

Un escáner a los contratistas agrícolas

Juan Pablo Subercaseaux
Departamento de Economía Agraria



Gran parte de las empresas nacionales no contratan a trabajadores temporeros directamente, sino que externalizan esta función en contratistas. El investigador y doctor Alberto Valdés, con la colaboración del Departamento de Economía Agraria UC, junto a la Fundación para la Innovación Agraria (FIA), realizó este año un informe sobre Escasez de mano de obra en fruticultura y semillas, cuyos resultados damos a conocer.

Los contratistas son agentes privados que contribuyen a la coordinación del mercado laboral agrícola. Gran parte de las empresas nacionales ligadas al sector, no contratan a trabajadores temporeros directamente, sino que externalizan esta función, delegando la responsabilidad en estos intermediarios.

Sin embargo, la existencia de una coordinación imperfecta entre las tres partes involucradas (intermediario, empresa y trabajador) está obstaculizando este rol de intermediación entre oferta y demanda de mano de obra, reflejándose en las dificultades de conseguir y retener trabajadores, en la dificultad de anticipar y comunicar la demanda de trabajadores por las empresas, y en el nivel de informalidad del intermediario.

El investigador y doctor Alberto Valdés, con la colaboración del Departamento

de Economía Agraria de la Facultad de Agronomía e Ingeniería Forestal de la Pontificia Universidad Católica de Chile, junto a la Fundación para la Innovación Agraria (FIA), realizó este año un informe sobre Escasez de mano de obra en fruticultura y semillas. En él, se efectuó una encuesta a 92 contratistas del sector agrícola para conocer la situación actual de estos intermediarios en nuestro país.

A continuación se presentan los resultados y la caracterización de los contratistas encuestados en el informe.

Los encuestados

Un 90% de los encuestados era hombre y la mayoría se concentraba en la región del Libertador Bernardo O'Higgins, Valparaíso y Del Maule respectivamente como se muestra en el cuadro 1.

La edad promedio de los encuestados fue de 44 años, con un rango etario entre 27 y 70 años. Respecto del nivel de escolaridad, como se muestra en el cuadro 2, la mayoría cursó la enseñanza media completa.

En el ámbito laboral, los encuestados tienen un promedio de 6 temporadas trabajando en el sector agrícola con un rango de entre 1 y 25 temporadas. Respecto de los años de experiencia que llevan en el rubro, alrededor de un 68% de las personas encuestadas (cuadro 3) se sitúa entre 1 y 5 años, y las regiones de Atacama y Valparaíso registran los contratistas con mayor experiencia: 25 y 20 años respectivamente. Además, el número promedio de trabajadores que manejan los contratistas por temporada es de 85 y el número máximo de trabajadores contratados durante el *peak* de temporada en general es de 1000.

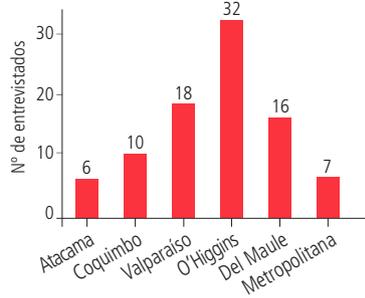
Soluciones para la escasez de mano de obra

Se les consultó a los encuestados sobre su percepción respecto de la demanda por sus servicios de intermediación laboral y se obtuvo que un 52% cree que hay una mayor demanda por su trabajo, un 30% cree que la demanda está disminuyendo y el resto, que se ha mantenido constante. El número promedio de empresas agrícolas atendidas por estos contratistas durante la temporada pasada fue superior a 3 con un rango entre 1 y 10 empresas (cuadro 4).

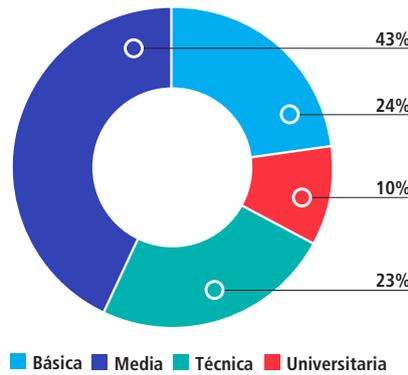
Una de las ventajas que tiene el servicio de contratistas es que muchas veces proporcionan transporte a sus trabajadores, permitiendo el encuentro entre ellos y las empresas más alejadas. De los encuestados se encontró que un 83% proporciona este servicio (cuadro 5).

No es novedad el problema de escasez de mano de obra en el sector agrícola. Al preguntarles a los contratistas encuestados sobre qué les resulta más difícil, si encontrar trabajadores agrícolas o empresas demandantes de servicios agrícolas, un 85% concuerda en que hoy es más difícil conseguir trabajadores dispuestos a trabajar en el sector (cuadro 6).

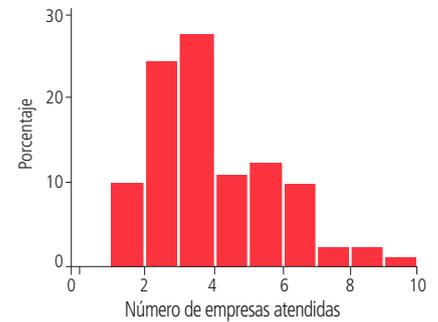
CUADRO 1: Distribución de los encuestados por región



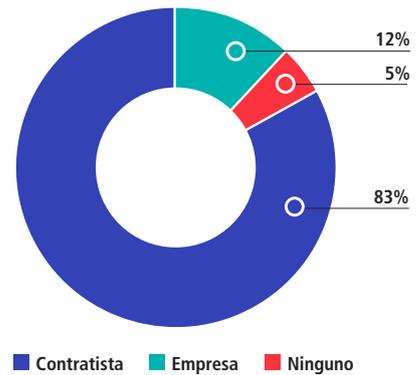
CUADRO 2: Nivel de escolaridad completa de los encuestados



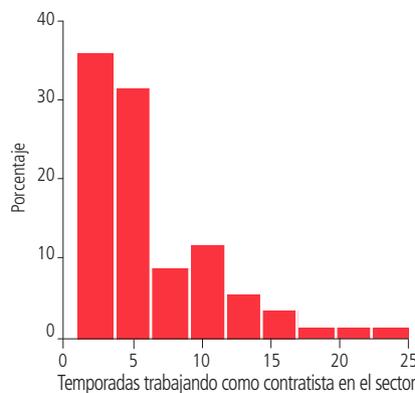
CUADRO 4: Número de empresas atendidas por los contratistas



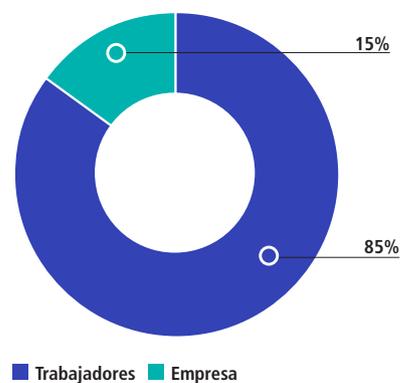
CUADRO 5: Encargado de proporcionar transporte a trabajadores



CUADRO 3: Temporadas de trabajo en el sector agrícola

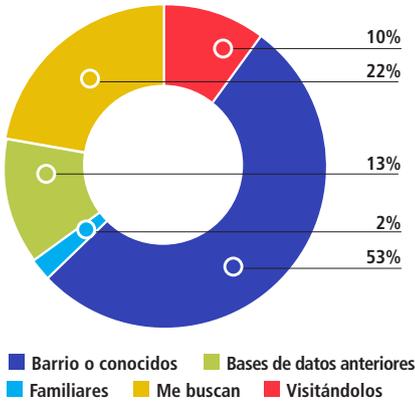


CUADRO 6: Dificultad en conseguir empleados o empleadores

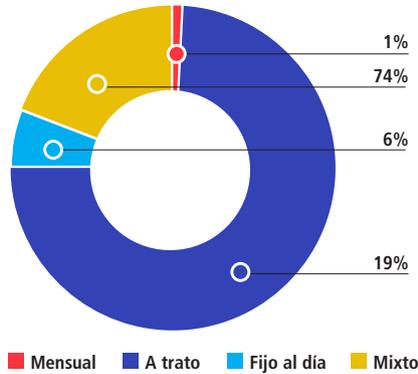


Fuente gráficos: Elaboración propia con datos del informe Escasez de mano de obra en Fruticultura y Semillas.

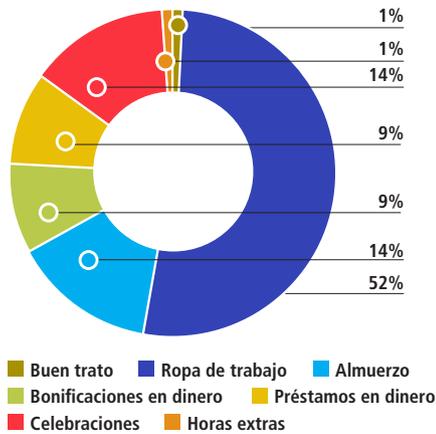
CUADRO 7: Formas de reclutamiento



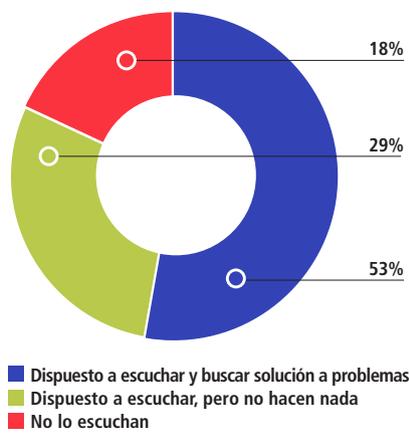
CUADRO 10: Modalidad de pago a los trabajadores



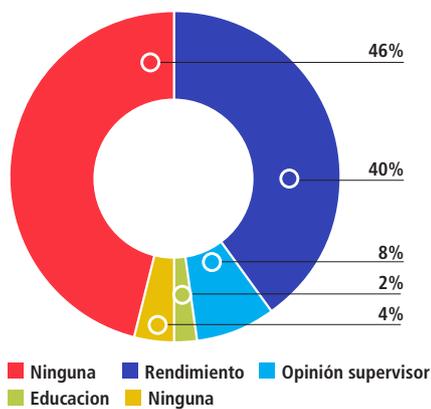
CUADRO 8: Mecanismos y formas de retención



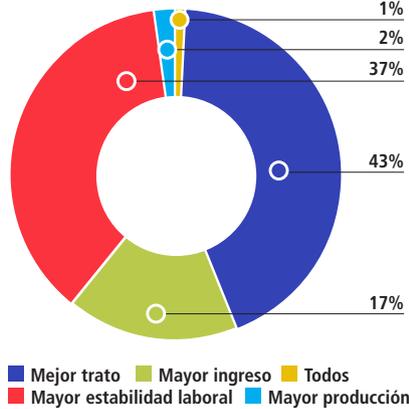
CUADRO 11: Relación con el empleador (empresa agrícola)



CUADRO 9: Evaluación de desempeño



CUADRO 12: Razones para mantener vinculación con empresas agrícolas



Fuente gráficos: Elaboración propia con datos del informe Escasez de mano de obra en Fruticultura y Semillas.

A pesar de esta dificultad que enfrenta el sector, las formas de reclutamiento que ejercen los contratistas para conseguir trabajadores agrícolas no son muy sofisticadas, ya que prácticamente la mitad de los encuestados recluta a gente de su barrio o a personas que ya conocía, mientras que la cuarta parte de los encuestados no necesita hacer reclutamiento, ya que los mismos trabajadores agrícolas son quienes los buscan (cuadro 7).

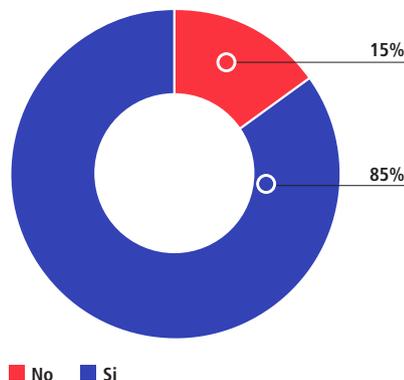
Para hacer frente a la dificultad del sector por encontrar a trabajadores agrícolas, los contratistas deben emplear mecanismos y formas para retener a sus trabajadores. La manera en que los contratistas encuestados buscan retener a sus trabajadores es por medio de la entrega de ropa de trabajo, principalmente, seguido de proporción de almuerzo y celebraciones, ambos con un 14% (cuadro 8).

Evaluar el desempeño

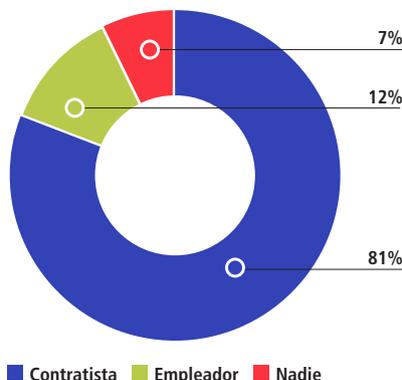
En un estudio realizado por la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (Odepa) y la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), en el 2008, se encontró que la mayoría de las empresas demandantes de servicios agrícolas concuerda en que los contratistas permiten salvar situaciones urgentes y que los trabajadores subcontratados son personas que no sienten compromiso con la empresa, privilegian la cantidad sobre la calidad del trabajo realizado y muchas veces son de trato difícil, ya que no reconocen la autoridad del administrador de la empresa agrícola.

Al preguntar a los contratistas encuestados por la evaluación del desempeño de sus trabajadores, prácticamente la mitad declara no hacer evaluación de desempeño a sus trabajadores, mientras que un 40% realiza una evaluación en base al rendimiento del trabajador y, muy por debajo, con un 8%, lo realizan en base a la opinión del supervisor o administrador de la empresa agrícola (cuadro 9). Esta última forma de evaluar el desempeño, permite un alineamiento entre los objetivos del trabajador agrícola y los de la empresa demandante de sus servicios.

CUADRO 13: Inscripción en el registro de contratistas



CUADRO 14: Encargado de realizar pago de imposiciones a trabajadores



Existe poca información respecto de intermediarios agrícolas. De los contratistas encuestados, un 85% de ellos declara estar inscrito en el Registro de Contratistas.

Fuente gráficos: Elaboración propia con datos del informe Escasez de mano de obra en Fruticultura y Semillas.

Responsabilidad compartida

Como se puede observar en el cuadro 10, la principal modalidad de pago a los trabajadores agrícolas de temporada es la de pago a trato.

Se destaca la buena relación existente entre el empleador o empresa agrícola y el contratista. De los encuestados se obtuvo que en un 53% de los casos, las empresas agrícolas están dispuestas a escuchar al contratista y buscar soluciones a los problemas que se presentan (cuadro 11).

Para los contratistas encuestados, las razones más importantes para mantener la vinculación con la empresa agrícola son el buen trato y la mayor estabilidad, respectivamente. Más información en el cuadro 12.

En el ámbito legal, el artículo 92 bis del Código del Trabajo, establece la obligatoriedad de todo empleador intermediario agrícola, de registrar la obra o faena en las que interviene mediante una declaración jurada en la Inspección del Trabajo. Además, las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas no inscritos serán sancionadas y serán responsables por los/as trabajadores/as involucrados en la transacción. A pesar de esto, existe poca

información respecto de intermediarios agrícolas. De los contratistas encuestados, un 85% de ellos declara estar inscrito en el Registro de Contratistas (cuadro 13).

Dentro del ámbito legal existe también la Ley de Subcontratación, la que otorga responsabilidad a la empresa demandante de servicios agrícolas por posibles faltas del contratista. La empresa está sujeta a responsabilidad subsidiaria en cuanto debe responder por los trabajadores del contratista, cuando este último no cumple con lo estipulado en el contrato firmado con sus trabajadores; o responsabilidad solidaria si responde en conjunto con el contratista en lo adeudado al trabajador (BCN, 2012).

Sin embargo, a pesar de estar respaldados por esta ley, existen trabajadores que no exigen el pago de sus cotizaciones previsionales o prefieren trabajar con contratistas que ofrecen sueldo mínimo. Al revisar la página de Odepa se observa que un 30% de trabajadores agrícolas declara ganar el sueldo mínimo, lo cual hace suponer de manera lógica la subdeclaración de sus sueldos, considerando que los antecedentes de encuestas (Odepa, 2012) indican sueldos promedios de dos salarios mínimos.

De los contratistas encuestados, un 81% declara pagar las imposiciones o cotizaciones previsionales a sus trabajadores, mientras que un 12% declara que es responsabilidad de la empresa que demanda el servicio agrícola y un preocupante 7% declara que a sus trabajadores no se les paga imposiciones (cuadro 14).

Los trabajadores temporeros agrícolas pueden no exigir el pago de imposiciones o cotizaciones previsionales y/o sub-declarar su sueldo como sueldo mínimo, con el fin de acceder a ciertos beneficios como: un mayor sueldo líquido mensual; una mayor cobertura en Fonasa, ya que los trabajadores que reciben el sueldo mínimo quedan en el Tramo B y, por ende, tienen copago 0%; un menor puntaje en la Ficha de Protección Social y con esto poder acceder a diversos beneficios que otorga el Estado; y, por último, al pago por cargas familiares, ya que a los trabajadores se les otorga un beneficio en dinero por cada carga familiar, que va disminuyendo a medida que aumenta el ingreso mensual (con tope de ingreso mensual de \$501.978). 