económica que ejerce la misma competencia entre productores por vender a la industria en un mercado que, según permiten afirmar los resultados, opera en buena proporción en condiciones informales.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

Luego de dos años de trabajo, y tras un exhaustivo proceso de revisión bibliográfica, recopilación de material previo, visitas a agroindustrias y análisis estadístico, es posible afirmar que la investigación cumplió su objetivo general: conocer las estrategias de flexibilización de la producción y el trabajo en la agroindustria chilena actual, a través de la descripción de las formas en que se organiza el trabajo en el rubro, las características socio-ocupacionales de los trabajadores permanentes, y las estrategias de desconcentración productiva de las plantas agroindustriales. A su vez, todas las hipótesis de investigación fueron demostradas. En los apartados siguientes se detallan las reflexiones teóricas y metodológicas que surgieron a lo largo del estudio.

5.1 LA ESPECIFICIDAD DE LA AGROINDUSTRIA CHILENA: ORÍGENES NEOLIBERALES Y POSICIÓN SUBORDINADA EN LA CADENA PRODUCTIVA AGROALIMENTARIA MUNDIAL

Uno de los aportes de la investigación fue profundizar en las especificidades de la agroindustria, que, producto de sus orígenes históricos y su conexión con el sector agrícola, sirve como una ventana para comprender las transformaciones de la producción industrial en las economías dependientes, en un contexto neoliberal. Poco se ha dicho sobre las transformaciones que ha sufrido la industria manufacturera en el neoliberalismo contemporáneo en Chile, al menos desde los años 90, cuando la academia pretendía constatar si realmente la matriz productiva nacional se había desindustrializado luego de las reformas hechas en dictadura. Por su parte, los trabajos más recientes se enfocan en comparar a la empresa chilena con los modelos de “organización inteligente”, toyotista o de especialización flexible, sin centrarse específicamente en la industria manufacturera, y muchas veces carente de una perspectiva que aborde las especificidades del sector en un contexto como el chileno. En ese escenario, la agroindustria es un caso interesante para abordar interrogantes sobre el rubro manufacturero que hasta ahora no han sido abordadas con profundidad: ¿Qué características tiene la industria manufacturera en una economía neoliberal que ocupa un lugar subordinado en el escenario mundial? ¿Cómo ello repercute en el resto de la cadena productiva nacional? ¿Y en la fuerza de trabajo empleada en el sector?

Se constató que uno de los rasgos que hacen de la agroindustria un caso interesante estudio, es que se trata de un rubro que nace como creación original del neoliberalismo, erigiéndose prácticamente desde cero, sobre las cenizas de las estructuras económicas y los actores sociales precedentes. Luego de la Reforma Agraria (1964-1973) y el giro neoliberal (1978 aproximadamente, hasta la actualidad), los principales actores ligados a la hacienda perdieron la base material de su reproducción: las tierras de la oligarquía agraria se repartieron entre campesinos y empresas, y los inquilinos y peones se transformaron en obreros; posteriormente, en plena dictadura, muchos de los propietarios beneficiados por la reforma se vieron forzados a vender sus tierras ante la imposibilidad de competir con la naciente agroindustria, que así logró importantes niveles de concentración de la tierra. La agroindustria tampoco tiene sus antecedentes en el sector manufacturero tradicional chileno (textiles, químicos, la industria metalmeccánica), pues el escaso crecimiento que habían alcanzado estos rubros al alero de la protección del Estado, se vio truncado con las políticas liberalizadoras impuestas en dictadura. Es así como el capital agroindustrial establece una forma de producir y de relacionarse con la fuerza de trabajo que poco tiene que ver con la producción agrícola tradicional, y tampoco con la industria manufacturera que surgió al alero del modelo ISI; en cambio, el sector yuxtapone elementos de distintos esquemas productivos. Así, justamente por su origen histórico, es que la

agroindustria es una ventana para estudiar la especificidad de la industria manufacturera en un contexto de economía neoliberal y subordinada, como el chileno.

Un segundo rasgo determinante es que, producto de su mismo origen neoliberal, el sector es tremendamente dependiente del mercado externo, lo cual influye en gran medida en cómo se desenvuelve en la economía nacional. La exportación es mucho más lucrativa, pues la demanda interna está limitada por la baja capacidad de consumo de los compradores locales. Sin embargo, para vender a clientes en el extranjero la agroindustria debe seguir una serie de estrictas reglas sobre seguridad alimentaria, higiene, capacitación y condiciones de empleo, cuya implementación exige grandes inversiones. Por lo tanto, la cadena productiva agroindustrial está dominada por los actores que tengan el capital suficiente para cumplir estas normas internacionales, lo cual configura un escenario donde el poder económico está tremendamente concentrado. Los pequeños y medianos capitales agroindustriales difícilmente van a poder competir de forma efectiva con el calibre del gran capital agroindustrial, compuesto por antiguas familias aristócratas que sortearon con éxito la Reforma Agraria modernizando sus predios, empresarios beneficiados de la política de privatizaciones a destajo llevada a cabo en dictadura, o bien capitales internacionales que se instalaron agresivamente en el desregulado escenario económico chileno.

Se trata también de una rama de la industria que agrega poco valor a sus productos, los cuales no requieren mayor elaboración ni trabajo especializado, en comparación con otros de producción mucho más intensiva. En un proceso productivo relativamente simple como el agroindustrial, y sujeto a tan estrictas normas de calidad, los productos son necesariamente estandarizados; en este escenario la ventaja económica de una empresa por sobre otra la da su capacidad de asegurar que se cumplan tales estándares al menor costo posible, y no de transformaciones cualitativas en sus productos, o su capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios de la demanda (pues, como se dijo, esta demanda básicamente exige siempre lo mismo). Ello no siempre va en línea con varias teorías sobre reestructuración productiva que pronostican el desarrollo de empresas que producen según las especificaciones de los consumidores -la tesis de la especialización flexible-, ni tampoco con la cultura de innovación productiva constante que buscan promover las agencias gubernamentales; más bien es un incentivo a recortar gastos en los eslabones más débiles de la cadena productiva, a saber, trabajadores y proveedores agrícolas.

De esta forma, los resultados permiten afirmar que la especificidad del modelo agroindustrial chileno radica en que nace de la mano del neoliberalismo, se orienta al mercado externo, y produce de forma masiva y estandarizada. Estos rasgos condicionan la forma en que las empresas se enfrentan al contexto económico, y por tanto cómo organizan el trabajo y la producción. Las agroindustrias, guiadas por el imperativo de recortar gastos a toda costa para ser competitivas en el mercado y aumentar sus niveles de acumulación de capital, recurren a toda clase de métodos para emplear la menor cantidad de mano de obra posible. Al mismo tiempo, se combinan distintas formas de producción según les permitan una mayor tasa de ganancia, interviniendo la organización dentro de la empresa, y también aliándose con productores de distintas características, independientemente de su nivel de modernización productiva o la formalidad de las relaciones económicas que se establezcan. Esta parece ser la esencia de la acumulación flexible en un contexto neoliberal: el capital se vuelve dúctil, permeable, capaz de incorporar elementos tradicionales y modernos, productores grandes y pequeños, formas laborales flexibles y otras más clásicas; en definitiva, yuxtaponiendo pautas de producción y trabajo diversas según le sea más conveniente, sin adoptar esquemas universales. En otras palabras, se concluye que la flexibilidad es una *estrategia* del capital para seguir acumulando, más que un *principio indiscutible* del capitalismo contemporáneo.

5.2 TRABAJO PERMANENTE Y FLEXIBLE EN LA AGROINDUSTRIA CHILENA

En línea con las reflexiones anteriores, la investigación demostró que la agroindustria nacional combina elementos de distintas formas de organización del trabajo, siempre bajo la condición de responder a los requerimientos de sus clientes en el exterior, y reducir los costos de producción. Se debe considerar que en esta etapa del estudio sólo se incluyó agroindustrias de mediano y gran tamaño; no existe información documental respecto unidades más pequeñas, como talleres o de origen familiar, que podrían mostrar una realidad diferente. En ese contexto, se constató que las empresas que ocupan mecanismos para intensificar la producción e incorporar conocimientos de forma más intensa, son aquellas que tienen contacto directo con el mercado externo, y por tanto se ubican en una posición privilegiada en la cadena productiva; estas unidades tienen el capital suficiente para invertir en mejoras que certifiquen estándares de calidad, y una estructura organizacional suficientemente racionalizada para llevarlas a cabo. Tal es el caso de Frutos del Maipo, Surfrut, IANSAFRUT, Tomatio, TerraMater, y la planta de procesamiento hortofrutícola que se visitó presencialmente. No ocurre lo mismo entre las empresas que ocupan posiciones más desventajosas en la cadena productiva, pues no acceden al mercado externo y/o no tienen los recursos para competir con los conglomerados más poderosos de la cadena; en estos casos se observan fallas de gestión que ocasionan pérdidas o sub-utilización de los recursos, y aplican formas menos intensivas de producir. Ello se observó en Frutícola Olmué y Aurora Australis.

La estrategia más extendida para adaptar la fuerza de trabajo a los requerimientos de la industria es el uso de mano de obra temporal durante los meses de cosecha; ésta se dedica a las tareas de selección, preparación y/o embalaje de la fruta para su procesamiento. En cambio, los trabajadores permanentes realizan labores que exigen un mayor nivel de formación, ya sean estudios formales, capacitaciones o “saber hacer” práctico sobre el proceso productivo. Ocupan cargos como supervisores, operarios de maquinaria y equipo administrativo de la planta. La distinción temporales/permanentes parece marcar una diferencia casi abismal entre dos tipos de trabajadores dentro de la misma empresa: en los antecedentes se documenta que la mano de obra temporal suele trabajar en la informalidad y/o recibe pagos por unidad, con todas las irregularidades salariales y en materia de seguridad social que ello implica; en contraste, la investigación comprobó que el personal permanente tiene contrato formal e indefinido casi en un 100%, por lo tanto, su situación es mucho menos precaria que la del primer grupo.

A pesar de contar con contratos formales e indefinidos, la planta permanente presenta un nivel de rotación laboral muy elevado. La industria expulsa anualmente en torno a un quinto de la fuerza de trabajo cada año, a pesar de que tiene contratos estables; posiblemente es empleada en tiempo de cosecha y luego despedida por “necesidades de la empresa”, una de las licencias que le otorgó al capital el Código Laboral promulgado en dictadura. Al mismo tiempo, hay un segmento no menor de la fuerza de trabajo permanente que se mantiene en su puesto por más de 10 años; este sector más longevo dentro de las empresas está compuesto por trabajadores de todas las categorías ocupacionales, pero es especialmente numeroso en los mandos medios y altos: gerencias, técnicos, administrativos y trabajadores de servicios. Estos datos sugieren que existe un “núcleo dentro del núcleo”, un sector estable que posiblemente es mantenido en las empresas para asegurar el traspaso de conocimientos hacia la enorme masa de trabajadores fluctuantes que cada año emplea la agroindustria. Investigaciones anteriores no habían constatado esta diferencia interna dentro del sector permanente, pues se asumía que al estar dentro de la categoría de trabajadores que cumplen labores de todo el año, necesariamente todos eran empleados en condiciones estables. Cabe preguntarse si otros sectores de la economía siguen la misma estrategia de mantener en el tiempo a un sector muy reducido de

mano de obra, para paliar la falta de conocimientos sobre la producción del personal que está en constante rotación.

En la empresa vitivinícola en que se realizó la visita presencial, los trabajadores reportaron tener horarios de hasta 12 horas continuas en temporada de cosecha, por fuera del máximo permitido por la ley. Es decir, para cumplir las metas de producción la agroindustria requiere una cantidad de trabajo mayor a la pactada en los contratos, pero para lograrlo, prefiere obtener el máximo provecho posible de los trabajadores ya empleados, antes que aumentar el contingente de trabajadores totales. Esto sin duda es una estrategia para abaratar costos (sólo se paga una cotización previsional por el trabajo que podrían realizar dos personas); sin embargo, en la línea de lo discutido anteriormente, también le asegura a la empresa contar con personal experimentado, y así contrarrestar la falta de conocimientos del gran contingente de trabajadores fluctuantes.

Además de presentar altas tasas de rotación, una proporción importante del sector permanente trabaja en condiciones flexibles. Aproximadamente un cuarto del personal que opera maquinaria es remunerado según su productividad, y en más de una empresa el personal rota en distintas funciones según se requiera en la temporada. Además, el horario por turnos rotativos es muy frecuente entre todos los puestos que están directamente relacionados con el funcionamiento de la planta procesadora: agricultores, operarios y oficiales de maquinaria, trabajadores no calificados, técnicos y administrativos. Todo ello relativiza que el contrato indefinido sea garantía de estabilidad, confirmando una vez más la necesidad de reconceptualizar las definiciones clásicas del trabajo asalariado.

Todas estas medidas de flexibilidad e intensificación del trabajo no parecen afectar en absoluto a los escalafones más altos de la empresa: gerentes y profesionales. Los resultados mostraron que este grupo no cumple horas extra, recibe ingresos fijos y considerablemente más altos que el resto, y trabaja principalmente de día. En los casos estudiados también se documenta una separación marcada entre la concepción y la ejecución de las tareas, y las tareas individuales y mecánicas; sólo en un puñado de empresas bien posicionadas en la cadena productiva se aplican estrategias para mejorar la comunicación dentro de la empresa o aprovechar las habilidades cognitivas de todo el personal, del tipo más cercano al toyotismo o a la llamada "organización inteligente", pero incluso en estos casos son limitadas. Es decir, no hay evidencia de que la agroindustria esté implementando de forma extendida estrategias para aprovechar mejor las habilidades de la planta de base, sino que las decisiones y los conocimientos permanecen concentrados en la cima de la empresa.

Con todo lo anterior, queda claro que en la agroindustria chilena no predomina una forma en particular de organizar el trabajo, al menos no como se describen en las teorías elaboradas en las economías industrializadas. El sector yuxtapone elementos de distintas formas organizacionales, en un conjunto donde prima la necesidad de intensificar la producción y abaratar costos, incluso por sobre el imperativo de incorporar conocimientos e innovaciones al proceso productivo para mejorar cualitativamente los productos frente a la competencia. Los resultados comprueban la hipótesis 1 de investigación: la agroindustria ha adoptado prácticas para lograr mayor flexibilidad en la producción, pero no en todas las áreas del proceso productivo ni tampoco transversalmente en el rubro. También se confirma la hipótesis 2: la fuerza de trabajo de la agroindustria se emplea en condiciones formales pero flexibles, destacándose una dualidad profunda entre temporales y permanentes.

5.3 ESQUEMAS DE ENCADENAMIENTO PRODUCTIVO ENTRE LA AGROINDUSTRIA Y LOS PROVEEDORES DE MATERIA PRIMA

Parte del proceso de investigación consistió en estudiar la estructura de la cadena productiva agroindustrial, analizando si las empresas recurren o no a estrategias para desconcentrar la producción, y cuáles son éstas. Los resultados mostraron que la situación más frecuente consiste en que la agroindustria compra la producción de materia prima a productores externos, mediando contratos comerciales entre ambas partes. Sin embargo, se observaron otras dos formas de producir que hasta ahora la literatura no ha mencionado: el abastecimiento a través de la venta informal de materia prima, y la integración vertical completa (es decir, la misma empresa cultiva y elabora los productos). A continuación se describe cada una de estas estrategias, con sus respectivos cuadros explicativos.

El primer esquema consiste en externalizar el cultivo de materia prima a terceros; éste es el más frecuente, en plena sintonía con las tendencias mundiales hacia desconcentrar las empresas en cadenas productivas de proveedores y compradores, más adaptables a los escenarios económicos cambiantes. A través de la agricultura por contrato, la agroindustria puede proveerse sólo de la materia prima que requiere para cumplir sus pedidos, evitándose las pérdidas económicas de producir en exceso, y las dificultades de gestionar la fuerza de trabajo empleada en el cultivo. A su vez, la agroindustria externaliza todos los riesgos asociados a cultivar, que en el rubro agrícola son enormes: basta una helada, una peste, o una lluvia fuera de temporada, y el agricultor perderá toda la inversión. Así, al externalizar el cultivo, estos riesgos son asumidos por el productor, pues en ningún caso la pérdida corre por la mandante; ello configura una relación en extremo desigual entre el proveedor y mandante.

Muchos rubros agroindustriales son dominados por unos pocos grandes capitales, cuya capacidad de compra de materia prima es tan grande, que en la práctica pueden fijar unilateralmente los precios de todo el sector. La alternativa de los productores es vender en el incierto mercado de las ferias libres, donde el nivel de especulación es tal que el precio de ocupar un puesto de venta llega a variar diariamente, al ritmo de las fluctuaciones del valor de los productos; los supermercados por su parte imponen barreras de entrada difíciles de sortear para un productor mediano o pequeño. Por lo tanto, la agroindustria es la opción más segura, aún si no necesariamente entrega las ganancias que pueden obtenerse en las ferias libres. De esta forma, la cadena productiva está compuesta por vendedores cautivos y compradores monopsónicos; en este caso, la relación entre productores y agroindustrias no está mediada por una situación de mercado, sino que más bien parece una relación de dependencia donde el poder se concentra en un solo extremo.

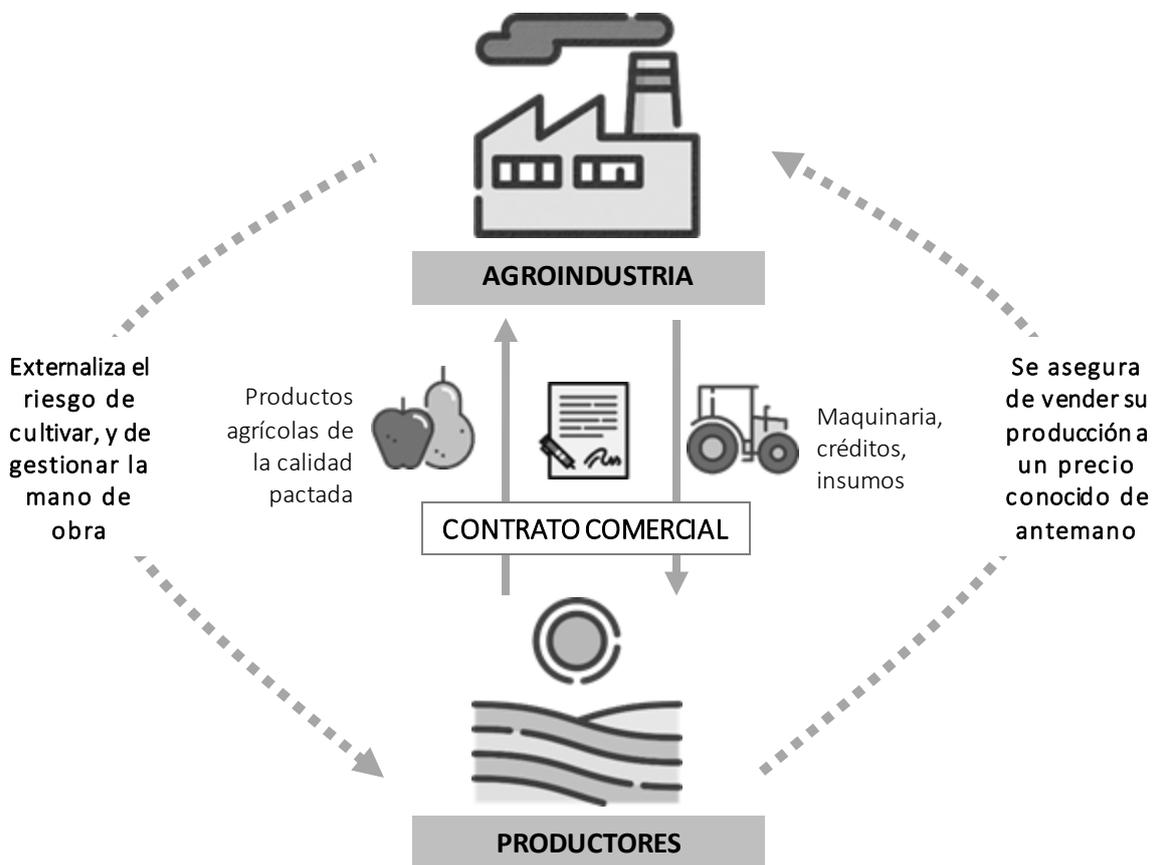
En el momento de su instalación en el país, la agroindustria se presentó como un actor que modernizaría el campo y serviría como vínculo entre el mercado externo y los productores locales, transfiriéndoles la riqueza de uno a los otros. La agricultura por contrato sería el mecanismo para lograr estos objetivos: el productor pacta con el comprador las características del producto y las condiciones de la venta, a cambio de créditos, capacitaciones y la transferencia de los conocimientos y la tecnología necesarios para producir. Tal como opera el modelo toyotista, las investigaciones y organismos especializados proyectaron que el encadenamiento permitiría fundar relaciones a largo plazo entre productores e industrias, basadas en la autonomía de los primeros para innovar constantemente en los procesos productivos y así lograr formas más eficientes de cultivar, que aumenten la competitividad del sector frente al mercado internacional. En ese sentido, es indudable que la instalación de la agroindustria ha impulsado que las empresas agrícolas se capitalicen, y promovido que los productores inviertan más en maquinaria; también es un hecho que para los agricultores

vender a una agroindustria es más seguro que hacerlo en el mercado abierto, aún si implica sacrificar un cierto porcentaje de ganancias. Sin embargo, los resultados muestran que el encadenamiento productivo no ha conllevado mayor incorporación de conocimientos o innovaciones al proceso de cultivo de la materia prima, que mejoren la calidad de los productos y reduzcan sus precios; de hecho, pareciera ser que las agroindustrias están concentradas específicamente en actualizar la maquinaria de sus proveedores, en detrimento de otras áreas de inversión, donde llevan la ventaja los productores no encadenados.

En el Esquema 1 se describe la relación entre los actores cuando la agroindustria compra la materia prima a los productores por medio de un contrato comercial formal. En el documento quedan explicitadas las características de los productos y los plazos de compra, y los elementos que entregará la agroindustria para que el productor pueda producir el pedido. Las líneas exteriores punteadas representan los beneficios que cada actor obtiene al establecer este tipo de relación económica.

Esquema 1

Agricultura por contrato: La agroindustria externaliza la producción de materia prima, mediando un contrato comercial



Fuente: Elaboración propia

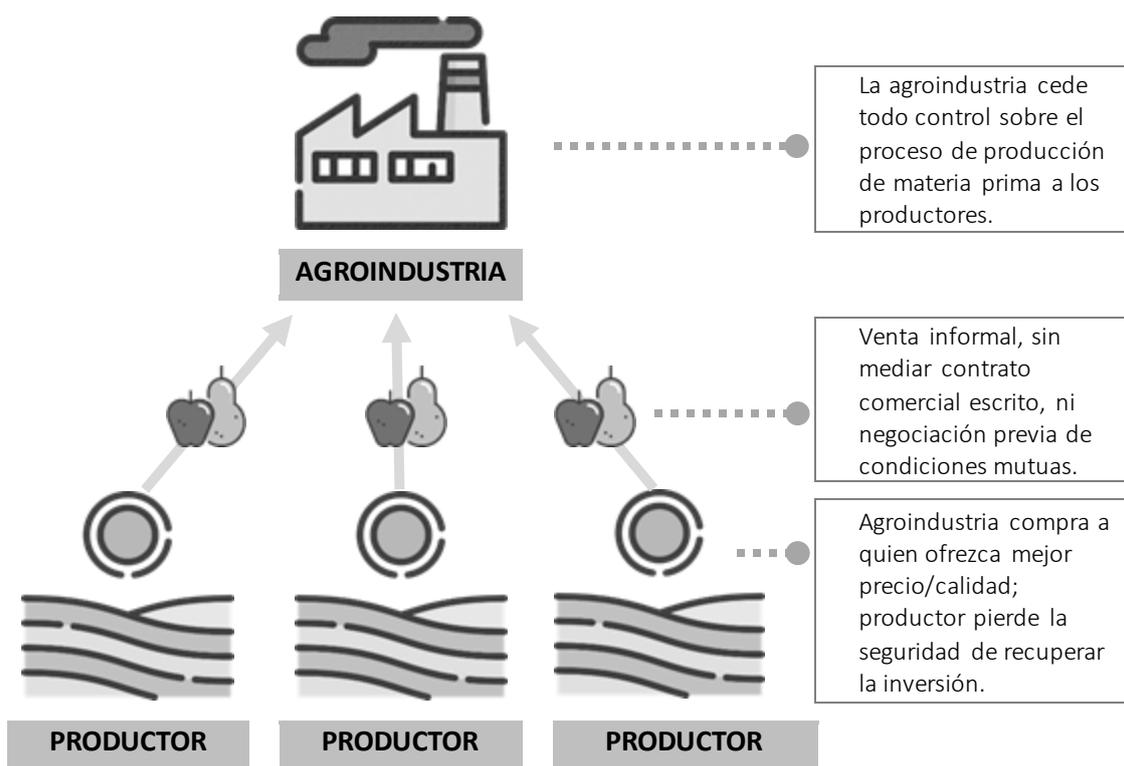
La segunda forma de encadenamiento se da en una situación de informalidad: la encuesta ELE (2013) reveló que más de un tercio de los productores encadenados “Siempre” o “Casi siempre” venden sus productos sin contrato formal de por medio. Con esto arriesgan a que la agroindustria se abastezca de cualquier otro productor que le ofrezca condiciones más convenientes, incluso si antes ya había establecido un acuerdo de palabra con la empresa compradora. El análisis documental también mostró una realidad que no ha sido estudiada en

profundidad por la sociología: una porción no menor del mercado agrícola vende sin siquiera mediar un acuerdo de palabra, sino que el agricultor va de una industria a otra ofreciendo su cosecha, esperando que alguna le ofrezca un precio que le devuelva la inversión realizada. Esta situación no sólo vuelve a cuestionar que existan condiciones de mercado entre las agroindustrias y los productores, sino que además muestra que la cadena es capaz de incorporar relaciones comerciales informales, no muy distintas a las que se dan en una feria libre, basadas en la confianza o en la suerte.

Ello cuestiona que la agroindustria sea un actor modernizante de la producción agrícola, como pronosticaron las investigaciones más optimistas; es posible que aquello ocurra en ciertas modalidades de encadenamiento productivo (como la descrita en el Esquema 1), pero queda en evidencia que un sector importante del mercado agrícola opera a discreción de la empresa con mayor poder económico, que seleccionará a los actores que ingresan al circuito según su conveniencia, con la sola condición de que cumplan sus requerimientos, sin necesariamente promover que modernicen sus formas de producción, o racionalicen sus estructuras internas.

Esquema 2

Mercado informal: La agroindustria compra sin mediar contrato, según conveniencia de precio y calidad de los productos ofrecidos



Fuente: Elaboración propia

De los casos revisados destaca un tercer esquema, el modelo de integración vertical: la agroindustria controla todo el proceso productivo, desde la cosecha de la materia prima hasta su posterior elaboración; la producción sólo se externaliza cuando la empresa no tenga la capacidad de cumplir con el 100% de sus pedidos. Estos casos aparentemente son minoritarios, pero no es posible afirmarlo pues los resultados no son representativos de la población. Exigen

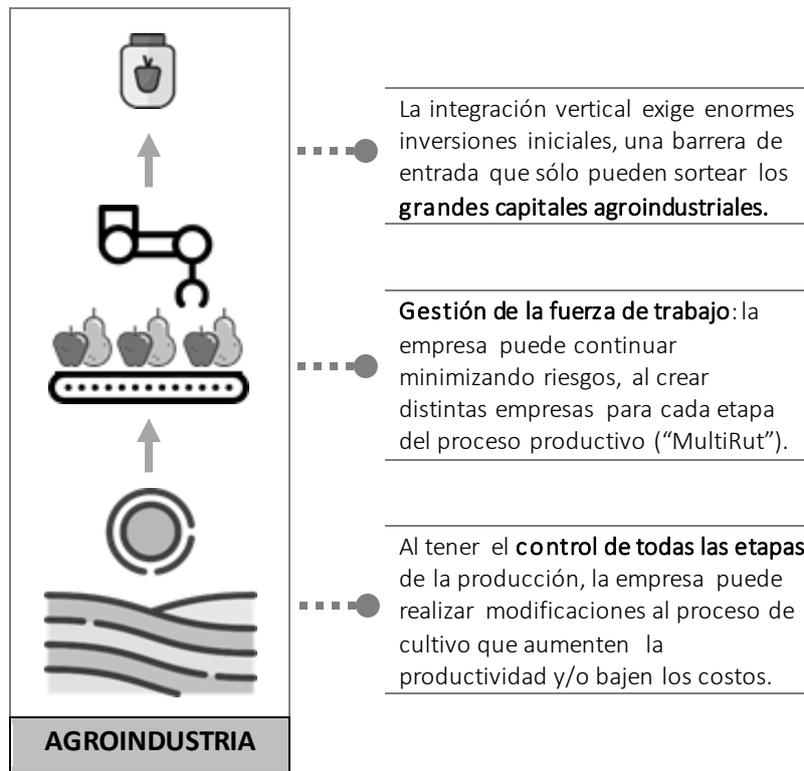
a la empresa grandes inversiones para disponer de suficientes hectáreas de tierra cultivable, y el esfuerzo logístico es mucho mayor en comparación a las industrias que se abastecen de productores externos; sin embargo, la legislación laboral vigente les permite constituir distintas empresas para cada etapa de la producción (“MultiRut”), por lo tanto puede continuar minimizando los riesgos de gestionar la fuerza de trabajo -cabe recordar que en Chile la única negociación colectiva legal es a nivel de la empresa-. Además, al cultivar por medios propios, la agroindustria se arriesga a que las cantidades cosechadas no se ajusten a los pedidos, es decir, pierde capacidad de adaptación; por lo tanto, la integración vertical sólo es posible en empresas que tengan una clientela más o menos estable.

Lo excepcional de estos casos es que las unidades verticalmente integradas pueden aprovechar el control que tienen sobre el proceso productivo para ensayar nuevas formas de producir, que cumplan de forma eficiente con las exigencias de sus clientes, y a menor costo. Esto requiere proyectar los cultivos al mediano plazo, construir nueva infraestructura, e incluso perder cosechas enteras para poder estudiar los resultados de los cambios que hayan sido aplicados. Sería imposible hacer experimentos de estas características en un predio ajeno, por lo tanto externalizar la producción de materia prima se vuelve una limitante para que las empresas puedan ensayar soluciones más eficientes a los problemas asociados a la producción. Por ejemplo, el caso de Frutos del Maipo: al momento en que se realizó el estudio revisado en esta investigación, esta empresa externalizaba casi el 100% de la producción de materia prima; sin embargo, en los últimos años las nuevas gerencias han declarado querer invertir en terrenos propios para controlar esta etapa de la producción (Fernández, 2015). Ello sugiere que la integración vertical es una opción que ha ganado popularidad entre las empresas orientadas a la exportación, expuestas a un mercado mucho más selectivo y con mayor capacidad de compra que el nacional, y en competencia con agroindustrias de todo el planeta, por lo que están constantemente siendo presionadas por bajar el precio de sus productos, pero manteniendo su estándar de calidad.

La integración vertical no sólo requiere grandes inversiones en predios agrícolas, sino que, para cumplir el objetivo de controlar e innovar en la producción, la agroindustria debe emplear a fuerza de trabajo calificada especialmente dedicada al tema; ello abre la pregunta respecto a cómo este esquema productivo transforma el proceso de trabajo al interior de la fábrica. Además, requiere de clientes dispuestos a pagar por mayor calidad, lo cual no ocurre en el mercado nacional; es decir, las agroindustrias verticalmente integradas requieren tener la confianza de los mercados internacionales, lo cual es un beneficio difícil de adquirir para una empresa de pequeño o mediano tamaño que no tiene trayectoria en el rubro. Por todo lo anterior, la integración vertical es una estrategia a la que sólo pueden recurrir empresas de gran tamaño y poder económico.

Esquema 3

Integración vertical: La agroindustria controla todas las etapas del proceso productivo



Fuente: Elaboración propia

En síntesis, los resultados comprueban la tercera hipótesis de investigación: la desconcentración productiva ha demostrado ser una estrategia muy preferida por la agroindustria para flexibilizar la producción, pues le permite abastecerse en función de la demanda, transferir el riesgo de la cosecha hacia otros actores, simplificar la logística de la empresa y forzar los precios a la baja (por el control que tienen los grandes capitales industriales sobre el mercado). Esta forma de encadenamiento puede darse a través de mecanismos formales, o en la más absoluta informalidad; tal capacidad de adaptarse es la esencia de la producción flexible: el capital se alía con actores de todas las características, manteniendo la orientación principal de acumular.

Sin embargo, la investigación mostró una realidad que no había sido constatada antes por la sociología: la desconcentración productiva le impide a la agroindustria controlar el proceso productivo desde sus inicios, y por tanto no hace posible la innovación para lograr formas más eficientes de producir. En ese sentido, los datos mostraron que empresas de gran poder económico y que abastecen directamente al mercado internacional, han decidido internalizar la producción de materia prima, lo cual les permite alterar etapas del proceso para abaratar costos.

Las distintas posibilidades de esquemas productivos en la cadena agroindustrial abren una serie de nuevas interrogantes: ¿de qué depende que una agroindustria escoja uno u otro modelo? ¿Se relaciona con el poder económico de la empresa en relación al resto de la cadena agroalimentaria mundial, o se trata de situaciones específicas de cada contexto? ¿Qué poder tienen los productores para decidir la forma de encadenamiento que establecerán con la

industria? ¿Cómo afecta todo aquello a la organización interior de la empresa, y al proceso de trabajo?

5.4 OBSERVACIONES SOBRE LAS ENCUESTAS LABORALES DISPONIBLES EN CHILE

Previo a definir un diseño definitivo de investigación, en el proceso de encontrar una base de datos adecuada para el estudio, se constataron una serie de deficiencias en las encuestas de laborales disponibles al público. Se debieron desechar tres estudios pues no contaban con información suficiente, o bien no pudieron utilizarse en todo su potencial, pues los organismos encargados no entregaron las bases de datos con la desagregación por sub categorías de actividad económica, una variable indispensable para identificar a las agroindustrias dentro de la rama de actividad industrial (se trata de las encuestas ENETS, ENCLA y ELE). Investigaciones posteriores deben tener en consideración estas limitantes.

La Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida del año 2011 (ENETS) clasifica los casos por sub categorías de rama de actividad económica, pero cada una tiene muy pocos casos, y al ser una encuesta hecha a individuos la muestra no es representativa de la población. Por lo tanto la encuesta ENETS no tiene información suficiente para realizar análisis de sectores específicos de la economía. Además, la base de datos tiene serios errores en la clasificación de los casos según el código CIIU. En un diseño anterior de esta investigación en que se utilizaba la encuesta ENETS, se identificaron más de 80 casos mal clasificados según rama de actividad económica, pues se categorizaban a partir del puesto que ocupa el de la persona encuestada, y no el rubro de la empresa donde se emplea. Por ejemplo, manipuladoras de alimentos en una planta agroindustrial eran clasificadas en el sector “servicios”, posiblemente porque quien realizó la clasificación asumió que se trataba de trabajadoras en un restaurante. Esto vuelve infructuoso cualquier análisis por rama de actividad económica.

Por su parte, las encuestas ENCLA Y ELE no disponen de los datos desagregados por sub categorías de actividad económica, por lo tanto no es posible estudiar a la agroindustria como sector específico. Por este motivo finalmente sólo se utilizó la ELE para investigar a los productores, desaprovechando la valiosa información que podría haber aportado respecto a las dinámicas internas de la agroindustria, como la organización del trabajo o la relación entre trabajadores y empleadores, que no son posibles de captar en encuestas a individuos. Cabe señalar que la encuesta ELE es la única que tiene información sobre estos temas, por lo tanto la pérdida para las ciencias sociales y económicas es aún más grave.

Para obtener las bases de datos completas se realizaron solicitudes formales a los organismos públicos correspondientes, cuyas respuestas dejan en evidencia que el nivel de concentración de la propiedad económica en Chile es una traba a la investigación estadística. En algunos rubros de la economía tan sólo un par de empresas controlan el 100% de la producción, por lo tanto sería sencillo identificarlas en una base de datos el simple cruce del giro de la empresa con la región de la casa matriz. Por este motivo, para analizar a la agroindustria en específico, manteniendo una perspectiva más amplia que el estudio de caso, la única opción fue acudir a información secundaria.

El análisis documental demostró ser muy pertinente, a pesar de que su representatividad es limitada. Las investigaciones de la disciplina de ingeniería industrial tienen abundante información respecto a las dinámicas internas de la empresa: técnicas como el Estudio de Puestos de Trabajo, el Perfil de Capacidades Internas, el diseño de Sistemas de Control de Gestión, y los organigramas de la empresa, permiten conocer el proceso productivo dentro de una fábrica, y algunos datos relevantes sobre el proceso de trabajo. Por otra parte, el análisis

PESTE²³, el estudio de las fuerzas de Porter²⁴ y el FODA²⁵ permiten obtener información sobre el entorno económico de la empresa, también relevante para los estudios de la sociología económica y del trabajo. Si se analizan los datos construidos por la ingeniería desde una perspectiva sociológica, es posible reconstruir buena parte del proceso productivo para realizar análisis relevantes para las ciencias sociales. Así, a través del análisis documental se evidenciaron situaciones que no habían sido estudiadas antes por la sociología, pues los estudios de caso existentes abordan las situaciones evidentes, pero no dan cuenta de otros actores menos visibles. El estudio permitió construir un panorama mucho más heterogéneo que el mostrado por las investigaciones previas, e incluso algunos elementos que invitan a replantear la forma como se entiende la cadena productiva agroindustrial.

5.5 CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES PARA PRÓXIMAS INVESTIGACIONES SOBRE AGROINDUSTRIA

A lo largo del proceso, ciertas decisiones respecto al diseño de investigación demostraron tener buen rendimiento teórico y práctico, que se exponen a continuación para que la comunidad científica disponga de ellas. En primer lugar, se debe destacar el buen resultado que dio la operacionalización de conceptos que se utilizó en el estudio, que comprende las siguientes dimensiones: organización del trabajo, características socio-ocupacionales y relación entre proveedores y compradores (o estructura de la cadena productiva). Al abordarse el problema considerando distintos niveles de análisis, fue posible abarcar las relaciones capital-trabajo y capital-capital, tanto desde la perspectiva de los actores individuales como de las empresas. Este esquema debe entenderse en el marco de la situación histórica de cada sector en particular, es decir, por aquellos actores que lograron moldear la realidad según sus intereses, y las circunstancias que así lo permitieron o lo imposibilitaron. Así, la perspectiva multinivel permite abordar el problema incorporando la dimensión económica, histórica y del trabajo de forma entrelazada, constituyendo un esquema complejo en el cual las condiciones de trabajo dentro de la empresa se insertan dentro de una forma de organización productiva específica, que responde en buena parte a la posición de la empresa en la cadena productiva. Se sugiere que investigaciones futuras incorporen también entrevistas a actores clave dentro de las empresas, especialmente de cargos directivos, que son el área menos estudiadas en las encuestas económicas disponibles al público.

Otra observación que vale la pena mencionar es que, a raíz de los resultados, queda demostrado que es más conveniente considerar a la agroindustria como parte de la industria manufacturera contemporánea, y no del sector agrícola tradicional. La revisión de antecedentes evidenció que buena parte de las investigaciones previas conceptualizan a la agroindustria como el extremo moderno-capitalista dentro de un (teórico) esquema continuo de la producción agrícola; por lo tanto, el problema que subyace es dilucidar qué elementos de la agroindustria se relacionan con el pasado rural tradicional, volviéndose secundaria la pregunta sobre cómo este sector se ha incorporado al neoliberalismo. A partir de los resultados obtenidos se sugiere que próximas investigaciones se planteen desde la base de que el proceso de trabajo y las formas de producción en la agroindustria se corresponden con la industria

²³ Análisis del entorno Político, Económico, Social, Tecnológico y Ecológico.

²⁴ Las cinco fuerzas de Porter son: 1) el poder de negociación de los clientes, 2) la rivalidad entre empresas, 3) la amenaza de los nuevos entrantes, 4) el poder de negociación de los proveedores, y 5) amenaza de productos sustitutos.

²⁵ Análisis de las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas

manufacturera en un contexto neoliberal, a diferencia con las investigaciones pasadas. No se descarta que este sector haya adoptado elementos propios del mundo rural, producto de su estrecho vínculo con este; es más, varias empresas son ex haciendas que se capitalizaron, y es posible que una parte importante de la fuerza de trabajo provenga de familias que en el pasado vivieron en la ruralidad, aunque actualmente no hay información disponible al respecto. Sin embargo, la investigación demostró que la agroindustria es un sector distinto a la producción agraria: la cantidad de operadores de maquinaria, administrativos y profesionales supera abrumadoramente a la fuerza de trabajo empleada para tareas propias del área agrícola, lo cual prueba que las plantas agroindustriales se dedican principalmente a elaborar la materia prima, no a cultivarla; además, la abrumadora mayoría de la fuerza de trabajo es de origen urbano - tanto temporales como permanentes-, hecho que debe tomarse en cuenta para comprender al tipo de actores que se constituyen al alero de la agroindustria. Estas consideraciones tienen profundas implicancias en la comprensión de las transformaciones que ha experimentado el sector.

Enfocarse en el trabajo permanente demostró ser una decisión acertada. Este sector de la fuerza laboral mantiene operando la producción, por lo tanto, estudiar sus características permite comprender el proceso de trabajo en la agroindustria; desde el punto de vista inverso, se afirma que las transformaciones en la industria, y las formas como ésta se adapta al mercado, tienen expresiones en el proceso de trabajo del sector permanente. Así, se propone que los estudios sobre la producción y el trabajo en la industria manufacturera apunten su foco hacia dentro de las fábricas, pues al comprender cómo se trabaja, se iluminan aspectos relevantes sobre la configuración de la cadena productiva en que se inserta la empresa. Ello implica un giro respecto a la mayoría de los estudios sociológicos previos que se han hecho sobre la agroindustria nacional, ubicados en el eje de discusión del empleo digno/precario, sin profundizar en el problema sobre el proceso de trabajo en el sector.

Visto desde la perspectiva de la política pública, se hace evidente que la relativa mayor estabilidad laboral del sector permanente les entrega la capacidad de constituir organizaciones sindicales viables. Sería relevante investigar qué posibilidades existen de que sindicatos de sectores temporales y permanentes se coordinen para lograr objetivos comunes, pues hasta la fecha los logros de las organizaciones de temporales lamentablemente han sido bastante magros.

Finalmente, se constata que no existen estudios sociológicos actualizados sobre los procesos de producción y trabajo en la agroindustria, mucho menos desde una perspectiva nacional, ni que abarquen transversalmente a varios eslabones de la cadena productiva. Los estudios que existen son análisis económicos que tienen por objetivo orientar las decisiones de la industria, y/o contienen descripciones muy generales, sin responder en detalle a preguntas clave, como cómo se organiza la producción en la agroindustria, cuál es la estructura de la cadena productiva, o de qué manera la posición relativa en la cadena agroindustrial influye en las dinámicas internas de la empresa. Los resultados de esta investigación sugieren que las industrias que ocupan posiciones más relevantes en la cadena productiva tienen un nivel de capital que les permite incorporar tecnología de punta y organizar la empresa de la forma más racionalizada posible, pero también están expuestas a una competencia económica mucho más intensa, que las fuerza a buscar soluciones alternativas y más baratas a los problemas que surgen a lo largo del proceso productivo; por el contrario, la gran mayoría de industrias restantes que ocupan posiciones subordinadas dentro de la cadena, sentirán la presión de competir bajando costos de producción, sin el capital suficiente para mejorar cualitativamente sus procesos internos. Sin embargo, la investigación no fue diseñada para responder a estas preguntas, que posiblemente serían mejor abordadas desde un estudio de caso que considere

la información nueva que ofrece este estudio. Ello aportaría a conocer mejor la agroindustria nacional, y entregaría luces sobre cómo se articulan las cadenas productivas de la industria manufacturera en una economía neoliberal y subordinada, como es la chilena (y tantas otras economías dependientes a nivel mundial). Así, se constata que hay amplio terreno para que la sociología ahonde en estas interrogantes, que no han sido abordadas con la profundidad que se merecen.

BIBLIOGRAFÍA

Ábalos, J. & Riquelme, V., 1979. *Agroindustria: Un fenómeno espacial*. Tesis para optar al título de geógrafo ed. Santiago: Universidad de Chile.

Abramo, L., 1996. *Mercados laborales, encadenamientos productivos y políticas de empleo en América Latina y el Caribe*, Santiago: CEPAL.

Abramo, L., Montero, C. & Reinecke, G., 1997. Cambio tecnológico, encadenamientos productivos y calificaciones del trabajo en Chile: un balance. En: M. N. y. M. Gallart, ed. *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*. Montevideo: CINTERFOR/OIT/Red Lat. Educación y Trabajo, pp. 145-191.

Agacino, R., Rivas, G. & Wormald, G., 1995. La industria chilena después del ajuste: Evaluación y perspectivas. En: R. Agacino, G. Rivas & G. Wormald, edits. *La industria chilena: Ajuste, evolución, innovaciones y perspectivas*. Santiago: OIT, pp. 1-40.

Aguiar, S., 2008. *Inquisiciones sobre la economía de tiempo. La conformación de la figura del trabajo precario*. Santiago: Cuadernos Estudios del Trabajo.

Angell, A., 1974. *Partidos políticos y movimiento obrero en Chile: Desde los orígenes hasta el triunfo de la Unidad Popular*. Primera ed. México D.F.: Ediciones Era.

Antunes, R., 2001. *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Primera ed. Buenos Aires: Ediciones Herramientas.

Antunes, R., 2005. *Los sentidos del trabajo*. Primera ed. Buenos Aires: Taller de Estudios Laborales y Ediciones Herramienta.

Astorga, A., 2006. *Descripción, análisis y valorización de puestos de trabajo, propuesta de estructura organizacional y creación de pautas de evaluación de desempeño para el departamento agrícola de una agroindustria*. Memoria para optar al título de Ingeniero Civil Industrial ed. Talca: Universidad de Talca.

Atkinson, J., 1985. Flexibility: Planning for an uncertain future. *Manpower policy and practice*, Volumen 1, pp. 26-29.

Ávalos, D., 2013. *Identidad Colectiva de los Temporeros de la Provincia de Curicó en el contexto de la modernización económica y social*. Tesis para optar al grado de Sociólogo ed. Santiago: Universidad de Chile.

Baño, R., 2003. *La Unidad Popular treinta años después*. Santiago: LOM Ediciones.

Barbosa, J. & Bendini, M., 2001. Hacia una configuración de trabajadores agrarios en la fruticultura de exportación de Brasil y Argentina. En: N. Giarracca, ed. *¿Una nueva ruralidad en América Latina?*. Buenos Aires: CLACSO, pp. 339-361.

Bellisario, A., 2013. La reforma agraria chilena. Reformismo, socialismo y neoliberalismo, 1964-1980. *Revista Historia Agraria*, Issue 59, pp. 59-190.

Bengoia, J., 1983. *El campesinado chileno después de la reforma agraria*. Santiago: Ediciones Sur.

- Berdegú, J. y otros, 2010. *Comunas Rurales de Chile, Documento de Trabajo N°60*, Santiago: RIMISP.
- Boltanski, L. & Chiapello, È., 2007. *El nuevo espíritu del capitalismo*. Segunda ed. Nueva York: Verso.
- Bracchitta, P., 2008. *Definición de la estrategia y diseño de un sistema de control de gestión en una empresa agroindustrial*. Memoria para optar al Título de Ingeniero Civil Industrial ed. Santiago: Universidad de Chile.
- Braverman, H., 1981. *Trabajo y capital monopolista: La degradación del trabajo en el siglo XX*. Cuarta ed. México D.F.: Editorial Nuestro Tiempo.
- Calderón, M., 2014. *Neoliberalismo, territorios agrarios y clases sociales*. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales mención Sociología de la Modernización ed. Santiago: Universidad de Chile.
- Canales, M., 2005. La nueva ruralidad en Chile: Apuntes sobre subjetividad y territorios vividos. *Temas de desarrollo humano sustentable N°12*, pp. 33-41.
- Cardoso, E. & Faletto, E., 1975. *Dependencia y desarrollo en América Latina*. Décima ed. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Carmagnani, M., 1998. *Desarrollo industrial y subdesarrollo económico: El caso chileno (1860-1920)*. Primera ed. Santiago: Ediciones de la DIBAM.
- Caro, P., 2012. Magnitud y características de la participación laboral en el empleo temporal agrícola en Chile. *Si Somos Americanos vo.12 N°2*.
- Carton, H., 2003. *El sector agroexportador de frutas y hortalizas frescas mexicano en el contexto de la apertura comercial: Reestructuración productiva, productividad y remuneración del trabajo*. México D.F.: Servicio de Edición y Análisis de la Cámara de Diputados de México.
- Castel, R., 1997. *Las metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R., 2010. *El ascenso de las incertidumbres*. Primera ed. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Castillo, J. J., 1991. Las "Nuevas Formas de Organización del Trabajo". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 26(84), pp. 201-212.
- CEDEM, 2005. *Empleo y condiciones de trabajo en la producción de uva de exportación en el valle de Copiapó*, Copiapó: Dirección del Trabajo.
- Centro de Microdatos, 2010. *Presentación general y principales resultados de la ELE 1*, Santiago: Gobierno de Chile.
- CEPAL, 2011. *El desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe: Ensayos sobre políticas de convergencia productiva para la igualdad*, Santiago: Ricardo Infante.

- Chilealimentos, 2017. *Exportaciones alimentos elaborados (Actualización marzo 2017)*, Santiago: Chilealimentos.
- Chonchol, J., 1976. La reforma agraria en Chile (1963-1973). *El trimestre económico*, 43(171(3)), pp. 599-623.
- Cid, B., 2001. *Sociedad de riesgo y nueva ruralidad*. Santiago: Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- Clarke, S., 1990. New Utopias for Old: Fordist Dreams and Post-Fordist Fantasies. *Capital & Class*, Issue 14, pp. 131-155.
- Coriat, B., 2000. *Pensar al revés: Trabajo y organización en la empresa japonesa*. México D.F.: Siglo XXI.
- Coriat, B., 2001. *El taller y el cronómetro*. Quinta ed. Madrid: Siglo XXI.
- Crispi, J., 1982. El agro chileno después de 1973: Expansión capitalista y campesinización pauperizante. *Revista Mexicana de Sociología*, N° 44, pp. 133-166.
- Cueva, A., 1979. *El desarrollo del capitalismo en América Latina y la cuestión del Estado*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM.
- De la Garza, E., 2001. *La Formación socioeconómica neoliberal: Debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*. México D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana.
- De la Garza, E., 2002. La flexibilidad del trabajo en América Latina. En: *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 148-178.
- DEAUC, 2009. *Características de la oferta de trabajo y de las condiciones de empleo en los trabajadores del sector frutícola de exportación*, Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Díaz, Á., 1995. *La industria chilena entre 1970-1994: de la sustitución de importaciones a la segunda fase exportadora*, Santiago: CEPAL.
- Dirección del Trabajo, 2013. *Centro de Consultas Laborales de la Dirección del trabajo*. [En línea] Available at: <http://www.dt.gob.cl/consultas/> [Último acceso: 11 Enero 2017].
- Donoso, Á., 2013. *Implementación de la metodología de análisis envolvente de datos en la agroindustria Aurora Australis*. Memoria para acceder al Título de Ingeniero Civil Industrial ed. Curicó: Universidad de Talca.
- DT, 2016. *Encla 2014. Informe resultados. Octava Encuesta Laboral*, Santiago: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Falabella, G., 1990. Trabajo temporal y desorganización social. *Revista Proporciones N°18*, pp. 251-268.

FAO, 2012. *Guiding principles for responsible contract farming operations*, Roma: Rural Infrastructure and Agro-Industries Division.

Fernández, R., 2015. *La Discusión*. [En línea] Available at: <http://h.ladiscusion.cl/index.php/economia/entertainment-news1928273029/economia/48427-queremos-recuperar-la-posicion-de-liderazgo-de-fruticola-olmue> [Último acceso: 19 Enero 2016].

Ffrench-Davis, R., 2001. *Reformas, crecimiento y políticas sociales en Chile desde 1973*. Santiago: LOM.

Friedman, M. & Friedman, R., 1980. *Libre para elegir*. Nueva York: Gota a Gota Ediciones.

Fundación Sol, 2015. *Informe mensual de calidad de empleo (IMCE): Análisis de los microdatos liberados el 30 de Septiembre de 2015 correspondiente al trimestre móvil Junio - Agosto 2015*, Santiago: Fundación Sol.

Gálvez, A., 2002. Revisión bibliográfica: usos y utilidades. *Matronas profesión*, Volumen 10, pp. 25-31.

Gálvez, T., 2001. Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo. *Cuadernos de investigación Nº14 de la Dirección del Trabajo*, pp. 1-85.

Gilbert, J., 1997. *Introducción a la sociología*. Santiago: LOM.

Gobierno de Chile, 2008. *Hacia un Chile más justo: Trabajo, salario, competitividad y equidad social*, Santiago: Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad.

Gómez, S. & Echeñique, J., 1986. *Trabajadores temporeros en al agricultura moderna del Chile central*, Santiago: FLACSO.

González, K., 2013. *Análisis de prácticas de comercialización y gestión de calidad en encadenamientos productivos de berries y viñedos dentro de la VII Región*. Memoria para optar al título de Ingeniera Agrónoma ed. Talca: Universidad de Talca.

Harvey, D., 1990. *La condición posmoderna: Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu Editores S.A..

Harvey, D., 2007. *Breve historia del neoliberalismo*. Primera ed. Madrid: Ediciones AKAL.

Hayek, F. v., 1966. *El orden social liberal*. Tokio, Encuentro de la Sociedad Mont Pelerin.

Hobsbawm, E., 1998. *Historia del siglo XX*. Primera ed. Buenos Aires: Editorial Crítica.

INE, 2013. *Informe Metodológico de la Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas*, Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.

Instituto Nacional de Estadísticas, 2011. *Metodología Muestral ELE2*, Santiago: Ministerio de Economía.

Instituto Nacional de Estadísticas, 2015. *Informe Metodológico de la ELE3*, Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.

Instituto Nacional de Estadísticas, 2015. *Manual de uso de base de datos ELE3*, Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.

Iranzo, C. & Richter, J., 2012. Las implicaciones de la subcontratación laboral. En: *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Medellín: Escuela Nacional Sindical, pp. 39-65.

Kay, C., 1995. El desarrollo excluyente y desigual en la América Latina rural. *Revista Nueva Sociedad N°137*, pp. 60-81.

Lara, S., 2001. Análisis del mercado de trabajo rural en México, en un contexto de flexibilización. En: N. Giarraca, ed. *¿Una nueva ruralidad en América Latina?*. Buenos Aires: CLACSO, pp. 363-382.

Leyton, N., 2007. *Propuesta de mejora al sistema de gestión de la calidad de una empresa agroindustrial basado en la norma ISO 9001:2000*. Memoria para optar al título de Ingeniero Civil Industrial ed. Curicó: Universidad de Talca.

MacDonald, M., 1991. Post-fordism and the flexibility debate. *Studies in Political Economy*, Issue 36, pp. 177-201.

Medina, J., 1963. La opinión de un sociólogo. En: G. Thorne, ed. *Aspectos sociales del desarrollo económico en América Latina, Volumen II*. Lieja, Bélgica: UNESCO, pp. 14-144.

Ministerio de Desarrollo Social, 2013. *Metodología de diseño muestral Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2013*, Santiago: Gobierno de Chile.

Ministerio de Desarrollo Social, 2015. *CASEN 2013 - Una medición de la pobreza moderna y transparente para Chile*, Santiago: Gobierno de Chile.

Ministerio de Planificación, 2009. *Documento Metodológico CASEN 2006*, Santiago: Gobierno de Chile.

Narbona, K., 2014. *Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno*, Santiago: Observatorio social del Proyecto Plataforma Territoriales por los derechos Económicos y Sociales.

Novick, M., 2002. La transformación de la organización del trabajo. En: *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica, pp. 123-147.

ODEPA, 2002. *Los supermercados en la distribución alimentaria y su impacto en el sistema agroalimentario nacional*, Santiago: Oficina de Estudios de Política Agraria.

ODEPA, 2012. *Actualización del catastro de la agroindustria hortofrutícola chilena*, Santiago: Informe realizado por Idea Consultora.

ODEPA, 2012. *Exportaciones silvoagropecuarias de las regiones de Chile*, Santiago: Gobierno de Chile, Ministerio de Agricultura.

- ODEPA, 2016. *Cifras productivas*. [En línea] Available at: <http://www.odepa.cl/estadisticas/productivas/> [Último acceso: 10 Noviembre 2016].
- Padilla, N., 2002. *Diseño e implementación de un sistema de control de gestión de la producción en una agroindustria*. Tesis para optar al grado de Ingeniera Civil Industrial ed. Curicó: Universidad de Talca.
- Palloix, C., 1976. The labour process: from Fordism to neo-Fordism. *The labour process & class strategies*, pp. 46-67.
- Palomino, H., 2004. Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. *Revista de Ciencias Sociales N°17 de la Universidad de la República*, pp. 1-47.
- Peppelenbos, L., 2005. *The Chilean miracle. Patrimonialism in a modern free-market democracy*. Wageningen: Wageningen Universiteit.
- Pinto, A., 1970. Desarrollo económico y relaciones sociales. En: F. d. C. E. d. I. U. d. C. Centro de Estudios Económicos, ed. *Chile, hoy*. Primera ed. México D.F.: Siglo XXI, pp. 5-54.
- Piñera, J., 1980. *La Revolución Laboral en Chile*. Santiago: Testimonio y Futuro.
- Piore, M. & Sabel, C., 1984. *The second industrial divide: Possibilities for prosperity*. Primera ed. Nueva York: Editorial Basic Books.
- PNUD, 2008. *Informe de Desarrollo Humano: Desarrollo humano en Chile rural*, Santiago: Organización de las Naciones Unidas.
- Pollert, A., 1988. Dismantling flexibility. *Capital and Class*, Issue 32, pp. 42-75.
- PUC, 2011. *Factores que inciden en la dinámica de la productividad laboral del empleo agrícola de temporada y las propuestas que resulten procedentes*, Santiago: Fundación Chile.
- Ramos, C., 2005. *La transformación de la empresa chilena*. Santiago: Editorial Universidad Alberto Hurtado.
- Ruiz, C. & Boccardo, G., 2010. Problemas sociales de la concentración económica (vistos desde la crisis). *Revista Análisis del Año 2009*, pp. 31-53.
- Ruiz, C. & Boccardo, G., 2011. *Panorama actual de la estructura social chilena (en la perspectiva de las transformaciones de la historia inmediata)*. Santiago: Centro de Investigación de la Estructura Social.
- Ruiz, C. & Boccardo, G., 2015. *Los chilenos bajo el neoliberalismo: Clases y conflicto social*. Santiago: El Desconcierto.
- Salazar, G., 2003. *Historia de la acumulación capitalista en Chile*. Primera ed. Santiago: LOM Ediciones.
- Saldaña, L., 2007. La transformación neoliberal en Chile y su impacto en las condiciones laborales del sector agro-exportador. *Sociedad hoy*, pp. 45-54.
- SOFOFA, 2016. *La industria chilena en cifras*, Santiago: Sociedad de Fomento Fabril.

- Steger, M. & Roy, R., 2011. *Neoliberalismo. Una breve introducción*. Madrid: Editorial Alianza.
- Supiot, A., 1999. *Informe para el VI Congreso europeo de derecho de trabajo*, Varsovia: Universidad de Nantes.
- Thompson, P., 2010. The capitalist labour process: Concepts and connections. *Capital & Class*, pp. 7-14.
- Tokman, V. & Martínez, D., 1999. *Flexibilidad en el margen: La reforma del contrato de trabajo*. Lima: OIT.
- Valdés, A. & Foster, W., 2005. Políticas económicas y agrícolas y su efecto sobre el rol de la agricultura chilena. En: *Externalidades de la agricultura chilena*. Santiago: Ediciones Universidad Católica, pp. 53-77.
- Valdés, X., 1988. Feminización del mercado de trabajo agrícola en Chile Central. En: *Mundo de Mujer, continuidad y cambio*. Santiago: CEM, pp. 387-430.
- Valdivia, V., 2001. *Estatismo y neoliberalismo: Un contrapunto militar. Chile 1973-1979*. [En línea]
Available at: <http://revistahistoria.uc.cl/estudios/1921/>
- Vega, C., 2016. *Visita a planta de procesamiento hortofrutícola* [Entrevista] (Octubre 2016).
- Velásquez, M., 2009. Flexibilidad, protección y políticas activas en Chile. En: J. Weller, ed. *El nuevo escenario laboral latinoamericano*. Villa Ballester, Argentina: Siglo XXI, pp. 154-178.
- Venegas, S., 1995. Las temporeras de la fruta en Chile. En: *Mujeres: Relaciones de género en la agricultura*. Santiago: Ediciones CEDEM, pp. 119-55 .
- Vergara, F., 2016. *Visita a planta vitivinícola* [Entrevista] (8 Junio 2016).
- Villanueva, C., 2005. *Chile: Informalidad en el nuevo modelo economico*. Santiago: Tesis para optar al título profesinal de socióloga.

ANEXO A: METODOLOGÍA DE ESTUDIO

A.1 RESPUESTA A SOLICITUD DE ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA DE ENCUESTAS ELE 1, 2 Y 3

Ilustración A.1

Respuesta del Instituto Nacional de Estadísticas ante solicitud de acceso a información pública, encuestas ELE 1 y 2

| | | |
|--|---|--|
| | Instituto Nacional de Estadísticas | Notificación Sobre Acceso a la Información Pública Ley N° 20.285 |
|--|---|--|

| | |
|------------------------------|----------------------|
| Oficina de Partes | ORD.: N° 2147 |
|------------------------------|----------------------|

ANT.: Solicitud de acceso a la información pública AH007T00002111 y AH007T0002129

Ordinario Interno N° 149, de 04.10.2016 del Coordinador Departamento de Estadísticas Económicas.

MAT.: Responde solicitud de acceso a información del antecedente.

Santiago, 14 OCT 2016

DE: JEFA DE DIVISIÓN JURÍDICA (S)
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS

A : ISABEL GARRIDO CASASSA
isa.garridoc@gmail.com

En relación a sus solicitudes de acceso a la información del antecedente, a través de la cual solicita "(...) la base de datos de la Encuesta Longitudinal de Empresas 3 completa, es decir, con las preguntas de la sección A.II sobre el sector económico en que se desempeñan, que no están disponibles en la base de datos pública. El módulo faltante corresponde a las preguntas A005 a la A056, incluyendo 0541, 0551 y 0561 (...) y (...) acceder a la base de datos de la Encuesta Longitudinal de Empresas 1 y 2 en su versión completa, decir, con las preguntas de la sección A.II sobre el sector económico en que se desempeñan. El módulo faltante corresponde a las preguntas A005 a la A056, incluyendo 0541, 0551 y 0561. (...)", adjunto envío resolución que deniega su solicitud por los motivos que en dicho acto administrativo se consignan. Además, se acompaña Ordinario Interno del antecedente, el cual sirvió de fundamenta para la resolución indicada.

Saluda atentamente a usted,
Por orden de la Directora Nacional de Estadísticas.

PANTELA MARIQUEZ RAMIREZ
JEFA DIVISIÓN JURÍDICA (S)
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS

MRO/CVO
Distribución:

- Isabel Garrido Casassa [isa.garridoc@gmail.com]
- Subdepto. Información Ciudadana, INE
- División Jurídica, INE
- Oficina de Partes, INE



Instituto Nacional de Estadísticas - Chile

SUBDIRECCIÓN DE OPERACIONES
Departamento de Estadísticas Económicas

ORD. INT. N° 149

ANT.: Correo electrónico de 30.09.2016,
Srta. Tamara Arroyo Thoms.

MAT.: Responde a solicitud AH007T0002111 y
AH007T0002129.

Santiago, 04 de octubre de 2016.

DE : COORDINADOR DEPARTAMENTO DE ESTADÍSTICAS ECONÓMICAS

A : TAMARA ARROYO THOMS
SUBDEPTO. DE INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

En relación a la solicitud N° AH007T0002111 y N° AH007T0002129, señalar que por las atribuciones de exigencia establecidas en la Ley N° 17.374, que hace referencia a la protección de la de los informantes por medio del "secreto estadístico", el Instituto Nacional de Estadísticas se encuentra permanente revisando los protocolos de publicación y difusión de datos con la finalidad de dar cumplimiento efectivo a dicha normativa. Bajo ese contexto, las actuales medidas consideran la prohibición de divulgar datos proporcionados por menos de tres (3) informantes que realicen una actividad o posean una característica relevante, y que no existan valores atípicos o atípicos extremos fácilmente identificables dentro de ese grupo de informantes.

Tabla 1. Ejemplo

| ID | Informante | Región | Código actividad económica | Tamaño de venta |
|----|------------|--------|----------------------------|-----------------|
| 1 | X | V | 1550 | Micro empresa |
| 2 | Y | VI | 1560 | Mediana empresa |
| 3 | Z | III | 1570 | Micro empresa |

Como se puede apreciar en la tabla 1, si la información se publicara incluyendo el desglose por código de actividad económica (sector económico desempeñado), se estaría incurriendo en un incumplimiento de los criterios del "secreto estadístico" al difundir que el informante 1 presenta una actividad única para la V Región con tramo de ventas clasificado en micro empresa, lo que facilitaría la identificación del informante.

Dado lo anterior, no es posible publicar el "sector económico desempeñado", dado que dichos antecedentes vulneran la norma de secreto estadístico, permitiendo identificar a nuestros informantes en las diferentes desagregaciones con las que cuenta la muestra en términos de actividad económica, tamaño y región.

Saluda atentamente a usted,


DAVID MORALES OLATE
Coordinador Departamento Estadísticas Económicas

MTM/dmv

Distribución:

- Subdepto. de Información y Participación Ciudadana.
- División Jurídica.
- Depto. Estadísticas Económicas.

Ilustración A.2

Respuesta de la Dirección del Trabajo ante Solicitud de acceso a información pública, ENCLA 2008 y 2014

SRA.(ITA): ISABEL GARRIDO CASASSA.

Junto con saludar, me dirijo a Ud. para dar respuesta a su Solicitud de Acceso a Información Pública (Ley de Transparencia) ingresada al Sistema de Gestión de Solicitudes de la Dirección del Trabajo N° AL003WT-00001348 (CAS-01448-M6M7T3), de 12.09.2016, en la cual requiere información respecto a la encuesta laboral ENCLA, 2008 y 2014, con el código internacional uniforme (CIU) desagregado en 3 o 4 dígitos, en formato SPSS.

Sobre el particular, cumplo en informar Ud. en forma previa que, los requerimientos de la información que obran en poder de los Órganos de la Administración del Estado, deben ser tramitados conforme a las disposiciones de la ley N° 20.285, que regula el principio de transparencia de la función pública, el derecho de acceso a la información de los Órganos de la Administración del Estado, los procedimientos para el ejercicio del derecho y para su amparo, y las excepciones a la publicidad de la información y su Reglamento publicado con fecha 13.04.09, en el Diario Oficial.

Ahora bien, oportuno es señalar a Ud. que la Dirección del Trabajo ha puesto a disposición de los/as trabajadores/as, empleadores/as y demás actores laborales, así como académicos/as, investigadores/as, políticos/as y público en general los resultados de la octava versión de su encuesta laboral Encla 2014.

En efecto, desde 1998, año de su primera edición, esta encuesta elaborada por el Departamento de Estudios de este Servicio se ha constituido en el más completo instrumento en nuestro país para conocer la evolución de las relaciones laborales al interior de las empresas, pudiendo tomar decisiones administrativas y legislativas para abordar los fenómenos detectados.

En tal sentido, los datos contenidos en el instrumento estadístico consultado, su verificación y comprobación de antecedentes cuantitativos y cualitativos comprenden sólo hasta el año 2014, estando en la actualidad en proceso de verificación y análisis años posteriores al señalado.

Conforme lo anterior, analizada su presentación a luz de las disposiciones legales y reglamentarias y argumentos previamente expuestos, cúmpleme en informa a Ud. que la información que solicita se encuentra permanentemente a disposición del público para su consulta en los siguientes Links institucionales,

<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-channel.html>

<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-channel.html>

<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-propertyvalue-22780.html>

<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html>

Se hace presente que la información pública con la que cuenta este Servicio, respecto al tema planteado y que por este acto se hace entrega, es la que mantiene en la actualidad esta Institución en su base de datos, **en el formato, sistematización, año, soporte y programa con el que se cuenta y son mantenidos por parte de esta Institución.**

Por otra parte, oportuno es señalar a Ud. que una de las funciones de la Unidad de Análisis Estadístico del Departamento de Estudios es generar información estadística que contribuya a la provisión de datos cuantitativos confiables. Es por ello que, desde el año 2004, el departamento ha puesto a disposición de los actores públicos y privados vinculados al mundo del trabajo, a la ciudadanía en general y a los usuarios internos el Compendio de Series Estadísticas de la Dirección del Trabajo. Estos informes contienen el levantamiento y compilación de indicadores estadísticos sobre la actividad de los trabajadores en lo relativo a sindicalismo, negociaciones colectivas y huelgas por una parte y, por otra, de la labor propiamente de la Dirección del Trabajo en lo referido a las acciones inspectivas y de conciliación. El presente documento recoge esta realidad entre los años 1990-2014, desplegando en sus respectivos capítulos, la información en series que abarcan diferentes periodos, dependiendo de la disponibilidad de la información.

Compendio de Series Estadísticas 1990-2014

<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-propertyvalue-22777.html>

De esta manera, la Dirección del Trabajo da cumplimiento a su requerimiento de información pública, de acuerdo a lo previsto en los artículos N° 15 de la Ley N° 20.285, Sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública, remitiéndose de esta forma a la información precedentemente descrita.

A.2 DESCRIPCIÓN DE ETAPAS DE INVESTIGACIÓN

A continuación se describe cada una de las etapas de investigación, detallando el origen de las fuentes y la metodología utilizada en cada una, así como la técnica de levantamiento y plan de análisis respectivos.

A.2.1 PRIMERA ETAPA: ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En la 1ª etapa se realiza un análisis de investigaciones previas del sector agroindustrial con el objetivo de describir las formas de flexibilidad cuantitativa que adoptan las empresas, las características de la división del trabajo en su interior, si se incorporan conocimientos y “saber hacer” de los trabajadores al proceso productivo, y el modo de uso de la tecnología. También se indaga en la relación entre la agroindustria y los productores agrícolas que las proveen, aprovechando las ventajas que tiene esta técnica para complementar el análisis estadístico posterior.

El análisis documental es un procedimiento estructurado de recopilación y análisis de literatura relevante para responder a una determinada pregunta de estudio, que exige definir un objetivo y establecer criterios de búsqueda de material (Gálvez A. , 2002). El motivo para preferir un análisis documental frente a otras metodologías es que permite abordar dimensiones que no están presentes en ninguna encuesta laboral presente; en segundo lugar, entrega una imagen integral del asunto que no es posible obtener a través de información cuantitativa, pues hace posible conocer cómo se relacionan entre sí los distintos conceptos en estudio.

Debe aclararse que el análisis documental se realiza con la expectativa de presentar una revisión exploratoria que entregue información integral; no pretende ser representativo en ningún nivel. Las investigaciones se llevaron a cabo entre los años 2001 y 2013, por lo tanto debe considerarse que varias empresas pueden haber sufrido transformaciones. Por todo lo anterior, los casos estudiados deben considerarse como referencias que permitirán dotar de mayor profundidad a las conclusiones de la investigación, y que sirven de antecedentes para futuras investigaciones sobre la materia.

Se seleccionaron 9 tesis de pre y post grado de distintas disciplinas, en las cuales se describen las dinámicas internas de la empresa agroindustrial. Se incluyen asesorías en materia de control de gestión y administración de empresas, e investigaciones sociológicas sobre encadenamiento productivo. Las tesis tienen la ventaja de contar con exhaustivos apartados descriptivos de diagnósticos y antecedentes de los casos de estudio, que otro tipo de documentos no presenta, como por ejemplo los artículos académicos o informes de ejecución de proyectos CORFO. Las investigaciones se buscaron a través de las siguientes plataformas:

- Tesis Chilenas: <http://www.tesischilenas.cl/>
- Cybertesis: <http://repositorio.uchile.cl/>
- Repositorio Institucional Académico UNAB: <http://repositorio.unab.cl/>
- Préstamos interbibliotecarios y DSpace Universidad de Talca <http://dspace.otalca.cl/>
- Repositorio Institucional de la Universidad del Desarrollo: <http://repositorio.udd.cl/>
- Repositorio Académico de la Universidad Católica de Temuco: <http://repositoriodigital.uct.cl/>

Los estudios seleccionados son los siguientes, ordenados según fecha de realización:

- Frutos del Maipo S.A. en Cid, B., 2001. *Sociedad de riesgo y nueva ruralidad*. Santiago: Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales, Universidad de Chile. Estudio

sobre las consecuencias de la instalación del complejo agroindustrial sobre la cadena productiva agrícola y las condiciones de trabajo en el rubro, en la Región Metropolitana de Santiago.

- Frutícola Olmué S.A en Padilla, N., 2002. *Diseño e implementación de un sistema de control de gestión de la producción en una agroindustria*. Memoria para optar al Título de Ingeniera Civil Industrial. Curicó: Universidad de Talca. Propuesta de diseño e implementación de un sistema de control de gestión para la empresa de berries y hortalizas congeladas ubicada en la V Región de Valparaíso.
- Tomatio (nombre de fantasía) y Surfrut, en Peppelenbos, L., 2005. *The Chilean miracle: Patrimonialism in a modern free-market democracy*. Tesis para optar al grado de Doctor en Filosofía. Países Bajos: Universidad de Wageningen. Investigación que profundiza en las relaciones patronales que se dan en la cadena agroindustrial de elaboración de tomate procesado para exportación, en una empresa ubicada en la VII Región del Maule. Compara el caso con la empresa Surfrut, información que se complementa con la investigación de Bracchita (2008) descrita posteriormente.
- TerraMater S.A. en Astorga, A., 2006. Descripción, análisis y valorización de puestos de trabajo, propuesta de estructura organizacional y creación de pautas de evaluación de desempeño para el departamento agrícola de una agroindustria. Memoria para optar al Título de Ingeniero Civil Industrial. Curicó: Universidad de Talca. Propuesta de diseño de estructura organizacional de la empresa ubicada en las regiones Metropolitana y VII del Maule, dedicada a la producción de pomáceas, olivas y uvas de mesa y vino.
- IANSAFRUT en Leyton, M., 2007. *Propuesta de mejora al sistema de gestión de la calidad de una empresa agroindustrial basado en la norma ISO 9001:2000*. Memoria para optar al título de Ingeniero Civil Industrial ed. Curicó: Universidad de Talca. Estudio sobre el desempeño de la empresa (VII Región) respecto a los requisitos exigidos por la norma estandarizada de calidad ISO:9001.
- Surfrut en Bracchita, P., 2008. *Definición de la estrategia y diseño de un sistema de control de gestión en una empresa agroindustrial*. Memoria para optar al Título de Ingeniero Civil Industrial. Santiago: Universidad de Chile. Se trata de un estudio de diagnóstico de la empresa ubicada en la VI Región de O'Higgins, y posterior elaboración de una estrategia y sistema de control de gestión. Se complementa con información secundaria encontrada en Peppelenbos, L., 2005, donde también se menciona a la misma firma.
- Aurora Australis en Donoso, 2013. *Implementación de la metodología de análisis envolvente de datos en la agroindustria Aurora Australis*. Memoria para acceder al Título de Ingeniero Civil Industrial ed. Curicó: Universidad de Talca. Estudio sobre los problemas de eficiencia en el área de packing de la empresa procesadora de kiwis y ciruelas, ubicada en la VII Región de Talca.
- Productores agrícolas encadenados en González, 2013. Análisis de prácticas de comercialización y gestión de calidad en encadenamientos productivos de berries y viñedos dentro de la VII Región. Memoria para optar al título de Ingeniera Agrónoma ed. Talca: Universidad de Talca.

DESCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS INCLUIDAS EN EL ESTUDIO²⁶

Previo a llevar a cabo en análisis se hace una breve descripción de las empresas revisadas en la presente investigación; se incluye información sobre el año de fundación, ubicación física, productos comercializados, y los mercados a los que vende. Estos elementos permiten comprender la posición relativa de la agroindustria en el mercado, y respecto a los productores que la abastecen, ambas características muy relevantes para interpretar los resultados del estudio.

Frutos del Maipo S.A. (Cid, 2001): empresa chilena fundada en 1978, ubicada en Buin, 38 km al sur de Santiago. Produce congelados y comida preparada de origen hortofrutícola, tanto para el mercado interno (supermercados, restaurantes, casinos), como al externo. Al momento de la investigación, la empresa era la segunda con mayor grado de participación en el mercado interno de productos congelados, dentro de las 6 que controlaban más del 80 de la producción.



Frutos del Maipo tiene la facultad de imponer formas de producción y precios a sus proveedores, los cuales se someten a las instrucciones de la empresa para obtener seguridad económica.



Frutícola Olmué S.A (2002) (Padilla, 2002): empresa chilena fundada en 1993, con casa matriz en la ciudad de Chillán (VIII Región del Bío Bío), y plantas de procesamiento en Curicó (VII Región del Maule) y Loncoche (IX Región de la Araucanía). Produce berries, hortalizas congeladas y hongos morchela. Vende tanto al mercado interno como externo, con una participación importante en ambas áreas: es la segunda empresa con mayor capacidad instalada de congelamiento en el país, y la segunda mayor exportadora de espárragos del mundo.

TerraMater S.A. (Astorga, 2006): la empresa fue fundada en 1996 al alero del Holding Canepa. Se dedica a la exportación de vinos, aceite de oliva y fruta fresca. Al momento de la investigación era propietaria de seis predios de uvas, manzanas y aceitunas en la Región Metropolitana y del Maule que abastecen a sus plantas procesadoras. Al momento de realizada la investigación, la empresa se encontraba en un período de crecimiento constante de sus ventas gracias a una exitosa apertura al mercado internacional.



²⁶ Sólo se incluyen aquellas empresas en que las contrapartes hayan consentido la divulgación de la información del estudio.



Surfrut (Bracchitta, 2008; Peppelenbos, 2005) : Surfrut es una empresa chilena ubicada en la VII Región del Maule que exporta frutas y verduras, y se especializa en deshidratados y enlatados. Vende productos parcialmente elaborados a industrias en Estados Unidos, Japón y Alemania, que a su vez fabrican alimentos más elaborados para sus respectivos mercados locales. Se provee de aproximadamente 150 productores con los cuales mayoritariamente establece contratos a largo plazo, en los cuales estipula cantidades del pedido, tiempos de entrega y se transfieren la responsabilidad de las pérdidas al contratista. Sin embargo, a diferencia de la mayor parte de la rama agroindustrial, Surfrut permite un relativo nivel de

autonomía en los contratistas, incentivando la experimentación en maquinaria o tipo de semillas, y promoviendo la asociación entre productores.

IANSAFRUT S.A. (Leyton, 2007): La empresa es la filial hortofrutícola de la ex estatal IANSA, ubicada en la VII Región del Maule. Está certificada por la norma ISO 9000:2000, la cual exige el cumplimiento de exigentes estándares de calidad a lo largo de toda la producción, que a su vez requieren fuertes inversiones por parte de la empresa para mejorar sus procesos internos. Se dedica a la producción de congelados y otros productos procesados tanto para el consumo humano directo como para instituciones; la empresa ha desarrollado una marca registrada diferente dirigida para cada uno de los públicos. También se exporta parte de la producción a Europa y EE.UU. La planta se abastece de materias primas mediante la contratación de cultivos a agricultores cercanos a la planta de procesamiento. Por todo lo anterior, se infiere que la empresa tiene un poder de mercado significativo frente a otras.



Chilefresh/Aurora Australis (Donoso, 2013): empresa nacida el 1993 como una empresa exportadora de tulipanes y otras flores frescas. Luego se amplía a otros rubros: embotellamiento de vinos, producción de cerezas, y el 2013 al procesamiento de ciruelas y kiwis y almacenamiento en frío de frutas frescas. La planta procesadora estudiada está ubicada en la comuna de Teno, VII Región. Se suministra de proveedores en Chile, Perú y Argentina, y vende a varios países de Asia y EE.UU.

TÉCNICA DE LEVANTAMIENTO

La información se ordena según una matriz de vaciado con las dimensiones y subdimensiones en estudio, tal como se enumeran en el cuadro de operacionalización de variables presentado en el apartado 2.5 sobre la metodología del estudio. Cada dimensión se asocia a una serie de preguntas guía que guían la búsqueda de información (ver Tabla A.1), la cual se organiza utilizando tablas del programa Excel 2013.

PLAN DE ANÁLISIS

Se comienza recopilando antecedentes breves y generales de cada empresa respecto a las características de los productos que comercializa y su posición en el mercado, tanto a través de las propias investigaciones como de otras fuentes secundarias; esto para disponer de más elementos contextuales para organizar los resultados. Posteriormente se sistematizan y describen los resultados según un relato definido por la autora, resaltando similitudes entre los casos, diferencias destacables, y explicitando cuando no hay información suficiente.

Tabla A.1
Matriz de vaciado, Análisis documental

| Dimensión | Subdimensión | Pregunta |
|------------------------------------|---|--|
| Organización del trabajo | Rotación laboral, trabajo flexible y trabajo permanente | ¿Qué funciones cumple el personal permanente y el temporal? ¿Hay una tendencia a aumentar unos o los otros? ¿Los trabajadores son en general nuevos o llevan tiempo en la planta? |
| | División del trabajo al interior de la planta | ¿Los procesos productivos se ordenan en una cadena de montaje, u otro tipo de estructura? ¿Se trabaja en equipos en alguna fase del proceso, o los trabajadores cumplen funciones individuales? ¿El personal rota funciones, o cumple siempre la misma? ¿Cómo es la estructura de jerarquías de la empresa; qué funciones cumple cada escalafón? |
| | Capacitación y formación de la planta | ¿Qué calificación tiene la planta en términos generales? ¿Se preferencia contratar a personal con más calificación? ¿Cuál es la política de capacitación de la empresa? ¿A quién se capacita, por qué, en qué áreas? ¿Quién diseña los procesos productivos, y cómo se le informan al personal? ¿Hay mecanismos para controlar permanentemente el desarrollo de la producción? Como círculos de calidad, software, etc. |
| | Uso de tecnología | ¿Se utilizan software para comunicarse internamente? ¿Cómo se utilizan, bidireccionalmente o sólo para informar? ¿La maquinaria es polifuncional, puede ser reprogramada para cumplir otra función? ¿Hay una tendencia a reemplazar la mano de obra por maquinaria? |
| | Subcontrato | Áreas subcontratadas Relación de trabajadores subcontratados con la planta Condiciones de trabajo |
| Desconcentración productiva | Relación con proveedores | ¿Cómo es el de acuerdo con los proveedores? (formalidad, especificaciones del producto) ¿Se norma la producción de los proveedores? (semillas, formas de producir) ¿Hay acuerdos de transferencia tecnológica o créditos con sus proveedores? Capacidad de negociación de los actores (mecanismos para establecer precios, cumplimiento de acuerdos, alternativas de venta) |

A.2.2 SEGUNDA ETAPA: CARACTERÍSTICAS SOCIO-OCUPACIONALES A TRAVÉS DE CASEN 2006, 2009, 2013 Y 2015

En esta etapa se analizan las características socio-ocupacionales de la mano de obra empleada en el sector agroindustrial vitivinícola y hortofrutícola en Chile a través de la CASEN en sus versiones 2006, 2009, 2013 y 2015; se consideran como sub-dimensiones las características socio-demográficas de los trabajadores, el nivel educacional, la relación contractual, el salario y el tiempo de trabajo. Se pone énfasis en la situación de los trabajadores permanentes de la agroindustria, pues, como se detalla en el Capítulo 1: Antecedentes, hay un vacío de información respecto a este grupo, mientras que las condiciones de trabajo del sector temporal han sido exhaustivamente descritas. Por otra parte, la proporción de trabajadores temporales varía dependiendo de cuándo se realiza la encuesta, lo cual dificulta la interpretación de resultados obtenidos en una sola época del año, como es el caso de la CASEN. Además, la situación de los permanentes es mejor descriptor del proceso de trabajo al interior de las plantas agroindustriales.

La Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) se aplica cada dos años, y es diseñada e implementada por el Ministerio de Desarrollo Social desde el año 1985, con el objetivo de conocer la situación socioeconómica de los hogares chilenos para estimar la magnitud de la pobreza y evaluar la política social (Ministerio de Desarrollo Social, 2013). El objeto de la CASEN son los hogares dentro de las viviendas particulares del territorio nacional; para ello se entrevista a un informante miembro del hogar mayor de 18 años que responde por todos sus habitantes. Se define como miembros de un hogar a todas las personas que viven en la misma vivienda y tienen un presupuesto de alimentación común. Por lo tanto, la población son todo los hogares del territorio nacional, la unidad de muestreo son las viviendas particulares, y la unidad de información es el jefe o jefa de hogar, su cónyuge o bien cualquier persona mayor de 18 años presente en el momento, en orden de prioridad según estén presentes al momento de realizar la encuesta.

La muestra es representativa a nivel país, por área geográfica (urbana y rural) y por regiones; se realiza en todas las regiones del país y en todas las comunas incluidas en el marco muestral del Instituto Nacional de Estadísticas (que excluye a aquellas localidades de difícil acceso). Las unidades muestrales son las viviendas, que se seleccionan de manera probabilística, estratificada y multietápica. Los estratos son las áreas urbanas o rurales de las comunas, y de cada estrato se seleccionan manzanas y en su interior viviendas, dentro de las cuales se identifican a todos los hogares y habitantes. En cada etapa se considera un error absoluto de 5% y un nivel de confianza de 95%, suponiendo varianza máxima.

La CASEN 2006 incluyó a 74.538 viviendas a nivel nacional (Ministerio de Planificación, 2009). El trabajo de campo estuvo a cargo de la Universidad de Chile, a través de entrevistas cara a cara. No se ha presentado al público información sobre los meses en que se realizó.

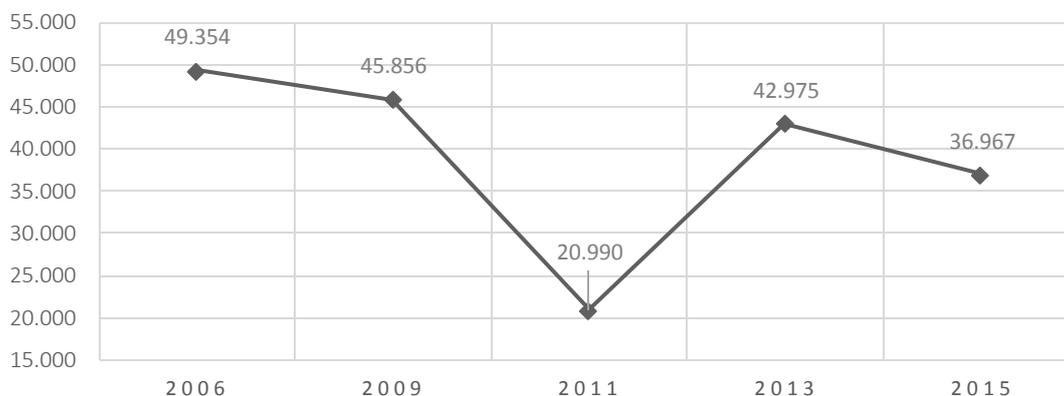
La CASEN 2009 comprende una muestra de 71.460 viviendas a nivel nacional (Ministerio de Planificación, 2009). El trabajo de campo fue realizado entre los meses de noviembre y diciembre de 2009, por el Centro de Microdatos de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. Este año se aplicó una combinación del cuestionario en papel con tecnología digital.

La CASEN 2013 consideró una muestra de 70.080 viviendas, de las cuales se logró encuestar exitosamente al 92,5, es decir, 64.842 viviendas. El levantamiento de los datos fue contratado al Centro de Microdatos de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. El trabajo de campo se realizó entre los meses de noviembre y diciembre de 2013, y consistió en entrevistas cara a cara por encuestadores capacitados, utilizando un cuestionario de papel.

La CASEN 2015 tiene una muestra de 82.370 viviendas a nivel nacional. El trabajo de campo estuvo a cargo del Centro de Microdatos de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile; consistió en entrevistas cara a cara llevadas a cabo encuestadores capacitados, utilizando un cuestionario de papel; se realizó entre los meses de octubre y diciembre del año 2015.

La versión 2011 de la encuesta no se incluyó en el presente estudio, puesto que mostraba una caída de en torno al 50% de los casos correspondientes a trabajadores permanentes de la agroindustria, tal como se muestra en el gráfico A.1 Si bien informes agropecuarios de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias muestran que ese año hubo una caída leve en la producción debido a sequías y heladas fuera de temporada (ODEPA, 2016), ello no explica una descenso de tal magnitud de la fuerza de trabajo empleada en el sector. Se corroboró la información en una conversación telefónica con Omar Aguilera, gerente de operaciones de la Viña Concha y Toro, quien confirmó que el año 2011 no hubo ningún factor que explicara las cifras ya mencionadas. Por todo esto, se decide eliminar la versión 2011 del estudio.

Gráfico A.1
Trabajadores permanentes empleados en la agroindustria



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2006-2015

Todas las bases de datos se obtuvieron a través del sitio web del Observatorio Social del Ministerio de Desarrollo Social. Se utilizó el factor de expansión regional correspondiente a cada año, incluido en la misma base de datos descargada online, según se recomienda en el manual de uso de la encuesta CASEN (Ministerio de Desarrollo Social, 2013).

TÉCNICA DE LEVANTAMIENTO

En primer lugar, se identifica a los casos de interés para el estudio (trabajadores permanentes de la agroindustria) a través de una variable filtro construida especialmente para el estudio. Se incluyen las variables de rama de actividad económica, situación ocupacional y temporalidad de las tareas; a continuación se detallan las categorías incluidas en cada una caso. Se seleccionan variables que permitan acercarse a cada una de las dimensiones en estudio (ver sistematización el apartado A.3 del Anexo A). La información se obtiene a partir de tablas de frecuencia, gráficos

y tablas de contingencia. Donde sea pertinente, se comparan los resultados del sector con la realidad a nivel nacional, o con el resto del sector manufacturero.

Para identificar al sector agroindustrial se utiliza la variable de clasificación según rama de actividad económica desagregada en 4 dígitos. En concordancia con la definición del objeto de estudio, se incluyen a aquellos sectores clasificados dentro de la industria manufacturera que procesa materia prima de origen agrícola vegetal sin transformaciones previas significativas; esto excluye la producción ganadera, lechera y de productos marinos, y al área de chocolatería, panadería, pastas, y platos preparados. Las categorías del código CIU que se incluyeron son las siguientes:

- 1513: Elaboración y conservación de frutas, legumbres y hortalizas
- 1514: Elaboración de aceites y grasas de origen vegetal y animal
- 1531: Elaboración de productos de molinería
- 1532: Elaboración de almidones y productos derivados del almidón
- 1542: Elaboración de azúcar
- 1549: Otras industrias alimentarias no clasificadas previamente
- 1551: Destilación, rectificación y mezcla de bebidas alcohólicas; producción de alcohol etílico a partir de sustancias fermentadas
- 1552: Elaboración de vinos

Así, la categoría de trabajadores de la agroindustria considera las siguientes características:

Tabla A.2
Frecuencia categoría "Trabajadores de la agroindustria"

| | 2006 | | 2009 | | 2013 | | 2015 | |
|----------------------|------------------|------------|------------------|------------|------------------|------------|------------------|------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Agroindustria | 70.880 | 1 | 45.856 | 0,7 | 50.504 | 0,7 | 46.235 | 0,6 |
| Otros rubros | 6.513.529 | 99 | 6.565.183 | 99,3 | 7.228.618 | 99,3 | 7.501.304 | 99,4 |
| Total | 6.584.409 | 100 | 6.641.039 | 100 | 7.279.122 | 100 | 7.547.539 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2006-2015

Luego se seleccionan las categorías que corresponden a trabajadores dependientes o asalariados de la variable de "Situación ocupacional". En coherencia con los objetivos de investigación, se excluye a los patrones o empleadores, cuentapropistas, servicio doméstico y familiar no remunerado.

Tabla A.3
Frecuencia categoría "Trabajadores dependientes o asalariados"

| | 2006 | | 2009 | | 2013 | | 2015 | |
|---------------------------------------|------------------|------------|------------------|------------|------------------|------------|------------------|------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Dependientes o asalariados | 4.543.661 | 69 | 4.689.728 | 71 | 5.366.339 | 74 | 5.508.773 | 73 |
| Otras categorías ocupacionales | 2.040.748 | 31 | 1.951.311 | 29 | 1.912.783 | 26 | 2.038.766 | 27 |
| Total | 6.584.409 | 100 | 6.641.039 | 100 | 7.279.122 | 100 | 7.547.539 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2006-2015

Finalmente, se identifica a aquellos trabajadores que están empleados en trabajos de carácter permanente.

Tabla A.4
Frecuencia categoría “Trabajadores permanentes”

| | 2006 | | 2009 | | 2013 | | 2015 | |
|--|------------------|------------|------------------|------------|------------------|------------|------------------|------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Permanentes | 4.934.315 | 75 | 4.912.601 | 74 | 5.685.149 | 78 | 5.945.812 | 79 |
| Temporales, eventuales o a prueba | 1.650.094 | 25 | 1.728.438 | 26 | 1.593.973 | 22 | 1.601.727 | 21 |
| Total | 6.584.409 | 100 | 6.641.039 | 100 | 7.279.122 | 100 | 7.547.539 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2006-2015

PLAN DE ANÁLISIS

Para analizar los resultados se describieron las frecuencias, gráficos y tablas de contingencias, en torno a dos dimensiones que surgieron del mismo estudio de los datos: 1) las características generales de la fuerza de trabajo permanente de la agroindustria, y 2) las formas como se han flexibilizado sus condiciones de trabajo. Los datos se comparan entre los distintos años en estudio y tamaños de empresa, según sea pertinente. En ciertos casos también se hacen comparaciones con los resultados de la misma encuesta a nivel nacional y/o de la industria manufacturera en general, como una forma de poner la información en perspectiva.

A.2.3 TERCERA ETAPA: ANÁLISIS DE DESCONCENTRACIÓN PRODUCTIVA A TRAVÉS DE ELE 1, 2 Y 3

La 3ª etapa consiste en un análisis estadístico de la Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE) de los años 2007, 2009 y 2013 (correspondiente a todas las versiones del estudio realizadas hasta ahora), para describir el uso de mano de obra subcontratada, la relación de las agroindustrias con los productores agrícolas, y las consecuencias organizacionales y laborales que tiene el encadenamiento productivo sobre los proveedores.

La ELE es una encuesta panel realizada desde el año 2007 por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, con el objetivo de caracterizar la realidad del sector empresarial de Chile para conocer cómo los cambios que enfrentan las empresas impactan en la productividad (Instituto Nacional de Estadísticas, 2015). El diseño es representativo en las secciones del Código Internacional Industrial Uniforme (Rev. 3), tamaño de la empresa según nivel de ventas, y sección CIIU por nivel de ventas. La población son todas las empresas formales de Chile que desarrollan actividades productivas y tienen niveles de venta superiores a 800,01 UF (definido como el límite con la microempresa). La unidad de muestreo son todas aquellas empresas que han iniciado actividades en el Servicio de Impuestos Internos, con RUT y contabilidad propia. La unidad de información son los encargados y gerentes de las distintas áreas estudiadas de la empresa: contabilidad y finanzas, comercialización y entorno empresarial, gerencia general, recursos humanos y TICS.

El marco muestral se elabora a partir de los registros del Directorio Nacional de Empresas. El diseño de la muestra es estratificado aleatorio para las empresas pequeñas y medianas. Las empresas más grandes son censadas para disminuir el error muestral que proviene de la dispersión de los datos (Instituto Nacional de Estadísticas, 2015). En todas sus versiones se calcula un nivel de confianza del 95%, y no se explicita el error de muestreo en ninguna de sus versiones. El trabajo de campo se realizó entre los meses de junio 2014 hasta enero 2015.

La muestra de la versión 1 (2007) está compuesta por 10.213 empresas que corresponden al 1,37% del total del marco muestral (Centro de Microdatos, 2010). El trabajo de campo estuvo a cargo del Instituto Nacional de Estadísticas, con asesoría del Centro de Microdatos de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile; se realizó entre noviembre 2008 y

mayo 2009. La versión 2 (2009) comprende un total de 7.062 empresas que corresponden al 2,83% del marco muestral (Instituto Nacional de Estadísticas, 2011). El trabajo de campo estuvo a cargo de Instituto Nacional de Estadísticas. No está disponible la información respecto a cuándo se realizó. La versión 3 (2013) consideró una muestra de 7.267 empresas, con un 50,5% de casos panel tanto considerando a nivel de sección CIIU, como de tamaño de la empresa (Instituto Nacional de Estadísticas, 2015). Los casos panel se seleccionan por método forzoso. Para conformar el panel en las versiones 2 y 3 se selecciona a un 50% del total de encuestas en muestra que hayan participado en versiones anteriores, priorizando que hayan participado en las dos anteriores, y si no se alcanzara el 50% con este grupo, se procedió a seleccionar a las empresas que participaron de la versión 2.

Todas las bases de datos se obtuvieron de la página web de los estudios del Ministerio de Economía. Se utiliza el factor de expansión por número de empresas para las variables cualitativas, y el factor de expansión por ventas para las cuantitativas, tal como sugiere el manual de uso de la base de datos de la encuesta (Instituto Nacional de Estadísticas, 2015).

TÉCNICA DE LEVANTAMIENTO

Se seleccionan variables que permitan acercarse a cada una de las dimensiones en estudio, a saber: relación que establece la agroindustria con sus proveedores, las formas de subcontrato, y las consecuencias del encadenamiento con los proveedores (ver el detalle en la Tabla A.3 de este Anexo). Puesto que la encuesta no entrega información respecto al rubro específico al que se dedican las empresas, no fue posible seleccionar con precisión a los productores de materia prima agrícola, excluyendo a los ganaderos y forestales. Entonces, para mantener la validez de las comparaciones se decidió incluir sólo a aquellas regiones donde la producción agrícola es la principal; en la Tabla A.5 se expone el volumen de exportaciones de cada región del país, medido en miles de dólares.

Tabla A.5
Volumen de las exportaciones regionales, medido en miles de dólares

| Región | Exportaciones agrícolas | Exportaciones pecuarias | Exportaciones forestal |
|---|-------------------------|-------------------------|------------------------|
| Arica y Parinacota | 1.675 | 20 | 0 |
| Tarapacá | 1.477 | 1.125 | 117 |
| Antofagasta | 1.711 | 818 | 76 |
| Atacama | 215.623 | 0 | 0 |
| Coquimbo | 545.266 | 1 | 54 |
| Valparaíso | 706.255 | 1242 | 22.581 |
| Metropolitana de Santiago | 1.084.279 | 83.213 | 29.553 |
| Libertador Bernardo O'Higgins | 1.321.343 | 449.350 | 54 |
| Del Maule | 1.172.373 | 19.928 | 253.673 |
| Del Bio Bío | 89.216 | 0 | 3.112.097 |
| La Araucanía | 59.409 | 0 | 524.215 |
| Los Ríos | 1173 | 0 | 299.742 |
| Los Lagos | 24.447 | 577 | 131.213 |
| Aisén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo | 690 | 0 | 0 |
| Magallanes y la Antártica chilena | 3.485 | 6 | 0 |

Fuente: Elaboración propia a partir de Catastro de la agroindustria hortofrutícola chilena (ODEPA, 2012)

Por lo tanto, se incluye en el estudio a todas aquellas regiones cuya producción principal es el rubro hortofrutícola: Arica y Parinacota, Tarapacá, Atacama, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana y Del Maule. Se excluye a la región de O'Higgins, a pesar de que

también tiene una importante producción hortofrutícola, puesto que concentra el 70% de la producción ganadera del país producto del monopolio de la empresa Agrosuper (ODEPA, 2012), por lo tanto es probable que este sector esté sobrerrepresentado en la muestra regional, considerando que en la encuesta ELE las empresas de gran tamaño se seleccionaron forzosamente (INE, 2013).

PLAN DE ANÁLISIS

El análisis consiste en la descripción de los datos a través de tablas de frecuencia, gráficos y tablas de contingencia, y la comparación de los resultados entre los distintos años en estudio, situación de encadenamiento²⁷ y tamaños de empresa.

²⁷ Por situación de encadenamiento se entienden las empresas que venden el 25% o más de sus productos a un solo comprador, que es la distinción hecha en la ELE3; sólo en las versiones anteriores se analiza en más detalle el nivel de encadenamiento, pues se distingue entre distintos porcentajes de venta.

A.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES EN ESTUDIO

| Dimensión | Subdimensión | Pregunta |
|--|---|--|
| Organización del trabajo | Rotación laboral, trabajo flexible y trabajo permanente | ¿Qué funciones cumple el personal permanente y el temporal? ¿Hay una tendencia a aumentar unos o los otros? |
| | División del trabajo al interior de la planta | ¿Los procesos productivos se ordenan en una cadena de montaje, u otro tipo de estructura? ¿Se trabaja en equipos en alguna fase del proceso, o los trabajadores cumplen funciones individuales? ¿El personal rota funciones, o cumple siempre la misma? ¿Cómo es la estructura de jerarquías de la empresa; qué funciones cumple cada escalafón? |
| | Capacitación y formación de la planta | ¿Qué calificación tiene la planta; se privilegia contratar a personal con más calificación? ¿Cuál es la política de capacitación de la empresa? ¿A quién se capacita, por qué, en qué áreas? ¿Quién diseña los procesos productivos, y cómo se le informan al personal? ¿Hay mecanismos para controlar permanentemente el desarrollo de la producción? |
| | Uso de tecnología | ¿Se utilizan software para comunicarse internamente? ¿Se usa bidireccionalmente o sólo para informar? ¿La maquinaria es polifuncional, puede ser reprogramada para cumplir otra función? ¿Hay una tendencia a reemplazar la mano de obra por maquinaria? |
| Características socio-ocupacionales | Características socio-demográficas | ¿Cuál es la edad de los trabajadores en distintos puestos? ¿Hay labores que tengan más presencia de mujeres o de hombres? |
| | Nivel educacional | ¿Cuál es el nivel educacional de los distintos puestos de la planta? ¿Qué tamaños de empresa son los que más capacitan? ¿En qué puestos de trabajo se concentran las capacitaciones? |
| | Relación contractual | ¿Qué proporción de trabajadores tiene contratos formales, y en qué puestos se ubican? ¿Qué tipo de contrato tienen los distintos puestos de la empresa? ¿Qué duración tiene el contrato en los distintos puestos de la empresa? |
| | Salario | ¿Cuál es el salario que recibe cada puesto dentro de la empresa? ¿Existen pagos por ingresos variables, y quiénes lo reciben? |
| | Tiempo de trabajo | ¿Cuál es el tipo de jornada que trabaja cada puesto dentro de la empresa? ¿Se trabajan horas extras; quiénes las cumplen? ¿La fuerza de trabajo está dispuesta a trabajar más horas; quiénes tienen esa disponibilidad? |
| Desconcentración productiva | Subcontrato | Áreas subcontratadas Condiciones de trabajo del personal subcontratado |
| | Relación con proveedores | ¿Cómo es el de acuerdo con los proveedores? (formalidad, especificaciones del producto) ¿Se norma la producción de los proveedores? (semillas, formas de producir) ¿Hay acuerdos de transferencia tecnológica o créditos con sus proveedores? Capacidad de negociación de los actores (mecanismos para establecer precios, cumplimiento de acuerdos, alternativas de venta) |

A.4 NOTAS DE CAMPO DE VISITAS AGROINDUSTRIAS

A.4.1 VISITA A PLANTA VITIVINÍCOLA

La visita se realizó el 8 de junio de 2016 a las 12:40 PM. La contraparte fue Fernando Vergara, dirigente sindical de la empresa hace 40 años. Él nació en el lugar cuando era un fundo, y sus antepasados también trabajaron en la viña. Defendió la empresa durante la reforma agraria, y ha experimentado todas las transformaciones que ha vivido. Partió como trabajador en las bodegas.

Nos muestra el proceso del vino desde la cosecha hasta el despacho. Parte con el sector turístico donde hay muestras de las distintas cepas con sus características. Nos muestra la maquinaria antigua de la época del fundo, cuando la viña no producía especializadamente. Explica que la cosecha se hace principalmente con máquinas, y sólo los vinos Premium de cosechan a mano con temporeras. Además trabajan con contratistas en las obras de manejo de verdes, o mantenimiento de los predios (poda, manejo de verdes).

Ilustración A.3

Recepción de la uva: limpieza y triturado



Fuente: Fotografía de la investigadora

Partimos en el sector de los tanques de acero inoxidable donde se deja reposando el vino para su fermentación. Es un trabajo que se hace casi todo el año, los toneles tienen que estar en las condiciones adecuadas y el enólogo/a pide muestras para ir evaluando el estado del vino.

Avanzamos rápidamente al sector donde se selecciona y limpia la uva. Ahí se reciben uvas de la propia viña o compradas (un 60-70% de la producción total, aprox.), se separan de las ramas, se limpian y después pasan a triturarse. Otro trabajador nos explica que todo es con maquinaria y con sistema de huincha de montaje. Sólo funciona en temporada de cosecha (3 meses entre febrero y abril) y operan en torno a 4-5 personas calificadas, que cuando no hay trabajo van a trabajar a otra parte. *Polivalencia, rotación de personal.*

Nos cuenta que la empresa tiene marcas con distintos nombres para acceder a mercados con gustos diversos [*Integración horizontal.*]

Continuamos nuevamente al sector de los tanques de acero inoxidable. Son de ese material para que no se contamine el vino. El vino pasa por dos etapas de fermentación: alcohólica y maloláctica (el tinto pasa por ambas, el blanco sólo la alcohólica). El blanco es muy delicado, se le sacan inmediatamente los orujos y el tinto se deja todo el tiempo casi sin supervisión. Se deja reposando y se va evaluando el sabor, color y nivel de alcohol (hay normas legales respecto a los grados de alcohol que puede tener el blanco y el tinto). En este sector trabajan en torno a 25 trabajadores por turnos, y son 3 turnos. También rotan según sean las necesidades de la producción; un trabajador que nos conversa dice que el año pasado le tocó estar en la cosecha, pero este no. Son operarios capacitados en cursos de la empresa, la empresa hace constantemente cursos para que sepan trabajar las máquinas. *Introducción de conocimientos al proceso productivo para lograr polifuncionalidad.*

Ilustración A.4

Tanques de acero inoxidable



Fuente: Fotografía de la investigadora

Nos explican que diariamente se les entrega una planificación por parte de “el jefe” que es experto del laboratorio donde se indica lo que deben hacer, y ellos deben cumplir hasta donde alcancen y dejar indicaciones para quien le toque el turno siguiente. En general siempre se hace lo mismo todos los días, excepto en época de cosecha. *División entre concepción y ejecución al puro estilo OCT, laboratorio manda las órdenes. Trabajo repetitivo.*

Nos muestran la etapa de purificación del vino. Se hace a través de membranas que funcionan a presión; son como tallarines huecos a través de los cuales se empuja el vino de arriba hacia abajo con mucha fuerza, y a presión hace que todos los elementos flotantes que tenga el vino pasen a través de los poros de los tallarines. El vino entra turbio y sale purificado. Explican que se entregan bonos colectivos por eficiencia; cuando un departamento produce más, se entrega un monto que se divide por la cantidad total de trabajadores. Por lo mismo es poco conveniente que se sumen más trabajadores a la pega. Los bonos se pagan diferenciadamente por departamentos: logística, producción, envasado, laboratorio. *Existencia de salarios variables, pero son colectivos, lo cual permite que la fuerza de trabajo defienda su propia disminución. ¿Habrá pasado? División tajante entre departamentos.*

Ilustración A.5 Maquinaria de filtrado del vino



Fuente: Fotografía de la investigadora

El departamento de logística hace círculos de calidad para solucionar problemas que hayan surgido en el trabajo. Los otros departamentos no. *Mezcla de elementos toyotistas o postfordistas con otros derechamente OCT.*

El vino Premium se guarda en barricas de madera y se deja reposar por varios años. Premium quiere decir que está certificado y tiene premios internacionales. El proceso es mucho más trabajoso y requiere más gente. Nos explican que existe el doble de demanda respecto a lo que se produce. La producción se adapta a las necesidades de la demanda, y se tiene que cumplir con fechas bien delimitadas porque el cargo en barco se paga igual aunque no se suba la carga. *Cero existencias, ¿producción basada en la demanda? Difícil afirmarlo cuando no existen momentos sin demanda. Sí se ve que se adaptan los productos a la demanda.*

Ilustración A.6 Barricas para vino Premium



Fuente: Fotografía de la investigadora

Finalmente pasamos a la parte del embotellamiento. Todo es por huincha de montaje. Trabajadoras contratistas permanentes ponen el vino embotellado en cajas de a 4. Fernando nos explica que los trabajadores pronto van a ser reemplazados por máquinas. Hay unos 900 trabajadores permanentes en total, todos los predios, durante el año. *El proceso de reemplazo de fuerza de trabajo por maquinaria se inicia hace unos 15 años y ha sido constante y muy rápido.*

Ilustración A.7

Cinta de embotellamiento. Los trabajadores de la foto serán reemplazados por maquinaria.



Fuente: Fotografía de la investigadora

A.4.2 VISITA A PLANTA DE PROCESAMIENTO AGRÍCOLA

La visita se realizó el día 4 de octubre de 2016 a las 10 AM. La contraparte fue Cristián Vega, jefe de personal del área agrícola. No se permitió la toma de fotografías.

La empresa es originalmente de propiedad italiana pero hoy es controlada desde Dubái, con plantas en todo el mundo, internacionalmente reconocida por la calidad de sus productos; sólo vende al mercado internacional, porque el nacional no está dispuesto a pagar más por productos de mejor calidad. La filial chilena exporta principalmente cerezas a Asia, uvas a medio oriente, y en menor medida a EE.UU. Trabaja a pedido, se produce lo que el cliente solicita, con la calidad que lo solicita.

ÁREA AGRÍCOLA

El área agrícola se ocupa de toda la producción de las frutas, desde la semilla hasta la cosecha; posteriormente pasan a la planta procesadora. A pesar de que son la misma empresa, se le da un RUT diferente a la planta y al área agrícola (*multirut*). El 60-70% de la producción agrícola es interna, se contrata a proveedores externos sólo en la medida de que la capacidad interna no alcance. Esto es mucho más conveniente porque permite controlar directamente las condiciones de producción, que suelen ser muy exigentes por los estándares de calidad internacionales, los cuales incluyen también materias de RSE, trabajo decente, etc. Los escasos productores contratados son capacitados rápidamente por la empresa según las condiciones que imponga el cliente, pero se hace "*casi por obligación*", se les trae a la empresa, se les dice que deben hacer A, B y C cosas, y fin.

El área agrícola trabaja en un 60-70% con personal subcontratado a través de empresas contratistas. Hay una fuerte escasez de mano de obra, las condiciones laborales son duras y las rentas bajas, y la estacionalidad propia de los productos hace imposible mantener al personal todo el año. El subcontrato tiene la ventaja de permitir emplear al personal sólo cuando se necesita, pero la desventaja de que los trabajadores no están familiarizados con sus labores, no tienen fidelidad ni compromiso con la empresa, ni se pueden realizar mejoras de productividad como invertir en capacitación o mejoramiento de los procesos. Anteriormente había un contingente estable de 70 personas aproximadamente que volvían constantemente a la cosecha; varios se fueron capacitando y terminaron en puestos permanentes dentro de la planta. Hoy eso no existe, porque la mayoría busca mejores oportunidades laborales en el área de servicios.

Los permanentes, por su parte, son un grupo pequeño de 45-50 trabajadores que se dedica a las áreas de mantención y otras labores no estacionales. Ellos sí son sujetos de políticas de capacitación, según el cargo (hay una buena parte de trabajos que no requieren mayor capacitación). Rotan muy poco; suelen permanecer en su puesto hasta que los echen, mucho tiempo.

En el área agrícola se han realizado innovaciones en producción, no necesariamente inversión en tecnología. Los parrones son de menor estatura para facilitar la cosecha, se instalaron rampas en altura para recoger las cerezas, se aumenta la densidad de las plantaciones. La desventaja de ello es que sólo se puede hacer cuando la plantación es nueva, se deben esperar 3-4 años para poder probar una técnica nueva para que la planta alcance a dar frutos (las nuevas variedades lo hacen en 2 años) y además la primera cosecha se usa como prueba para ver si el producto sobrevive a las condiciones de transporte y almacenamiento a las que se someterá después, manteniéndolo 2 o 3 meses en un ambiente similar al de un barco y luego haciendo pruebas de calidad.

PLANTA DE PROCESAMIENTO

En la planta todo el personal es contratado directamente por la empresa, sin subcontratistas, ya sean labores permanentes o temporales. La combinación de productos con estacionalidades diferentes permite que la planta opere todo el año (kiwis en agosto, cerezas en verano).

Los permanentes son unos 45-50 trabajadores, considerando administrativos y operarios. La empresa ha hecho estudios de puestos de trabajo para racionalizar los procesos, lo cual ha permitido disminuir paulatinamente la cantidad de permanentes en los últimos años; sin embargo, ya se llegó a un tope mínimo para continuar con un funcionamiento óptimo. Los contratos son poco polifuncionales, sólo se incluyen una o dos funciones anexas bien especificadas, en general el trabajador cumple una función y nada más.

En temporada alta se puede llegar a unas 200 personas, contando temporales y permanentes. Los temporales rotan mucho, a pesar de que se busca ofrecer las mejores condiciones de trabajo posibles, con almuerzo, casino, baños impecables etc.; en los últimos años se ha tenido que salir a buscar trabajadores por radio, afiches, etc., porque de lo contrario no llegan (antes se hacían colas fuera de la fábrica). Hoy la mayoría de las temporeras son mayores, antes venían jóvenes pero hoy trabajan 1 o 2 meses hasta que juntan suficiente para virarse y se van.

La mayor cantidad del personal tiene poca formación, porque no hay condiciones para exigir más: los sueldos no son altos, excepto en los escalafones más altos o los cargos técnicos de la empresa. Aunque hay interés por tener personal más capacitado, el general los puestos de trabajo no exigen mayor formación, y se privilegia bajar costos con empleados menos exigentes.

La escasez de mano de obra tampoco permite mayor selección. La empresa se hizo parte del programa estatal “Chile califica”, a cargo de la Fundación Chile y el Gobierno, que constituía en levantar perfiles de habilidades y conocimientos para los cargos de trabajo sin educación formal en empresas de todos los rubros; posteriormente, se volvía a las empresas a certificar si el personal cumplía con las exigencias del perfil construido, y se le entregaba un diploma que acreditaba su experiencia en el trabajo. Sin embargo, el programa no tenía mecanismos para asegurar que la persona certificada posteriormente recibiera incentivos salariales, en capacitación o ascensos en puestos de trabajo, sino que sencillamente se dejaba a voluntad de la empresa el realizar acciones posteriores; se llamaba a las empresas a certificar a sus trabajadores sin ninguna condición de funcionamiento posterior. Además, después la certificación quedó en manos de empresas que convirtieron el programa en un negocio, por tanto la certificación se volvía poco rentable para las propias empresas que buscaban la certificación. Por lo tanto, fue un rotundo fracaso, a pesar de que funcionó desde el 2003 hasta el 2014. La empresa siguió el programa e inventó incentivos para la gente capacitada, el personal certificado ganaba 20 mil pesos más que el resto y tenía políticas de capacitación especiales para ellos, pero finalmente se abandonó por todo lo anterior.

USO DE TECNOLOGÍA

La empresa no necesariamente ha tendido a reemplazar la mano de obra por maquinaria, si bien ha habido reemplazo es en bajas tasas y responde a los estudios de puestos de trabajo que han permitido hacer más eficiente la producción (el área agrícola no lo ha hecho prácticamente). En cambio, se ha optado por la innovación en producción agrícola, y la tecnología que se ha incorporado ha permitido aumentar la productividad, sin necesariamente disminuir el personal.

La maquinaria es polifuncional, puede procesar distintas frutas en una misma línea. Es lo que se hace en general en la agroindustria, porque de lo contrario es poco rentable.

MANEJO TIPO FUNDO

Señala también de que las empresas agrícolas funcionan con una mentalidad muy propia del fundo. La teoría sobre una misión y visión específicas, según las cuales se elaboran objetivos estratégicos y se contrata personal adecuado, al cual se le deben transmitir los valores de la empresa para que se empapen en ellos... en las empresas agrícola no existe. La mentalidad de los gerentes es “la fruta manda”, esa la verdadera misión, visión y objetivo estratégico de la empresa. No ven el valor de invertir en mejoras laborales, gustosamente se pasean la legislación laboral sobre horas extra, todo en pos de privilegiar la producción de frutas.

Los productores agrícolas suelen ser empresas familiares con una administración bien tradicional. No aceptan fácilmente las imposiciones de calidad, seguridad laboral, u otros que vienen desde los clientes. En cambio, las empresas agroindustriales suelen ser más empresarializadas.

ANEXO B: RESULTADOS

B.1 RESULTADOS 2º ETAPA: ANÁLISIS DE CASEN 2006-2015

Tabla B.6

Frecuencia muestral de trabajadores permanentes de la agroindustria en CASEN 2015, según situación ocupacional

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------------------------|------------|------------|----------------------|
| Gerentes | 7 | 1,4 | 1,4 |
| Profesionales | 24 | 4,9 | 6,3 |
| Técnicos | 43 | 8,7 | 15 |
| Administrativos | 67 | 13,6 | 28,5 |
| Servicios y comercio | 42 | 8,5 | 37 |
| Agricultores | 15 | 3 | 40,1 |
| Mecánicos | 32 | 6,5 | 46,6 |
| Operarios | 148 | 30 | 76,5 |
| Trabajadores no calificados | 116 | 23,5 | 100 |
| Total | 494 | 100 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de CASEN 2015

Cuadro B.1

Ocupación de trabajadores permanentes no calificados de la agroindustria

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Aceitunas • Amarra brotes de parras • Analizar muestras • Arma las jabs de cerveza • Armar cajas de vino • Arregla cargas para el puerto • Aseo en viña Concha y Toro • Ayuda a chofer • Barre y limpia pisos y murallas • Bodeguero(a) de etiquetas y envases • Carga camiones con harina • Carga camiones con productos congelados • Carga quintales de harina afrecho • Carga sacos de harina • Carga y descarga productos • Carga y descarga sacos de harina • Cargador de caminos • Cargando y descargando camiones • Cargar camiones comerciales • Cargar camiones con harina • Cargar y descargar camiones • Cargar y descargar harina • Cargar y transportar frutas • Casa pasto de cultivo • Control ingreso a recinto • Controla temperatura de frutas | <ul style="list-style-type: none"> • Cosecha alcachofas para conservas • Cuida y da seguridad • Cuida, vigila y controla entrada • Cuidar y proteger a personas • Desbrotar viñas • Descarga cerveza de un camión • Descargador de harina • Descargar camionetas • Descargar harina desde camión a negocios • Despostar viñas • Distribución de productos a negocios • Embala lechuga • Embalaje de pulpas • Embalaje y etiquetado • Embalar alimentos • Empacar espárragos en empresa • Empacar mercadería • Empaqueta botellas • Entregar harina a domicilio • Entregar pedidos • Entregar pedidos a negocios • Envasa cajas para vino • Envasa el azúcar • Envasa frutos secos • Envasa producto comestibles • Envasado de aceite |
|---|--|

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Envasado de harina • Envasado de pickles • Envasado y encajonado • Envasado, encajonado y embalado • Envasador(a) de alimentos • Envasador(a) de papas • Envasar alimentos • Envasar harina • Envasar productos • Envasar productos en conservas • Envasar vino • Envasar vinos • Etiqueta vinos • Etiquetador(a) de botellas de vinos • Etiquetar conservas • Guardia de accesos • Guardia de seguridad en recinto • Hace aseo en empresa • Hace aseo en oficinas • Hace aseo en salas y baños • Hace aseo oficina • Hace pallet • Hace ronda de vigilancia en recinto • Hace rondas en la instalación • Hacer aseo • Labores de mantención y cosecha • Lava botellas de vidrio en un pisquera • Lava los rieles • Lavar garrafas y envasar vinos • Lavar ropa • Lavar trigo • Lavar y pelar papayas y chirimoyas • Limpia los baños • Limpia sector de producción • Limpiar avena • Limpiar baños y oficinas • Limpiar filtro en aceitera • Limpiar las máquinas y hacer mantención en general • Limpieza de trigo • Limpieza y reparaciones en la parcela • Llena garrafas y ordena bodega • Manejo y entrega de productos no perecibles • Manipulación de productos • Mantención • Mantención de aseo en planta | <ul style="list-style-type: none"> • Mantención de hortalizas • Mantención y cuidado del vino • Molino • Mueve cajas • Ordenar y limpiar • Packing • Paletizador • Pelar y envasar frutas en fábrica • Poda, arregla postes y planta parras • Polinizar olivos • Polinizar plantas de pimientos • Procesar aceitunas y mantener arboles • Proceso de embotellado • Proceso de papayas • Producción de mermeladas • Producción de pasas • Realiza aseo en una bodega • Realiza la mantención y poda • Realiza raleo y riego por goteo • Realizar aseo y orden en oficina • Realizar papeleos y trámites • Recaudación camiones de ruta • Reparte bebidas en camión • Reparte harina y carga camión • Reparte harinas • Repartir mercaderías • Retira cajas de helado • Riega parrones • Riego de viñas • Riego y raleo de parronales • SdNc • Seguridad en empresa de alimentos • Seguridad en empresa logística • Selecciona duraznos • Selecciona fruta para exportación • Selecciona frutas • Selecciona nueces • Selecciona y embala • Seleccionar rosa mosqueta en una guincha • Siembra • Siembra de hortalizas • Vende jalea • Vigila la empresa • Vigila viña • Vigila y controla entrada a viña • Vigila y mantiene fundo • Vigilar el ingreso de personas y vehículos a |
|---|---|

empresa

- Vigilar y controlar acceso

Fuente: Elaboración propia a partir de CASEN 2015

Tabla B.7

Zona de residencia de trabajadores permanentes de la agroindustria

| | n | % |
|--------------|---------------|------------|
| Urbano | 9.947 | 84,4 |
| Rural | 1.832 | 15,6 |
| Total | 11.779 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de CASEN 2015

Tabla B.8

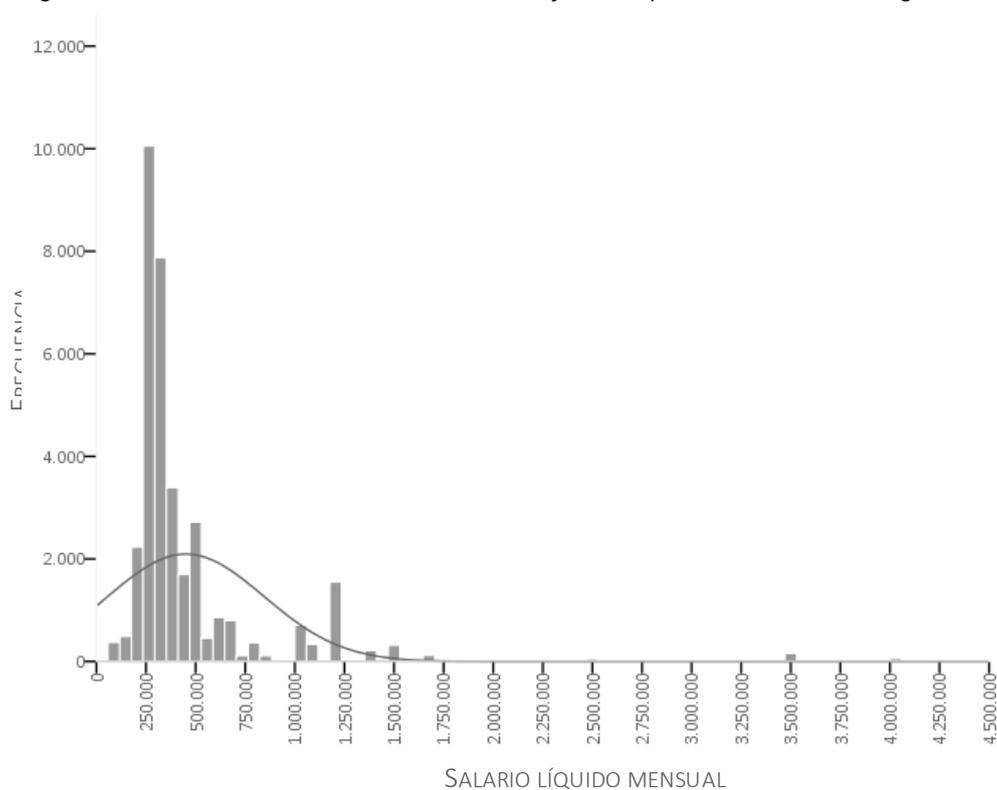
Zona de residencia de trabajadores temporales de la agroindustria

| | n | % |
|--------------|--------------|------------|
| Urbano | 2.189 | 83,2 |
| Rural | 441 | 16,8 |
| Total | 2.630 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de CASEN 2015

Gráfico B.2

Histograma de distribución de salarios de trabajadores permanentes de la agroindustria



Fuente: Elaboración propia a partir de CASEN 2015

Tabla B.9

Ingreso líquido mensual de trabajadores permanentes de la agroindustria, por tramos

| | n | % | %_a |
|--------------------------------------|---------------|------------|----------------------|
| Menos del mínimo: 1 a 195.209 | 2.839 | 7,7 | 7,7 |
| 195.211 a 390.420 | 21.021 | 57,1 | 64,8 |
| 390.421 a 585.630 | 7.146 | 19,4 | 84,2 |
| 585.631 a 780.840 | 1.762 | 4,8 | 89,0 |
| 780.841 a 976.050 | 504 | 1,4 | 90,3 |
| 976.051 a 1.171.260 | 1.044 | 2,8 | 93,2 |
| 1.171.261 o más | 2.511 | 6,8 | 100 |
| Total | 36.967 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de CASEN 2015

Tabla B.10

Nivel educacional de trabajadores permanentes de la agroindustria, según situación ocupacional

| | | Nunca asistió | Básica o primaria | Media o secundaria | Técnico profesional | Universitario | Educación diferencial | Total |
|--------------------------------------|---|---------------|-------------------|--------------------|---------------------|---------------|-----------------------|--------|
| Gerentes y directivos | n | 0 | 0 | 46 | 145 | 349 | 0 | 540 |
| | % | 0 | 0 | 8,5 | 26,9 | 64,6 | 0 | 100 |
| Profesionales | n | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.660 | 0 | 2.660 |
| | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 0 | 100 |
| Técnicos | n | 0 | 0 | 483 | 1.205 | 1.527 | 0 | 3.215 |
| | % | 0 | 0 | 15 | 37,5 | 47,5 | 0 | 100 |
| Administrativos | n | 0 | 228 | 2.886 | 384 | 606 | 0 | 4.104 |
| | % | 0 | 5,6 | 70,3 | 9,4 | 14,8 | 0 | 100 |
| Trabajadores de Servicios y comercio | n | 0 | 602 | 1.723 | 639 | 176 | 0 | 3.140 |
| | % | 0 | 19,2 | 54,9 | 20,4 | 5,6 | 0 | 100 |
| Agricultores | n | 0 | 123 | 742 | 0 | 0 | 0 | 865 |
| | % | 0 | 14,2 | 85,8 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| Mecánicos | n | 0 | 381 | 2.436 | 69 | 112 | 0 | 2.998 |
| | % | 0 | 12,7 | 81,3 | 2,3 | 3,7 | 0 | 100 |
| Operarios | n | 0 | 1.142 | 7.965 | 818 | 304 | 0 | 10.229 |
| | % | 0 | 11,2 | 77,9 | 8 | 3 | 0 | 100 |
| Trabajadores no calificados | n | 570 | 2.744 | 4.872 | 364 | 166 | 443 | 9.159 |
| | % | 6,2 | 30 | 53,2 | 4 | 1,8 | 4,8 | 100 |
| Total | n | 570 | 5.220 | 21.153 | 3.624 | 5.900 | 443 | 36.910 |
| | % | 1,5 | 14,1 | 57,3 | 9,8 | 16 | 1,2 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de CASEN 2015

Tabla B.11

Trabajadores permanentes de la agroindustria con contrato formal, según cantidad de años en su trabajo actual

| | | Desde este año | 1 a 3 | 4 a 6 | 7 a 9 | 10+ | Total |
|----------------------|---|----------------|--------|-------|-------|-------|--------|
| Con contrato firmado | n | 7.317 | 11.522 | 4.244 | 2.710 | 9.880 | 35.673 |
| | % | 90,5 | 98,7 | 94,3 | 98,8 | 99,1 | 96,5 |
| Sin contrato firmado | n | 772 | 146 | 256 | 32 | 88 | 1.294 |
| | % | 9,5 | 1,3 | 5,7 | 1,2 | 0,9 | 3,5 |
| Total | n | 8.089 | 11.668 | 4.500 | 2.742 | 9.968 | 36.967 |
| | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de CASEN 2015

Tabla B.12

Tipo de contrato de trabajadores permanentes de la agroindustria, según cantidad de años en su trabajo actual

| | | Plazo indefinido | Plazo fijo | Total |
|-----------------|---|------------------|---------------|---------------|
| Este año | n | 5.674 | 2.415 | 8.089 |
| | % | 70,1 | 29,9 | 100 |
| 1 a 3 | n | 11.108 | 560 | 11.668 |
| | % | 95,20 | 4,8 | 100 |
| 4 a 6 | n | 4.226 | 274 | 4.500 |
| | % | 93,9 | 6,1 | 100 |
| 7 a 9 | n | 2.608 | 134 | 2.742 |
| | % | 95,1 | 4,9 | 100 |
| 10+ | n | 9.499 | 469 | 9.968 |
| | % | 95,3 | 4,7 | 100 |
| Total | n | 33.115 | 3852,0 | 36.967 |
| | % | 89,6 | 10,4 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2015

Tabla B.13

Nivel educacional de trabajadores permanentes de la agroindustria, según cantidad de años en su trabajo actual

| | | Nunca asistió | Básica o primaria | Media o secundaria | Técnico profesional | Universitario | Total |
|-----------------|---|---------------|-------------------|--------------------|---------------------|---------------|---------------|
| Este año | n | 886 | 1.063 | 4.726 | 499 | 858 | 8.032 |
| | % | 11 | 13,2 | 58,8 | 6,2 | 10,7 | 100 |
| 1 a 3 | n | 0 | 907 | 7.161 | 1.169 | 2.431 | 11.668 |
| | % | 0 | 7,8 | 61,4 | 10 | 20,8 | 100 |
| 4 a 6 | n | 127 | 704 | 2.442 | 474 | 753 | 4.500 |
| | % | 2,8 | 15,6 | 54,3 | 10,5 | 16,7 | 100 |
| 7 a 9 | n | 0 | 232 | 1.419 | 447 | 644 | 2.742 |
| | % | 0 | 8,5 | 51,8 | 16,3 | 23,5 | 100 |
| 10+ | n | 0 | 2.314 | 5.405 | 1.035 | 1.214 | 9.968 |
| | % | 0 | 23,2 | 54,2 | 10,4 | 12,2 | 100 |
| Total | n | 570 | 5.220 | 21.153 | 3.624 | 5.900 | 36.910 |
| | % | 1,5 | 14,1 | 57,3 | 9,8 | 16 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2015

Tabla B.14

Trabajadores permanentes que recibieron capacitación, según cantidad de años en su trabajo actual

| | | Sí | No | Total |
|-----------------|---|--------------|---------------|---------------|
| Este año | n | 1.827 | 6.262 | 8.089 |
| | % | 22,6 | 77,4 | 100 |
| 1 a 3 | n | 3.410 | 8.017 | 11.427 |
| | % | 29,8 | 70,2 | 100 |
| 4 a 6 | n | 1.053 | 3.447 | 4.500 |
| | % | 23,4 | 76,6 | 100 |
| 7 a 9 | n | 764 | 1.978 | 2.742 |
| | % | 27,9 | 72,1 | 100 |
| 10+ | n | 2.450 | 7.518 | 9.968 |
| | % | 24,58 | 75,42 | 100 |
| Total | n | 9.504 | 27.222 | 36.726 |
| | % | 25,88 | 74,12 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2015

Tabla B.15

Tipo de contrato de trabajadores con menos de un año en su trabajo actual, según categoría ocupacional

| | | Gerentes y directivos | Profesionales | Técnicos | Administrativos | Trab. de Servicios y comercio | Agricultores | Mecánicos | Operarios | Trabajadores no calificados | Total |
|---------------------------|---|-----------------------|---------------|------------|-----------------|-------------------------------|--------------|------------|--------------|-----------------------------|--------------|
| Plazo indefinido | n | 245 | 304 | 292 | 130 | 413 | 0 | 195 | 1.198 | 2.897 | 5.674 |
| | % | 100 | 83,7 | 78,3 | 54,4 | 70,6 | 0 | 38,2 | 57,3 | 80,4 | 70,1 |
| Plazo fijo | n | 0 | 59 | 81 | 109 | 172 | 79 | 316 | 891 | 708 | 2.415 |
| | % | 0 | 16,3 | 21,7 | 45,6 | 29,4 | 100 | 61,8 | 42,7 | 19,6 | 29,9 |
| Total²⁸ | n | 245 | 363 | 373 | 239 | 585 | 79 | 511 | 2.089 | 3.605 | 8.089 |
| | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2015

²⁸ El total considera sólo a la fuerza de trabajo que lleva menos de un año en su actual empleo

Cuadro B.1

Regulaciones en materia de jornada laboral del Código del Trabajo de Chile

Artículo 22.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo.

Artículo 27.- Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes - exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina-, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

El desempeño de la jornada que establece este artículo sólo se podrá distribuir hasta por un máximo de cinco días a la semana.

Con todo, los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada.

En caso de duda y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Fuente: Gobierno de Chile (Dirección del Trabajo, 2013)

Tabla B.16

Disponibilidad para trabajar más horas, según tipo de jornada semanal

| | 1 a 30 hrs | | 31 a 45 hrs | | 46 a 57 hrs | | 58 a 120 hrs | | Total | |
|---------------------------------------|--------------|------------|---------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|---------------|------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Disponible para trabajar más horas | 699 | 35,8 | 13.218 | 44,1 | 1.156 | 31,6 | 38 | 2,8 | 15.111 | 40,9 |
| No disponible para trabajar más horas | 1.253 | 64,2 | 16.776 | 55,9 | 2.498 | 68,4 | 1.329 | 97,2 | 21.856 | 59,1 |
| Total | 1.952 | 100 | 29.994 | 100 | 3.654 | 100 | 1.367 | 100 | 36.967 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de CASEN 2015

Tabla B.17

Disponibilidad para trabajar más horas, según tramo de ingresos

| | \$ 1 a \$195.209 | | \$195.211 a \$390.420 | | \$390.421 a \$585.630 | | \$585.631 a \$780.840 | | \$780.841 a \$976.050 | | \$976.051 a \$1.171.260 | | \$1.171.261 o más | | Total | |
|--|------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-------------------------|------------|-------------------|------------|---------------|------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Disponibles para trabajar más horas | 1.249 | 44 | 8.770 | 41,7 | 3.049 | 42,7 | 761 | 43,2 | 260 | 51,6 | 169 | 16,2 | 830 | 33,1 | 15.088 | 41 |
| No disponibles para trabajar más horas | 1.590 | 56 | 12.251 | 58,3 | 4.097 | 57,3 | 1.001 | 56,8 | 244 | 48,4 | 875 | 83,8 | 1.681 | 66,9 | 21.739 | 59 |
| Total | 2.839 | 100 | 21.021 | 100 | 7.146 | 100 | 1.762 | 100 | 504 | 100 | 1.044 | 100 | 2.511 | 100 | 36.827 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de CASEN 2015

B.2 RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE ENCUESTA ELE 1, 2 Y 3

Tabla B.18

Rubro al que pertenece el cliente principal de la empresa agrícola

| | n | % |
|---|---------------|------------|
| Agricultura, ganadería, caza y silvicultura | 7.484 | 47,7 |
| Comercio | 1.470 | 9,4 |
| Industria manufacturera | 140 | 0,9 |
| Otros | 6.595 | 42 |
| Total | 15.689 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de ELE 3

Tabla B.19

Prueba de Chi2 de la Tabla 17: Tamaño de la empresa según situación de encadenamiento

| Tamaño de la empresa según cantidad de trabajadores | |
|---|---------------------|
| Chi cuadrado | 626,051 |
| gl | 3 |
| Sig. | ,000 ^{*,b} |

Fuente: Elaboración propia a partir de ELE 3

Tabla B.20

Productores que invirtieron durante el año 2013

| | | Productor no encadenado | Productor encadenado | Total |
|-----------------------------|---|-------------------------|----------------------|---------------|
| No invirtió durante el 2013 | n | 3.545 | 4.322 | 7.867 |
| | % | 61,1 | 52,2 | 55,9 |
| Sí invirtió durante el 2013 | n | 2.254 | 3.953 | 6.207 |
| | % | 38,9 | 47,8 | 44,1 |
| Total | n | 5.799 | 8.275 | 14.074 |
| | % | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de ELE 3