

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE
FACULTAD DE AGRONOMÍA E INGENIERÍA FORESTAL
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA AGRARIA

CARACTERÍSTICAS DE LA OFERTA DE TRABAJO Y DE
LAS CONDICIONES DE EMPLEO EN LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR FRUTÍCOLA DE
EXPORTACIÓN

Santiago, Junio de 2009

INDICE

Indice de Cuadros y Tablas	3
Indice de Figuras y Gráficos	6
I. Introducción	7
I.1. Población y características de la muestra	8
II. Resultados	9
II.1. ¿Quiénes son los trabajadores temporeros?	9
II.2. Régimen de trabajo y relación contractual	22
II.3. Seguridad Social	37
II.4. Condiciones de trabajo	39
II.5. Seguridad y prevención de riesgos	47
II.6. Relaciones laborales y satisfacción	53
II.7. Capacitación	62
III. Conclusiones y Recomendaciones	68

Índice de Cuadros

Cuadro N°1. Número y porcentaje de trabajadores por tipo de labor, por zona.	8
Cuadro N°2. Número y porcentaje de trabajadores por tipo de empleador, por zona.	8
Cuadro N°3. Caracterización de trabajadores, según labor.	9
Cuadro N°4. Caracterización de trabajadores, 2001-2009	11
Cuadro N°5. Nivel de educación de trabajadores, mayores y menores de 18 años.	12
Cuadro N°6. Región de Atacama. Caracterización de trabajadores, según labor.	14
Cuadro N°7. Región de Coquimbo. Caracterización de trabajadores, según labor.	15
Cuadro N°8. Zona Centro-Sur. Caracterización de trabajadores, según labor.	16
Cuadro N°9. Caracterización de trabajadores, según sexo.	19
Cuadro N°10. Caracterización de trabajadores, según empleador.	20
Cuadro N°11. Lugar de origen de los trabajadores, según sexo, por zona.	21
Cuadro N°12. Lugar de origen de los trabajadores, según sexo, por empleador.	21
Cuadro N°13. Lugar de origen de los trabajadores, según sexo, por labor.	22
Cuadro N°14. Lugar de origen de los trabajadores, según grupo de edad.	22
Cuadro N°15. Forma en que llegó a la empresa, por zona.	23
Cuadro N°16. Forma en que llegó a la empresa, por labor.	23
Cuadro N°17. Empleador según forma en que llegó a la empresa, por región.	23
Cuadro N°18. Firma de contrato, por zona.	24
Cuadro N°19. Firma de contrato, por labor y sexo.	25
Cuadro N°20. Firma de contrato, por grupo de edad	25
Cuadro N°21. Firma de contrato, por nivel de educación.	25
Cuadro N°22. Proporción de trabajadores según tipo de contrato, por labor.	25
Cuadro N°23. Proporción de trabajadores según tipo de contrato, 2001-2009.	26
Cuadro N°24. Proporción de trabajadores según tipo de contrato, por tipo de empleador y zona.	27
Cuadro N°25. Carga laboral, 2001-2009.	27
Cuadro N°26. Carga laboral, por empleador y zona.	28
Cuadro N°27. Carga laboral, por labor y sexo.	29
Cuadro N°28. Carga laboral por grupo de edad.	29
Cuadro N°29. Meses trabajados al año, 2001-2009.	30
Cuadro N°30. Meses trabajados al año según sexo y empleador, por zona.	31
Cuadro N°31. Meses trabajados al año según labor, por zona.	31
Cuadro N°32. Meses trabajados al año según tramo de edad, por zona.	32
Cuadro N°33. Sueldo mensual promedio, mínimo y máximo según zona.	32
Cuadro N°34. Sueldo promedio mensual según meses trabajados al año, por zona.	33
Cuadro N°35. Sueldo promedio mensual (y desviación estándar) según labor, empleador y sexo, por zona.	33
Cuadro N°36. Sueldo promedio mensual según grupo de edad, por zona.	35
Cuadro N°37. Sueldo promedio mensual según nivel de educación, por zona.	35
Cuadro N°38. Ingreso mensual del trabajo según tipo de contrato, por zona.	35
Cuadro N°39. Ingreso mensual del trabajo según formalidad del contrato, por zona.	35
Cuadro N°40. Proporción de individuos que ha trabajado en más de una empresa durante la temporada según empleador, labor y sexo, por zona.	36
Cuadro N°41. Número promedio de empresas según empleador, labor y sexo, por zona.	36
Cuadro N°42. Cotización previsional, 2001-2009.	37
Cuadro N°43. Cotización previsional según labor, empleador y sexo.	37
Cuadro N°44. Cotización previsional por región.	37
Cuadro N°45. Cotización previsional, por grupo de edad.	38

Cuadro N°46. Afiliación a sistema de salud, 2001-2009.	38
Cuadro N°47. Afiliación a sistema de salud por región.	38
Cuadro N°48. Afiliación a sistema de salud según labor, empleador y sexo.	38
Cuadro N°49. Afiliación a sistema de salud, por grupo de edad.	39
Cuadro N°50. Disponibilidad y uso de servicios, por labor y empleador.	39
Cuadro N°51. Disponibilidad y uso de servicios, por labor 2001.	40
Cuadro N°52. Disponibilidad y uso de servicios, por zona.	40
Cuadro N°53. Alojamiento, 2001-2009..	41
Cuadro N°54. Alojamiento, según empleador y zona.	42
Cuadro N°55. Alojamiento, según labor.	42
Cuadro N°56. Condición de alojamiento provisto por el empleador, por empleador y zona.	43
Cuadro N°57. Condición de alojamiento provisto por el empleador, 2001-2009.	43
Cuadro N°58. Existencia de sala cuna, por sexo y zona.	44
Cuadro N°59. Existencia de sala cuna, por labor y empleador.	45
Cuadro N°60. Existencia de sala cuna, 2001	45
Cuadro N°61. Transporte al trabajo, 2001-2009.	46
Cuadro N°62. Transporte al trabajo, por labor.	46
Cuadro N°63. Transporte al trabajo, por empleador y zona.	47
Cuadro N°64. Implementos de Seguridad, por labor y zona.	48
Cuadro N°65. Implementos de Seguridad, por empleador y zona.	48
Cuadro N°66. Implementos de Seguridad, por labor y zona.	49
Cuadro N°67. Seguridad y prevención de riesgos en la empresa, por empleador y zona.	50
Cuadro N°68. Seguridad y prevención de riesgos en la empresa, por labor y sexo.	50
Cuadro N°69. Percepción de seguridad, 2001.	51
Cuadro N°70. Percepción de riesgos en el trabajo, por empleador y zona.	51
Cuadro N°71. Percepción de riesgos en el trabajo, por labor y sexo.	51
Cuadro N°72. Uso de implementos de seguridad, según percepción de riesgos de la labor.	52
Cuadro N°73. Proporción que sufre accidentes, por empleador y zona.	52
Cuadro N°74. Proporción que sufre accidentes, por labor y sexo.	52
Cuadro N°75. Información de riesgos, por labor y empleador.	53
Cuadro N°76. Información laboral, por empleador y zona.	54
Cuadro N°77. Información laboral, sexo y labor.	54
Cuadro N°78. Información laboral, 2001.	55
Cuadro N°79. Frecuencia de la supervisión, 2001-2009.	55
Cuadro N°80. Frecuencia de la supervisión, por empleador y zona.	56
Cuadro N°81. Frecuencia de la supervisión, por labor.	56
Cuadro N°82. Evaluación de la relación con el supervisor, 2001-2009.	57
Cuadro N°83. Evaluación de la relación con el supervisor, por empleador y zona.	57
Cuadro N°84. Evaluación de la relación con el supervisor, por labor.	57
Cuadro N°85. Percepción de reconocimiento, justicia del acuerdo y fidelidad al empleador, por empleador y zona.	58
Cuadro N°86. Percepción de reconocimiento, justicia del acuerdo y fidelidad al empleador, por labor y sexo.	58
Cuadro N°87. Percepción de reconocimiento, justicia del acuerdo y fidelidad al empleador, por grupo de edad.	58
Cuadro N°88. Percepción de reconocimiento, justicia del acuerdo y fidelidad al empleador, 2001-2009.	59
Cuadro N°89. Fidelidad al empleador según justicia del acuerdo.	59

Cuadro N°90. Sueldo promedio mensual según percepción de justicia del acuerdo, por empleador y zona.	60
Cuadro N°91. Satisfacción con el trabajo, 2001-2009.	60
Cuadro N°92. Satisfacción con el trabajo, por empleador y zona.	61
Cuadro N°93. Satisfacción con el trabajo, por tipo de labor y sexo.	61
Cuadro N°94. Satisfacción con el trabajo, según percepción de justicia del acuerdo.	61
Cuadro N°95. Satisfacción con el trabajo, según percepción de reconocimiento en el trabajo.	62
Cuadro N°96. Fidelidad al empleador, según percepción de reconocimiento en el trabajo.	62
Cuadro N°97. Capacitaciones, 2001-2009.	63
Cuadro N°98. Proporción de trabajadores que ha realizado capacitaciones según empleador, por zona.	63
Cuadro N°99. Utilidad de la capacitación para el trabajo, por empleador.	63
Cuadro N°100. Utilidad de la capacitación para el trabajo, por zona.	63
Cuadro N°101. Proporción de trabajadores que ha realizado capacitaciones y duración de las mismas, por empleador.	63
Cuadro N°102. Proporción de trabajadores que ha realizado capacitaciones y duración de las mismas, por tipo de labor.	64
Cuadro N°103. Utilidad de la capacitación para el trabajo, por tipo de labor.	64
Cuadro N°104. Temas de capacitación, por zona.	64
Cuadro N°105. Proporción de trabajadores que ha realizado capacitaciones, por sexo.	65
Cuadro N°106. Utilidad de la capacitación para el trabajo, por sexo.	65
Cuadro N°107. Temas de capacitación, por sexo.	65
Cuadro N°108. Interés en capacitarse, por empleador, labor y sexo.	66
Cuadro N°109. Temas de interés, por zona.	66
Cuadro N°110. Temas de interés, por sexo.	67

Indice de Figuras

Figura N°1. Distribución de trabajadores por edad, según labor.	10
Figura N°2. Nivel de educación, según labor.	13
Figura N°3. Distribución por edades, según zona.	17
Figura N°4. Nivel educacional, según región.	18
Figura N°5. Frecuencia de Sueldos Mensuales, por región.	32
Figura N°6. Frecuencia de Sueldos Mensuales, por labor.	34
Figura N°7. Frecuencia de Sueldos Mensuales, por empleador.	34

I. Introducción

El presente estudio, encargado por el Comité Laboral del OTIC AGROCAP al Departamento de Economía Agraria de la Pontificia Universidad Católica (DEAUC), busca profundizar en la realidad económica, social y laboral de los trabajadores de temporada del sector frutícola de exportación.

Interesa complementar la información generada por el estudio “Realidad Social-Laboral y Capacitación del Trabajador Temporero del Sector Frutícola” realizado por la Facultad de Ciencias Agronómicas de la Universidad de Chile y la Corporación Educacional de la Construcción el año 2001 (en adelante, AGROCAP 2001). Esto permitirá evidenciar los cambios observados para este grupo en el período 2001-2009.

En particular interesa realizar una caracterización socio demográfica de los trabajadores, considerando, entre otras variables, sexo, edad, educación, estado civil y número de hijos. Fundamental resulta la información referente al régimen de trabajo y la relación contractual, así como la de seguridad social. Interesa también indagar sobre las condiciones en que estos trabajadores realizan sus labores, las relaciones laborales con sus superiores y el nivel de satisfacción con su trabajo. Por último, se profundizará en el tema de la capacitación, sobre el tipo y cantidad de capacitaciones realizadas por estos trabajadores y su interés en las mismas.

Según datos del Censo Agropecuario 2007, en los meses de noviembre a marzo, el promedio de trabajadores en empleo de temporada corresponde a aproximadamente 400 mil, lo que equivale a un 68% de la fuerza de trabajo en la agricultura en esos meses. De ahí la relevancia de profundizar en el estudio de la situación de los trabajadores de temporada y de su evolución.

Para los fines de este estudio, se considera como trabajadores temporeros a “todas aquellas personas que realizan trabajos en huerto o packing, durante el período de cosecha y embalaje de uvas, carozos, pomáceas y kiwis de exportación”. La información se obtiene por medio de una encuesta directa a trabajadores(as) temporeros(as) participantes en las faenas de huerto y labores de packing, desde las regiones III a VII, discriminando por zonas.

El tamaño muestral permite representatividad en las regiones de Atacama y Coquimbo y en la zona Centro-Sur (que agrupa a las regiones de Valparaíso, el Libertador Bernardo O’Higgins, el Maule y Metropolitana).

La muestra corresponde a 803 encuestas efectivas, aplicadas a 247 trabajadores de la Región de Atacama, 303 de la Región de Coquimbo y 253 de la zona Centro-Sur. La estimación del tamaño muestral se obtiene considerando la varianza del ingreso para la población de trabajadores de temporada, identificada de acuerdo a la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2006. El error muestral para la estimación es de 6% y el nivel de confianza de 94%.

I.1. Población y características de la muestra

Según lo observado en el Cuadro N°1, 62% de la muestra corresponde a individuos en labores de huerto, 36% a trabajadores en packing y sólo 2% realizan ambos tipos de labores. Esta situación, sin embargo, difiere entre zonas, lo que se debe en parte a las fechas específicas en que se realizaron las encuestas. En la Región de Atacama, 90% de la muestra corresponde a trabajadores en labores de huerto, mientras que en la Región de Coquimbo y la zona Centro-Sur, los valores correspondientes son 42% y 59%, respectivamente.

Cuadro N°1. Número y porcentaje de trabajadores por tipo de labor, por zona

Labor	Zona						Total	
	Atacama		Coquimbo		Centro-Sur			
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Huerto	223	90	128	42	149	59	500	62
Parking	24	10	162	53	102	40	288	36
Ambas		0	13	4	2	1	15	2
Total	247	100	303	100	253	100	803	100

La mayor proporción de los trabajadores se emplea directamente con la empresa. Sólo un 27% de ellos lo hace a través de un contratista (Cuadro N°2). La participación de los contratistas es mayor en la zona Centro-Sur, con 32% de los trabajadores vinculados a este tipo de empleador, contrastando con 26% y 24% en las regiones de Atacama y Coquimbo, respectivamente. Esta diferencia no es, sin embargo, significativa.

Cuadro N°2. Número y porcentaje de trabajadores por tipo de empleador, por zona

Tipo de empleador	Zona						Total	
	Atacama		Coquimbo		Centro-Sur			
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Empresa	183	74	231	76	173	68	587	73
Contratista	65	26	72	24	80	32	217	27
Total	247	100	303	100	253	100	803	100

II. Resultados

II.1. ¿Quiénes son los trabajadores temporeros?

Tipo de labor, edad y distribución por sexo.

La información del Cuadro N°3 permite realizar una primera caracterización de los trabajadores de temporada del sector frutícola según el tipo de labor que realizan. Los datos sugieren que aproximadamente un 47% de los trabajadores del sector son hombres, y que la edad promedio es de 34 años. Esta proporción es menor a la observada en AGROCAP 2001, con un 53% de los trabajadores de sexo masculino (Cuadro N°4). Dicho estudio detectó también una edad promedio de los trabajadores levemente inferior (32 años). A nivel nacional, de acuerdo a información del Censo Agropecuario, la proporción de hombres empleados en empleo estacional va de 63% a 66% entre los meses de noviembre y abril. A nivel agregado de la economía, el trimestre enero-marzo del año 2005 los hombres constituían un 65% de los ocupados (INE). Estos datos sugieren que para el grupo en estudio, la participación de las mujeres en el empleo es relativamente más importante que en la economía global. Es necesario reconocer, sin embargo, que los resultados particulares de este estudio al respecto, podrían estar influenciados en parte por sesgos en el proceso de toma de muestra, dada una mejor disposición de las mujeres a participar.

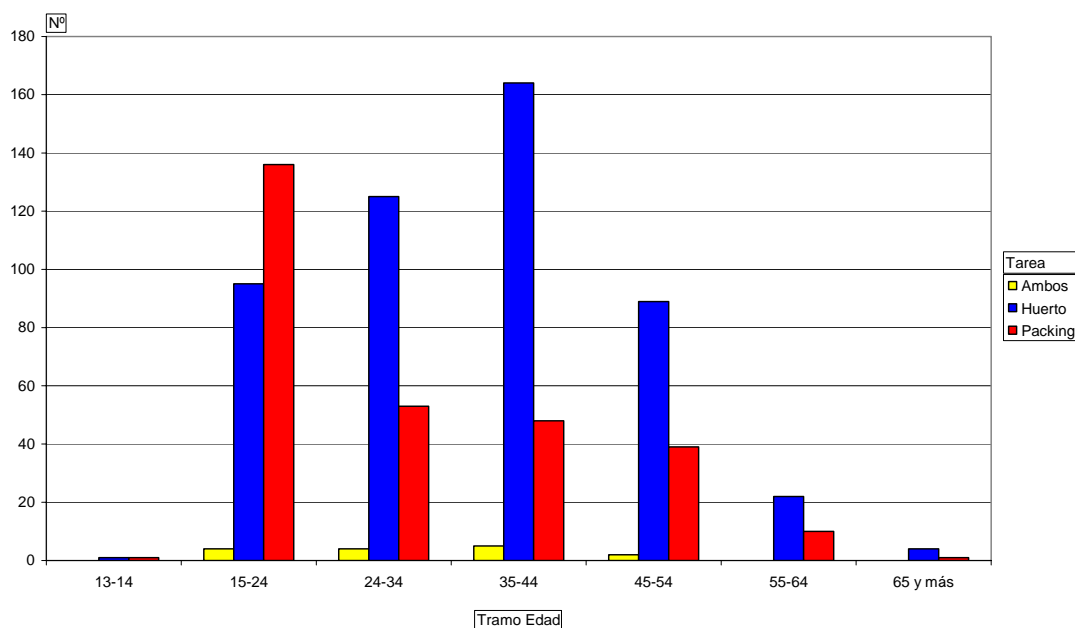
Cuadro N°3. Caracterización de trabajadores, según labor

	Huerto	Packing	Total
Proporción de hombres (%)	61	24	47
Proporción de jefes de hogar (%)	62	36	53
Edad	36,2	29,9	33,9
Proporción con al menos 1 hijo (%)	76	55	68
Número promedio de hijos ¹	1,7	1,2	1,5
Proporción con al menos 1 hijo menor de 18 años (%)	61	41	53
Número de hijos menores de 18	0,97	0,59	0,83
Estado civil (%)			
Soltero	60	67	63
Casado	34	27	31
Viudo	2	2	2
Separado	5	3	4
Nivel de educación (%)			
Básica incompleta	22	7	16
Básica completa	17	12	15
Media incompleta	31	24	29
Media completa	25	39	30
Técnica incompleta	1	5	2
Técnica completa	2	4	3
Universitaria incompleta	2	8	4
Universitaria completa	1	1	1
Tamaño muestral	500	288	803

¹ Cálculo incluye a individuos sin hijos.

En labores de huerto se observa una mayor proporción de trabajadores hombres que en packing (61% versus 24%) y un promedio de edad 6 años mayor (36 y 30 años, respectivamente)². La Figura N°1 permite apreciar claramente que en labores de packing existe una mayor proporción de trabajadores más jóvenes. Los datos del estudio AGROCAP 2001 mostraron una segmentación por sexo aún mayor entre las labores con 75% de trabajadores hombres en huerto y sólo 21% en packing, y una brecha de edad entre estos dos grupos de sólo un año y medio.

Figura N°1. Distribución de trabajadores por edad, según labor



Menos de un 1% de los trabajadores corresponde a individuos de menores de 15 años. Una situación similar se constató en AGROCAP 2001.

² Tanto la diferencia en proporción de hombres, como la diferencia de edad promedio entre trabajadores en labores de huerto con aquéllos en packing, son significativas al 5% de confianza.

Cuadro N°4. Caracterización de trabajadores, 2001-2009

	AGROCAP 2001	AGROCAP 2009
Proporción de hombres (%)	53	47
Proporción de jefes de hogar (%)	32	53
Edad	32	33,9
Proporción con al menos 1 hijo (%)	64,5	68
Número promedio de hijos ³	1,5	1,5
Proporción con al menos 1 hijo menor de 18 años (%)		53
Número de hijos menores de 18		0,83
Estado civil (%)		
Soltero	53	63
Casado	39	31
Viudo	2	2
Separado	5	4
Nivel de educación (%)		
Básica incompleta	34,5	16
Básica completa	18,2	15
Media incompleta	22,5	29
Media completa	16,2	30
Técnica incompleta		2
Técnica completa		3
Universitaria incompleta	8,6	4
Universitaria completa		1
Tamaño muestral	1.680	803

Estado civil y número de hijos.

Consistente con lo encontrado por AGROCAP 2001⁴, un 68% de los trabajadores declara tener al menos un hijo, y 53% al menos un hijo menor de 18 años. El número promedio de hijos es de 1,5, con un promedio de hijos menores de 18 años de 0,83⁵. Se observan diferencias significativas entre trabajadores en labores de huerto y aquéllos en packing. El primer grupo presenta un mayor número de trabajadores con hijos y un mayor número promedio de hijos (y también de hijos menores de 18 años).

Más de 60% de los trabajadores temporales de la fruta son solteros, con una diferencia de 7 puntos porcentuales entre los que realizan labores en huerto y los de packing (60% y 67%, respectivamente). La brecha se manifiesta paralela-mente para la proporción que declara estar casado, con un 27% de los de packing en esta situación versus 34% de los de huerto. Viudos y separados son una proporción menor de esta población. Un 53% declara ser jefe de hogar⁶, observándose una diferencia significativa según tipo de labor, con una menor probabilidad de ser

³ Cálculo incluye a individuos sin hijos.

⁴ En dicho estudio 64,5% de los trabajadores tiene al menos un hijo, con un promedio de 1,5 hijos por trabajador.

⁵ Cálculo incluye a individuos sin hijos.

⁶ Corresponde a reporte de los encuestados.

jefatura de hogar en trabajadores de packing. Esto último asociado a que en el packing la proporción de mujeres es mayor.

Destaca que la proporción de trabajadores solteros es 10 puntos porcentuales mayor a la detectada por AGROCAP 2001 (63% versus 53%), lo que se complementa con una menor proporción de individuos casados (31% versus 39%). Esto no es más que un reflejo de la tendencia observada a nivel nacional.

Niveles de educación.

En relación a los niveles de educación, se observan mejoras significativas en la situación de los trabajadores. De acuerdo a AGROCAP 2001, 34,5% de los trabajadores no completó la educación básica y sólo 24,8% indicó haber terminado la educación media. Según los datos del presente estudio, la proporción de individuos que no completa la educación básica cae a 16%, mientras que la proporción de quienes tienen educación media completa sube a 40%.

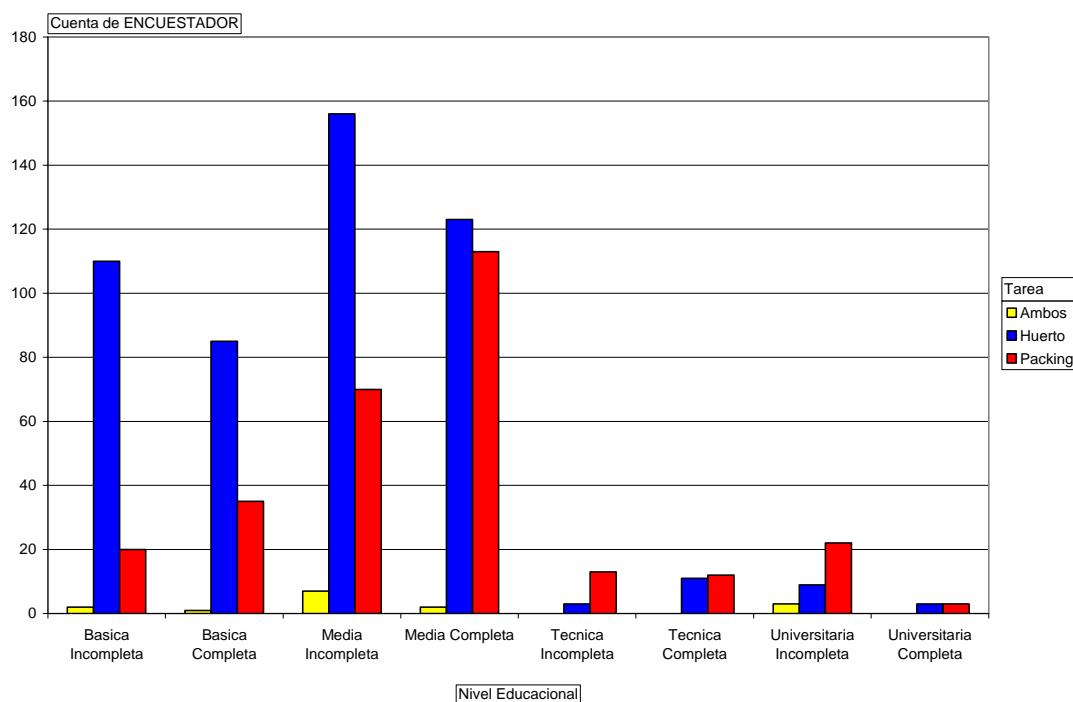
Para el grupo de individuos menores de 18 años (Cuadro N°5), aún en edad escolar y con un promedio de 16 años, existe una proporción significativamente mayor con educación media incompleta (69%) y un porcentaje muy bajo de individuos con educación básica completa o incompleta. Esto es un reflejo del énfasis de las políticas públicas en ampliar la cobertura educacional. Así mismo, en AGROCAP 2001, para este grupo no existían individuos sin educación y un alto porcentaje (52%) se encontraba completando la media.

Cuadro N°5. Nivel de educación de trabajadores, mayores y menores de 18 años (%)

	Mayores de 18 años	Menores de 18 años	Total
Básica incompleta	17	3	16
Básica completa	16	3	15
Media incompleta	28	69	29
Media completa	30	24	30
Técnica incompleta	2	-	2
Técnica completa	3	-	3
Universitaria incompleta	4	-	4
Universitaria completa	1	-	1
Tamaño muestral	774	29	803

En educación, también se observan diferencias significativas entre los trabajadores de huerto y aquéllos en labores de packing; estos últimos tienen una presencia relativamente mayor en la educación media y superior, en desmedro de la básica (Figura N°2).

Figura N°2. Nivel de educación según labor



Características específicas por región.

Es de interés determinar si existen diferencias en el trabajo de temporada en las distintas regiones. En relación a las características de los trabajadores en el sector, los datos sugieren que las habría. Por ejemplo, en la Región de Atacama se observa una mayor proporción de hombres (68%) en el trabajo de temporada de la fruta (Cuadro N°6), lo que estaría asociado a un mayor número de trabajadores en labores de huerto, que suelen concentrar relativamente más hombres que mujeres. Esto es consistente con la información del Censo Agropecuario 2007, que indica que en la Región de Atacama la proporción de hombres (en relación a mujeres) en empleo estacional es mayor que a nivel nacional, con valores de 70% a 76% entre los meses de noviembre y abril.

En la Región de Coquimbo y la zona Centro-Sur llama la atención no sólo la baja proporción de temporeros hombres, sino particularmente la baja proporción relativa de los mismos que se observa en labores de huerto (52%) (Cuadros N°7 y N°8). Los datos del Censo Agropecuario 2007 indican que en la Región de Coquimbo existe una menor proporción relativa de hombres en empleo estacional; entre noviembre y abril, la participación relativa masculina sería de 57% a 65%. Según la misma fuente, la proporción de empleo masculino en la zona Centro-Sur está en línea con lo

observado a nivel nacional, con valores de 63% a 65% entre los meses de noviembre y abril.

Para las labores de huerto, una mayor proporción de trabajadores hombres se asocia a una mayor proporción de jefes de hogar. En particular, la Región de Atacama presenta un 72% hombres y un 90% de jefes de hogar entre los trabajadores en estas labores. En la Región de Coquimbo y la zona Centro-Sur, por otra parte, los trabajadores en labores de huerto son, en 52% hombres y 63-64% jefes de hogar.

La situación al analizar aquéllos en labores de packing es distinta. Si bien en todas las regiones la proporción de hombres en estas labores es significativamente más baja, las zonas con menor proporción de hombres presentan una mayor proporción de jefes de hogar que aquélla con relativamente más hombres en packing. Así, la zona Centro-Sur con sólo 17% de hombres entre los trabajadores de packing, tiene un 41% de jefatura de hogar entre ellos. En el otro extremo, la Región de Atacama presenta una proporción de 29% de hombres en las labores de packing, pero sólo un 10% de jefatura de hogar entre los trabajadores en estas labores.

**Cuadro N°6. Región de Atacama.
Caracterización de trabajadores, según labor**

	Huerto	Packing	Total
Proporción de hombres (%)	72	29	68
Proporción de jefes de hogar (%)	90	10	58
Edad	35,4	33,0	35,8
Proporción con al menos 1 hijo (%)	76	79	76
Número promedio de hijos	1,6	1,8	1,6
Proporción con al menos 1 hijo menor de 18 años (%)	67	71	68
Número de hijos menores de 18	1,09	1,04	
Estado civil (%)			
Soltero	67	50	65
Casado	27	42	28
Viudo	1	-	1
Separado	5	8	5
Nivel de educación (%)			
Básica incompleta	20	4	19
Básica completa	16	33	17
Media incompleta	36	17	34
Media completa	25	38	26
Técnica incompleta	-	-	-
Técnica completa	3	8	3
Universitaria incompleta	-	-	-
Universitaria completa	-	-	-
Sueldo mensual promedio	199.484	161.750	196.380
Tamaño muestral	223	24	247

**Cuadro N°7. Región de Coquimbo.
Caracterización de trabajadores, según labor**

	Huerto	Packing	Total
Proporción de hombres (%)	52	27	38
Proporción de jefes de hogar (%)	63	33	47
Edad	36,5	28	31,8
Proporción con al menos 1 hijo(%)	77	48	61
Número promedio de hijos	2,0	1,0	1,4
Proporción con al menos 1 hijo menor de 18 años(%)	56	34	44
Número de hijos menores de 18	0,98	0,48	0,70
Estado civil (%)			
Soltero	64	78	72
Casado	29	17	22
Viudo	2	1	4
Separado	5	3	2
Nivel de educación(%)			
Básica incompleta	23	7	14
Básica completa	23	7	14
Media incompleta	24	26	26
Media completa	22	36	29
Técnica incompleta	1	7	4
Técnica completa	1	6	4
Universitaria incompleta	5	10	9
Universitaria completa	2	1	1
Experiencia en el sector (años)			
Sueldo mensual promedio	203.661	186.600	195.133
Tamaño muestral	128	162	303

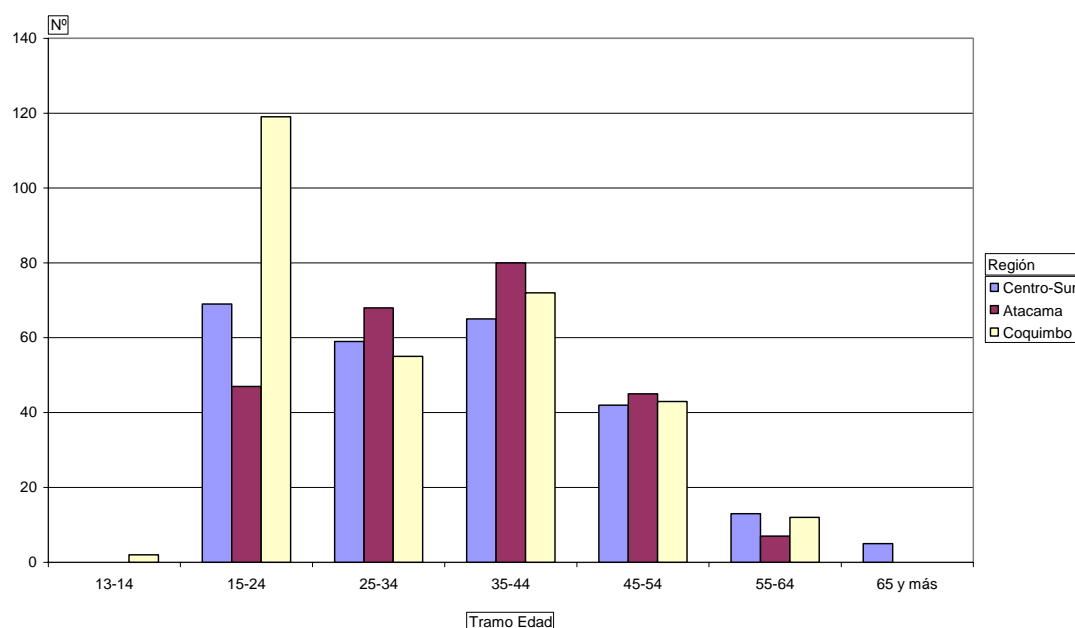
**Cuadro N°8. Zona Centro-Sur.
Caracterización de trabajadores, según labor**

	Huerto	Packing	Total
Proporción de hombres (%)	52	17	38
Proporción de jefes de hogar (%)	64	41	55
Edad	37,0	32,3	35,0
Proporción con al menos 1 hijo (%)	74	61	68
Número promedio de hijos	1,7	1,4	1,6
Proporción con al menos 1 hijo menor de 18 años (%)	54	46	51
Número de hijos menores de 18	0,78	0,68	0,74
Estado civil (%)			
Soltero	46	54	49
Casado	48	39	45
Viudo	2	4	3
Separado	3	3	3
Nivel de educación (%)			
Básica incompleta	23	8	17
Básica completa	14	15	14
Media incompleta	60	24	28
Media completa	26	45	34
Técnica incompleta	1	2	2
Técnica completa	3	-	2
Universitaria incompleta	2	5	3
Universitaria completa	1	2	1
Sueldo mensual promedio	174.497	183.890	178.230
Tamaño muestral	149	102	253

Respecto de la edad, la Región de Coquimbo es la que tiene, en promedio, trabajadores más jóvenes⁷. El promedio de edad de esta región es de 32 años, mientras que la Región de Atacama y la zona Centro-Sur presentan promedios de 36 y 35 años, respectivamente. Como se observa en la Figura N°3, esto se debe a la importancia relativa que tienen los trabajadores entre 15 y 24 años en esta región. Al igual que a nivel general, en la Región de Coquimbo y en la zona Centro-Sur se observan diferencias significativas de edad entre trabajadores de huerto y de packing.

⁷ Diferencia significativa al 5% de confianza

Figura N°3. Distribución por edades, según zona



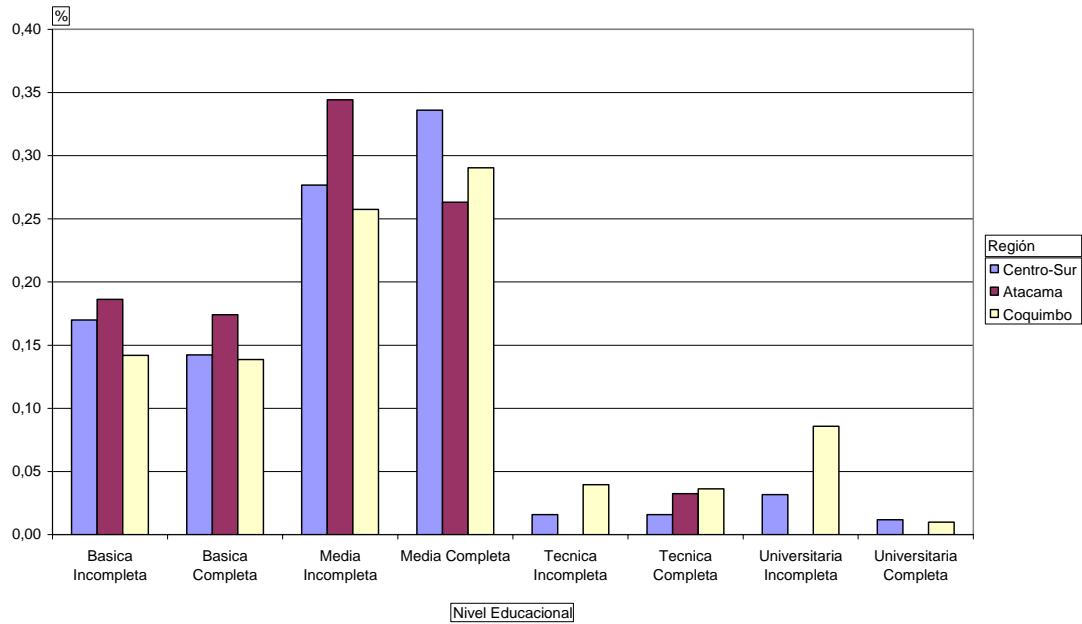
En relación a la presencia de hijos, en la Región de Atacama una proporción mayor de los trabajadores, declara tener al menos un hijo (76% versus 61-68%) y al menos un hijo menor de 18 años (68% versus 44%-51%). Por otra parte, se observan diferencias en esta variable entre trabajadores de packing y de huerto en la Región de Coquimbo y la zona Centro-Sur. En la Región de Atacama, una importante proporción de los trabajadores de packing declara tener al menos un hijo (79%)⁸.

A nivel regional la tendencia nacional por estado civil se mantiene: a excepción de la Región de Atacama, se observa que entre los trabajadores de huerto hay una proporción relativamente mayor de individuos que declaran estar casados, en comparación con los de packing; estos últimos, por su parte, tienen una proporción relativamente mayor que declara estar soltero. Las diferencias entre zonas en las proporciones de individuos solteros y casados reflejan las diferencias en los promedios de edad. Aquellas regiones con trabajadores en promedio más jóvenes son también las que muestran una presencia relativamente mayor de individuos solteros.

En relación a los niveles de educación, en las tres zonas se observan diferencias entre los trabajadores de huerto y de packing. Los primeros tienen en promedio niveles menores de educación. De acuerdo a lo observado en la Figura N°4, los trabajadores en la Región de Coquimbo tendrían niveles mayores de educación que los de la zona Centro-Sur, y estos últimos que aquéllos en la Región de Atacama.

⁸ Es importante recordar que en la Región de Atacama la proporción de la muestra que corresponde a trabajadores en labores de packing es de sólo 10%.

Figura N°4. Nivel educacional, según región



Caracterización de trabajadores según sexo.

Al comparar las características de los trabajadores hombres con las mujeres se observa que estas últimas son en promedio más jóvenes y tienen una menor proporción de jefatura de hogar que los hombres (47% versus 59%). Entre los hombres se aprecia relativamente una mayor proporción de solteros y una menor proporción de casados en comparación con las mujeres. Si bien entre las mujeres la proporción con al menos un hijo es mayor que en el caso de los hombres, no se observan diferencias al considerar los hijos menores de 18 años. Hombres y mujeres presentan similares niveles de educación, sólo levemente mayor para las mujeres (Cuadro N°9).

Cuadro N°9. Caracterización de trabajadores, según sexo

	Femenino	Masculino	Total
Proporción de jefes de hogar(%)	47	59	52
Edad	33,2	34,5	33,9
Proporción con al menos 1 hijo (%)	73	63	68
Número promedio de hijos	1,71	1,35	1,54
Proporción con al menos 1 hijo menor de 18 años (%)	54	52	53
Número de hijos menores de 18	0,82	0,83	0,83
Estado civil (%)			
Soltero	59	67	63
Casado	34	28	31
Viudo	3	1	2
Separado	4	4	4
Nivel de educación (%)			
Básica incompleta	15	18	16
Básica completa	14	16	15
Media incompleta	28	31	29
Media completa	33	26	30
Técnica incompleta	2	2	2
Técnica completa	3	3	3
Universitaria incompleta	4	4	4
Universitaria completa	1	-	1
Tamaño muestral	424	379	803

Caracterización de trabajadores según empleador.

Por otra parte, si se compara a los trabajadores contratados directamente por una empresa con aquéllos que operan a través de contratistas, se aprecia entre las diferencias, una mayor edad promedio del primer grupo, el que tiene también una mayor proporción de trabajadores con al menos un hijo (y al menos un hijo menor de 18 años). Entre ellos se observan también relativamente más individuos casados que entre aquéllos que se vinculan con contratistas (Cuadro N°10).

En línea con lo encontrado por AGROCAP 2001, los datos sugieren que los contratistas emplean trabajadores con un nivel de educación promedio mayor que las empresas. Un 47% de quienes trabajan con contratistas completaron o superaron la educación media, en comparación con sólo un 37% de quienes están contratados por la empresa (Cuadro N°10).

Cuadro N°10. Caracterización de trabajadores, según empleador

	Empresa	Contratista	Total
Proporción de hombres (%)	47	47	47
Proporción de jefes de hogar (%)	54	49	53
Edad	34,5	32,1	33,9
Proporción con al menos 1 hijo (%)	70	62	68
Número promedio de hijos	1,6	1,4	1,5
Proporción con al menos 1 hijo menor de 18 años (%)	54	51	53
Número de hijos menores de 18	0,84	0,81	0,83
Estado civil (%)			
Soltero	61	68	63
Casado	33	26	31
Viudo	2	2	2
Separado	4	4	4
Nivel de educación (%)			
Básica incompleta	18	12	16
Básica completa	15	16	15
Media incompleta	30	26	29
Media completa	28	35	30
Técnica incompleta	2	2	2
Técnica completa	3	4	3
Universitaria incompleta	4	4	4
Universitaria completa	—	2	1
Tamaño muestral	587	217	803

Lugar de origen de los trabajadores.

Al analizar el origen de los trabajadores (Cuadro N°11) se observa que 77% de las mujeres viven en la misma comuna donde se emplean, contra sólo 52% de los hombres. Esta brecha es aún mayor en la Región de Atacama, donde sólo 32% de los hombres que se emplean en el sector viven en la misma comuna y 59% vienen de otras regiones. Esta región es la que recibe una mayor proporción de trabajadores (hombres y mujeres) de otras regiones (45%, en contraste con 6% y 5% en la Región de Coquimbo y la zona Centro-Sur).

Cuadro N°11. Lugar de origen de los trabajadores según sexo, por zona (%)

	Femenino	Masculino	Total
	Región de Atacama		
Misma comuna	70	32	44
Otra comuna de la región	15	8	11
Otra región	15	59	45
Otro país	-	1	-
	Región de Coquimbo		
Misma comuna	75	66	72
Otra comuna de la región	18	29	22
Otra región	7	5	6
Otro país	-	-	-
	Zona Centro-Sur		
Misma comuna	83	69	78
Otra comuna de la región	16	18	17
Otra región	1	13	5
Otro país	-	-	-
	Total		
Misma comuna	77	52	65
Otra comuna de la región	17	17	17
Otra región	6	31	18
Otro país	-	-	-

De acuerdo al Cuadro N°12, la mayor migración entre regiones corresponde a trabajadores empleados con contratistas. Específicamente, de aquéllos que se vinculan a contratistas, sólo un 46% proviene de la misma comuna donde vive, mientras que 28% y 25% provienen de otra comuna de la región y de otra región, respectivamente. En contraste, de aquéllos empleados directamente por una empresa, 72% vive en la misma comuna donde trabaja. Estas tendencias se observan tanto para hombres como mujeres, si bien ellas migran relativamente menos.

Cuadro N°12. Lugar de origen de los trabajadores según sexo, por empleador (%)

	Femenino	Masculino	Total
	Empresa		
Misma comuna	84	59	72
Otra comuna de la región	12	14	13
Otra región	5	27	15
	Contratista		
Misma comuna	59	32	46
Otra comuna de la región	31	25	28
Otra región	11	42	25
Otro país	-	1	-

Según labor se aprecian diferencias significativas (Cuadro N°13). En particular, se observa una proporción mayor de trabajadores provenientes de otras regiones entre aquéllos en labores de huerto. Esto se explica fundamentalmente por el comportamiento de los hombres. Entre las mujeres, independiente del tipo de labor que realicen, la proporción que corresponde a migrantes es la misma.

Cuadro N°13. Lugar de origen de los trabajadores según sexo, por labor (%)

	Femenino	Masculino	Total
Huerto			
Misma comuna	76	48	59
Otra comuna de la región	16	14	15
Otra región	8	37	26
Packing			
Misma comuna	78	65	75
Otra comuna de la región	18	29	20
Otra región	5	6	5

Por último, como es razonable suponer, a mayor juventud de los trabajadores se aprecia una mayor probabilidad de provenir de otras comunas o regiones (Cuadro N°14).

Cuadro N°14. Lugar de origen de los trabajadores según grupo de edad (%)

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Misma comuna	62	64	65	69	78
Otra comuna de la región	20	15	15	18	13
Otra región	18	21	20	12	9
Otro país	-	-	-	1	-

II.2. Régimen de trabajo y relación contractual

En términos generales, la mitad de los trabajadores accede al trabajo de forma directa, mientras que un 24% y 23% lo hace a través de un contratista o enganchador y un compañero, respectivamente. Como se observa en el Cuadro N°15, los contratistas son relativamente más importantes en la zona Centro-Sur, mientras que en la Región de Coquimbo el empleo directo adquiere más importancia.

Cuadro N°15. Forma en que llegó a la empresa, por zona (%)

	Atacama	Coquimbo	Centro-Sur	Total
Contratista o enganchador	24	19	31	24
Llegó directamente	45	55	52	51
Un compañero lo trajo	29	24	16	23
Otro	2	1	1	1

El análisis por labor sugiere que entre quienes laboran en packing existe una mayor probabilidad de llegar a través de un contratista o enganchador o a través de un compañero que en el caso de quienes están en labores de huerto (Cuadro N°16). Un 56% de quienes trabajan en huerto llegan directamente a la empresa, contra sólo un 42% de aquéllos en packings.

Cuadro N°16. Forma en que llegó a la empresa, por labor (%)

	Huerto	Packing	Total
Contratista o enganchador	22	29	24
Llegó directamente	56	42	51
Un compañero lo trajo	21	27	23
Otro	1	2	1

La mayor parte de quienes son contactados para el trabajo por un contratista o enganchador son también contratados por el mismo (91%), independiente de la zona. A la inversa, los trabajadores que llegan directamente a la empresa o a través de un compañero son casi en su totalidad contratados por la empresa (95% y 91%, respectivamente) (Cuadro N°17).

Cuadro N°17. Empleador según forma en que llegó a la empresa, por región (%)

	Contratista o enganchador	Directamente	Por un compañero
Región de Atacama			
La empresa	7	98	94
Contratista	93	2	6
Región de Coquimbo			
La empresa	14	92	88
Contratista	86	8	12
Zona Centro-Sur			
La empresa	6	98	90
Contratista	94	2	10
Total			
La empresa	9	95	91
Contratista	91	5	9

Firma de contrato.

Una alta proporción de los trabajadores (82%) declara firmar contrato, sin embargo, entre aquéllos empleados por un contratista la probabilidad de firmar contrato se reduce significativamente (a 61%) (Cuadro N°18). AGROCAP 2001 también encontró que, en términos generales, existía contrato escrito y firmado.

Por otra parte, el Cuadro N°18 sugiere que la proporción de trabajadores que firman contrato se reduce de norte a sur, ya que se observa que en la Región de Atacama un 96% de los temporeros de la fruta firma contrato, mientras que 84% lo hace en la Región de Coquimbo y sólo 66% en la zona Centro-Sur. Esto se explica fundamentalmente porque aquellos trabajadores empleados a través de contratistas en la zona Centro-Sur presentan una muy baja probabilidad de firmar contrato (24%). En las regiones de Atacama y Coquimbo los valores correspondientes son de 97% y 71%, respectivamente. Por último, independiente de la zona geográfica considerada, de los trabajadores que tienen contrato, la mayor parte indica haber recibido una copia del mismo (94%), con un valor levemente más bajo para quienes se emplean a través de contratistas (88%).

Cuadro N°18. Firma de contrato, por zona (%)

	Empresa	Contratista	Total
	Región de Atacama		
Firmó contrato	96	97	96
Recibió copia ⁹	97	94	96
	Región de Coquimbo		
Firmó contrato	88	71	84
Recibió copia	97	82	94
	Zona Centro-Sur		
Firmó contrato	86	24	66
Recibió copia	95	84	93
	Total		
Firmó contrato	90	61	82
Recibió copia	96	88	94

Si bien no se observan diferencias importantes por sexo en la probabilidad de firmar contrato y de recibir copia, el Cuadro N°19 sugiere que la proporción de individuos que firma contrato entre quienes se emplean en packing es significativamente menor que entre quienes trabajan en labores de huerto (72% versus 88%). Desde los 35 años en adelante no se evidencian grandes diferencias en la proporción de individuos que firma contrato (Cuadro N°20). Sólo los grupos más jóvenes suponen una situación de mayor vulnerabilidad al respecto; en particular, sólo 72% de los trabajadores entre 15 y 24 años y 83% de aquéllos entre los 25 y los 34 años, declara haber firmado contrato. No se observan diferencias entre grupos de edad en relación a haber recibido copia. El Cuadro N°21 muestra que por nivel educacional

⁹ Porcentaje se calcula sobre el total que indica haber firmado contrato.

las discrepancias tampoco son grandes, a excepción de la situación de los individuos con educación universitaria, de los que sólo un 70% firma contrato.

Cuadro N°19. Firma de contrato, por labor y sexo (%)

	Labor		Sexo	
	Huerto	Packing	Femenino	Masculino
Firmó contrato	88	72	80	85
Recibió copia	97	89	94	95

Cuadro N°20. Firma de contrato, por grupo de edad (%)

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Total
Firmó contrato	72	83	89	87	91	82
Recibió copia	94	95	94	96	90	94

Cuadro N°21. Firma de contrato, por nivel de educación (%)

	Básica	Media	Técnica	Universitaria
Firmó contrato	85	81	90	70
Recibió copia	96	93	94	93

Tipo de contrato.

Según el Cuadro N°22, el 70% de los trabajadores indica poseer un contrato por obra o faena, 14% un contrato a plazo fijo o mensual y 12% lo ignora. La situación de los trabajadores parece ser menos favorable que lo planteado por AGROCAP 2001, donde sólo un 4% de los individuos ignoraba su tipo de contrato (Cuadro N°23). El desconocimiento de la situación contractual es significativamente mayor entre quienes trabajan en packings (18% contra 9% para los trabajadores en huerto). La modalidad de contratación por obra o faena es relativamente más común en huerto que en packing (76% contra 59%), mientras que la contratación a plazo fijo o mensual se observa relativamente más en trabajadores en labores de packing.

Cuadro N°22. Proporción de trabajadores según tipo de contrato, por labor (%)

	Huerto	Packing	Total
Indefinido	6	1	4
Plazo fijo o mensual	8	23	14
Por obra o faena	76	59	70
Lo ignora	9	18	12

Cuadro N°23. Proporción de trabajadores según tipo de contrato, 2001-2009 (%)

	AGROCAP 2001	AGROCAP 2009
Indefinido	-	4,0
Plazo fijo o mensual	4,3	14,0
Por obra o faena	21,2	70,0
Por la temporada	69,3	-
Diario o por horas	1,0	-
Lo ignora	4,2	12,0

En el caso de los trabajadores que operan a través de contratistas es preocupante que un 25% de ellos ignore qué tipo de contrato tiene, lo que se explica principalmente por la situación en la zona Centro-Sur, con un 43% de dicho grupo ignorante de su situación contractual. La proporción de trabajadores que desconoce su tipo de contrato aumenta de norte a sur. En la Región de Atacama no se observan diferencias según empleador y 97% de los trabajadores declara estar contratado por obra o faena. En la Región de Coquimbo, por otra parte, sólo 51% de los trabajadores se emplea por obra o faena, y la modalidad de plazo fijo o mensual adquiere importancia (28% de los casos, y aún mayor en el caso de contratación directa por empresas) (Cuadro N°24).

Con excepción de la Región de Atacama, entre quienes se emplean con contratistas, existe también una menor proporción con contrato fijo, que en el resto (6% versus 17%).

Cuadro N°24. Proporción de trabajadores según tipo de contrato, por tipo de empleador y zona (%)

	Empresa	Contratista	Total
Región de Atacama			
Indefinido	2	-	1
Plazo fijo o mensual	1	2	1
Por obra o faena	96	98	97
Diario o por horas	-	-	-
Lo ignora	2	-	1
Región de Coquimbo			
Indefinido	6	3	5
Plazo fijo o mensual	32	17	28
Por obra o faena	51	51	51
Diario o por horas		1	1
Lo ignora	11	28	15
Zona Centro-Sur			
Indefinido	8	-	5
Plazo fijo o mensual	13	-	9
Por obra o faena	69	58	66
Diario o por horas	-	-	-
Lo ignora	10	43	20
Total			
Indefinido	5	1	4
Plazo fijo o mensual	17	6	14
Por obra o faena	70	68	70
Diario o por horas	-	-	-
Lo ignora	8	25	12

Duración de la jornada y carga laboral.

Los trabajadores de temporada de la fruta trabajan un promedio de 46 horas a la semana repartidas en 5,6 días promedio. En AGROCAP 2001 los datos sugerían una jornada diaria promedio mayor, de 9 a 12 horas para el 84,5% de los individuos, en jornadas semanales de 6 días (Cuadro N°25).

Cuadro N°25. Carga laboral, 2001-2009

	AGROCAP 2001	AGROCAP 2009
Promedio de días	6	5,6
Promedio de horas diarias	9-12	8,2
Promedio de horas semanales	63	46,0
Trabaja horas extra (%)		24
Promedio de horas extra		6,9

El Cuadro N°26 presenta la carga laboral en días y horas trabajadas por individuo para las distintas zonas y según dependencia. De acuerdo al mismo, la principal diferencia entre quienes se emplean con contratistas y quienes lo hacen con una empresa está dada por las horas extras. El último grupo tiene una probabilidad

tres veces mayor de realizar horas extras, y un número promedio de horas extra a la semana significativamente más alto. Esto se observa en todas las zonas.

El promedio de días trabajados a la semana es significativamente distinto entre regiones, si bien no parece ser de una magnitud importante. Lo mismo ocurre con las horas al día y las horas a la semana. En todos los casos, la carga laboral es mayor en la Región de Coquimbo que en la zona Centro-Sur, y ésta a su vez mayor a la Región de Atacama.

Del mismo modo, la proporción de trabajadores que declara realizar horas extras es significativamente distinta entre regiones: mayor en la Región de Coquimbo (37%), luego en la Región de Atacama (21%) y, finalmente, la zona Centro-Sur (12%). En relación al número promedio de horas extras que trabajan aquéllos que dicen hacerlo, es significativamente mayor en la Región de Coquimbo y la zona Centro-Sur (con 8,1 y 7,9 horas a la semana, respectivamente) que en la Región de Atacama (con un promedio de sólo 3,4 horas a la semana).

Cuadro N°26. Carga laboral, por empleador y zona

	Empresa	Contratista	Total
Región de Atacama			
Promedio de días	5,5	5,5	5,5
Promedio de horas diarias	8	8	8
Promedio de horas semanales	43,8	44,1	43,9
Trabaja horas extra (%)	25	8	21
Promedio de horas extra	3,4	2,6	3,4
Región de Coquimbo			
Promedio de días	5,8	5,2	5,7
Promedio de horas diarias	8,5	8,3	8,5
Promedio de horas semanales	49,7	43,8	48,3
Trabaja horas extra (%)	42	21	37
Promedio de horas extra	8,5	5,6	8,1
Zona Centro-Sur			
Promedio de días	5,6	5,5	5,6
Promedio de horas diarias	8,1	8,3	8,2
Promedio de horas semanales	45,5	45,2	45,4
Trabaja horas extra (%)	17	3	12
Promedio de horas extra	8,2	3,0	7,9
Total			
Promedio de días	5,7	5,4	5,6
Promedio de horas diarias	8,2	8,2	8,2
Promedio de horas semanales	46,6	44,4	46,0
Trabaja horas extra (%)	30	10	24
Promedio de horas extra	7,1	4,7	6,9

La comparación de la carga de trabajo entre individuos en labores de packing y huerto (Cuadro N°27) evidencia que no existen diferencias significativas entre ambos grupos, excepto por el número promedio de horas al día y a la semana que declara

cada uno de ellos. En particular, la carga laboral en horas trabajadas es mayor para los trabajadores de packing, con un promedio de 8,5 horas al día y 47,5 horas a la semana (los correspondientes promedios para trabajadores en huerto son de 8,1 y 45,2).

El análisis de la carga laboral por sexo, indica que no existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al número de horas al día (5,6), horas a la semana (46) y días a la semana trabajados (8,2). Tampoco en la proporción de cada uno de estos grupos que declara realizar horas extras (23-25%). Sin embargo, entre aquellos trabajadores que realizan horas extras se aprecia que las mujeres comprometen un número significativamente mayor de horas que los hombres (7,2 horas extras a la semana versus 6,4).

Según registros del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el año 2005 el promedio de horas semanales de trabajo a nivel nacional era de 44,05 (con 42,03 horas para las mujeres y 45,13 horas para los hombres). Esto sugiere que en el trabajo de temporada asociado a la fruta la carga de trabajo, expresada en horas a la semana, es mayor que el promedio nacional en cuatro horas para las mujeres y en una hora para los hombres.

Cuadro N°27. Carga laboral, por labor y sexo

	Labor		Sexo	
	Huerto	Packing	Femenino	Masculino
Promedio de días	5,6	5,6	5,6	5,6
Promedio de horas diarias	8,1	8,5	8,3	8,2
Promedio de horas semanales	45,2	47,5	46,2	45,9
Trabaja horas extra (%)	23	24	25	23
Promedio de horas extra	6,4	7,0	7,2	6,4

De acuerdo a la información del Cuadro N°28, en términos generales no existen diferencias importantes en la carga laboral por grupo de edad. Sólo es significativamente distinto el número promedio de horas al día y horas a la semana del grupo de 35 a 44 años, que en magnitud es levemente inferior. Además, los individuos de 55 a 64 años declaran realizar horas extras en una mayor proporción (44% respecto del promedio global de 24%).

Cuadro N°28. Carga laboral por grupo de edad

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Total
Promedio de días	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6
Promedio de horas diarias	8,4	8,2	8,1	8,3	8,2	8,2
Promedio de horas semanales	47,0	45,8	45,1	46,3	45,7	46,0
Trabaja horas extra (%)	23	19	24	31	44	24
Promedio de horas extra	7,4	7,0	6,6	6,7	5,6	6,9

Duración del empleo.

La duración del trabajo de temporada determina de manera importante la vulnerabilidad de los hogares que dependen de este empleo. Como se observa en el Cuadro N°29, para 78% de los trabajadores este empleo tiene una duración de menos de 4 meses al año; para el 89% dura menos de 8 meses. Esto contrasta con AGROCAP 2001, en que sólo 34% de los individuos tenía un empleo con una duración de menos de 4 meses, si bien el 76% duraba menos de 8 meses. Esto es, entre 2001 y 2009 se evidencia un movimiento de empleos de mayor duración (4 a 12 meses) a empleos de menor duración (menos de 4 meses), con el consiguiente impacto en vulnerabilidad de los hogares.

Esta situación se aprecia también al desagregar por zonas, siendo la Región de Atacama la que presenta los empleos de menor duración promedio (98% de los mismos de menos de 4 meses). Lo siguen la zona Centro-Sur y luego la Región de Coquimbo, con 92% y 80% de los empleos con una duración de menos de 8 meses (Cuadro N°30).

El análisis por sexo indica que las mujeres tienen empleos que en promedio son de menor duración. Por ejemplo, para 92% de las trabajadoras mujeres en comparación con 87% de los hombres, el empleo dura menos de 8 meses. Por otra parte, a nivel general existen diferencias en la duración de los empleos entre quienes son contratados directamente por una empresa y quienes están con un contratista. Estos últimos establecen contratos que en promedio son de menor duración, que los de las empresas (91% son de menos de 4 meses en comparación a 74% en las empresas). Esta situación se repite en todas las regiones. También AGROCAP 2001 observó que la relación de dependencia con el contratista era menos prolongada.

Cuadro N°29. Meses trabajados al año, 2001-2009 (%)

	AGROCAP 2001	AGROCAP 2009
Menos de 4 meses en el año	34,2	78
Entre 4 y menos de 8 meses en el año	41,7	11
Entre 8 y menos de 12 meses en el año	24,0	9
Indefinido	-	2

Cuadro N°30. Meses trabajados al año según sexo y empleador, por zona (%)

	Sexo		Empleador		Total
	Femenino	Masculino	Empresa	Contratista	
	Región de Atacama				
Menos de 4 meses en el año	100	98	58	78	98
Entre 4 y menos de 8 meses en el año	-	1	18	14	1
Entre 8 y menos de 12 meses en el año	-	1	20	8	-
Indefinido	-	1	3	-	-
	Región de Coquimbo				
Menos de 4 meses en el año	68	55	91	95	63
Entre 4 y menos de 8 meses en el año	16	19	-	5	17
Entre 8 y menos de 12 meses en el año	17	19	5	-	17
Indefinido	-	7	5	-	3
	Zona Centro-Sur				
Menos de 4 meses en el año	76	80	69	96	77
Entre 4 y menos de 8 meses en el año	22	2	20	3	15
Entre 8 y menos de 12 meses en el año	1	14	8	1	6
Indefinido	1	4	3	-	2
	Total				
Menos de 4 meses en el año	77	80	74	91	78
Entre 4 y menos de 8 meses en el año	15	7	13	6	11
Entre 8 y menos de 12 meses en el año	8	9	11	3	9
Indefinido	-	3	2	-	2

Los trabajos en labores de packing son de una menor duración. Según indica el Cuadro N°31, 83% de los individuos trabajando en packing se emplean menos de 4 meses al año, en contraste con 77% de aquéllos en labores de huerto.

Cuadro N°31. Meses trabajados al año según labor, por zona (%)

	Huerto	Packing	Total
Menos de 4 meses en el año	77	83	78
Entre 4 y menos de 8 meses en el año	10	12	11
Entre 8 y menos de 12 meses en el año	10	5	9
Indefinido	3	-	2

Como se observa en el siguiente cuadro, los trabajadores más jóvenes tienen una menor duración del trabajo de temporada. Así, mientras 90% de quienes tienen entre 15 y 24 años se emplean menos de 4 meses en la temporada, el correspondiente valor para el grupo de 55 a 64 años es sólo 56%.

Cuadro N°32. Meses trabajados al año según tramo de edad, por zona (%)

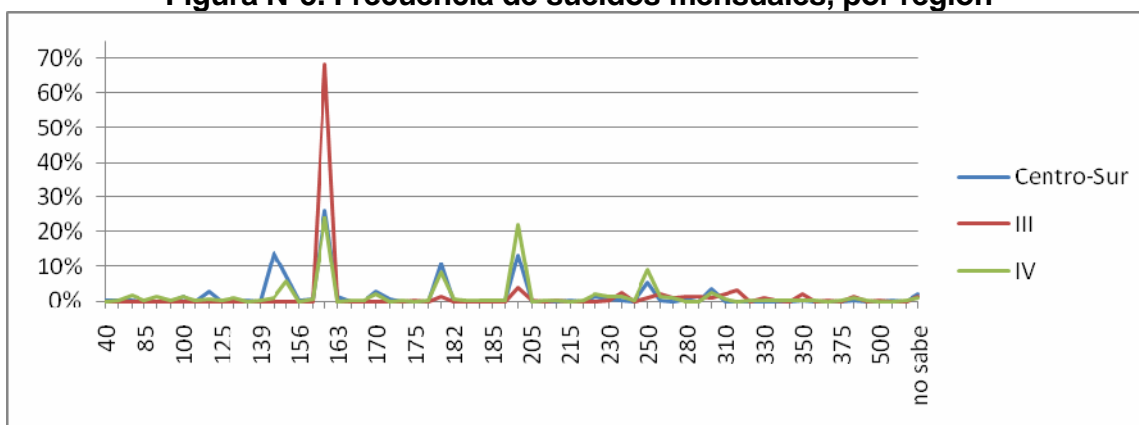
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Total
Menos de 4 meses	90	81	72	68	56	78
Entre 4 y menos de 8 meses en el año	7	9	16	13	16	11
Entre 8 y menos de 12 meses en el año	3	8	10	17	16	9
Indefinido	-	2	2	2	13	2

Niveles de remuneración.

El sueldo promedio mensual (en pesos de diciembre de 2008) es de \$190.215; AGROCAP 2001 estima un sueldo mensual de \$195.289¹⁰. Si bien se observa una caída en el sueldo promedio mensual de norte a sur, la diferencia es significativa sólo para la zona Centro-Sur, que presenta un sueldo mensual promedio menor en \$27 mil respecto de las otras dos regiones.

Cuadro N°33. Sueldo mensual promedio, mínimo y máximo según zona (pesos diciembre de 2008)

	Mínimo	Máximo	Promedio (desviación estándar)
Región de Atacama	160.000	500.000	196.379 (65,73)
Región de Coquimbo	70.000	850.000	195.133 (68,67)
Zona Centro-Sur	40.000	60.000	178.226 (53,37)
Total	40.000	850.000	190.215 (63,76)

Figura N°5. Frecuencia de sueldos mensuales, por región

¹⁰ Esto corresponde al valor actualizado a pesos de diciembre de 2008. El valor reportado por AGROCAP 2001, es de \$137.544 en pesos de febrero de 2000.

La información del Cuadro N°34 sugiere que la duración de los contratos está relacionada positivamente con el sueldo mensual. Allí se evidencia que los individuos en empleos con una duración de 8 meses y más, y aquéllos con contrato indefinido ganan significativamente más que el promedio de los trabajadores. Esto se explica fundamentalmente por el comportamiento de la zona Centro-Sur.

Cuadro N°34. Sueldo promedio mensual según meses trabajados al año, por zona (pesos diciembre de 2008)

	Región de Atacama	Región de Coquimbo	Zona Centro-Sur	Total
Menos de 4 meses en el año	196.109	187.101	177.942	187.754
Entre 4 y menos de 8 meses en el año	160.000	201.059	161.568	183.911
Entre 8 y menos de 12 meses en el año	160.000	217.566	204.333	213.855
Indefinido	370.000	197.500	234.000	222.857
Total	196.379	195.133	178.226	190.215

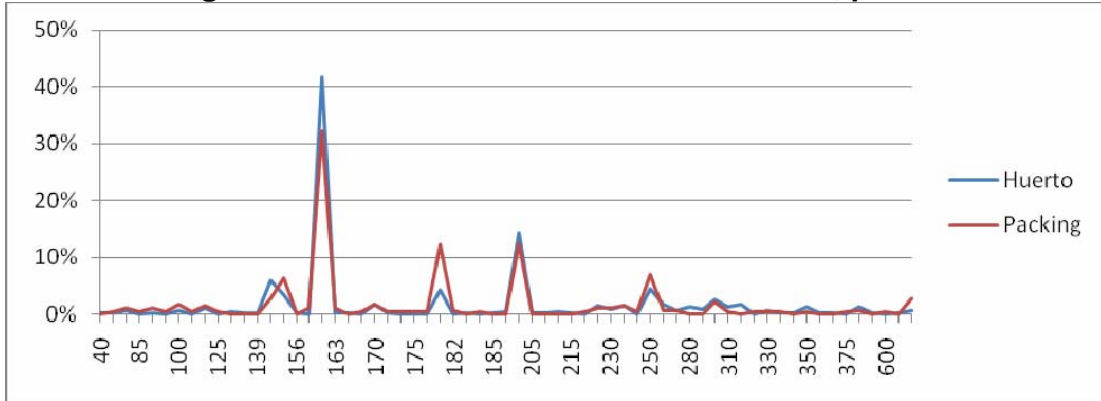
Complementariamente, el análisis por labor (Cuadro N°35), permite apreciar que esta diferencia se debe fundamentalmente a un menor sueldo promedio de los trabajadores en labores de huerto en la zona Centro-Sur. Llama la atención también que los trabajadores de packing de la Región de Atacama informan sueldos relativamente más bajos que sus pares de las otras dos zonas. Por último, habría una brecha promedio de \$9 mil a favor de los trabajadores en labores de huerto.¹¹, brecha que se reduce de norte a sur: mientras en la Región de Atacama esta diferencia es de \$38 mil, en la Región de Coquimbo es de \$17 mil, y no existe diferencia significativa en la zona Centro-Sur.

Cuadro N°35. Sueldo promedio mensual (y desviación estándar) según labor, empleador y sexo, por zona (pesos diciembre de 2008)

	Labor		Empleador		Sexo		Promedio
	Huerto	Packing	Empresa	Contratista	Femenino	Masculino	
Región de Atacama	199.484 (67,75)	161.750 (5,45)	184.382 (58,85)	229.231 (72,56)	183.867 (62,47)	201.964 (66,56)	196.379 (65,73)
Región de Coquimbo	203.661 (78,61)	186.600 (56,42)	195.830 (56,94)	192.887 (97,86)	182.503 (46,97)	215.452 (90,18)	195.133 (68,67)
Zona Centro-Sur	174.497 (47,39)	183.890 (61,15)	175.953 (51,62)	183.089 (56,98)	174.039 (54,26)	185.204 (51,40)	178.226 (53,37)
Total	193.161 (66,59)	183.857 (56,41)	186.460 (56,56)	200.274 (79,19)	179.588 (52,84)	201.944 (72,24)	190.215 (63,76)

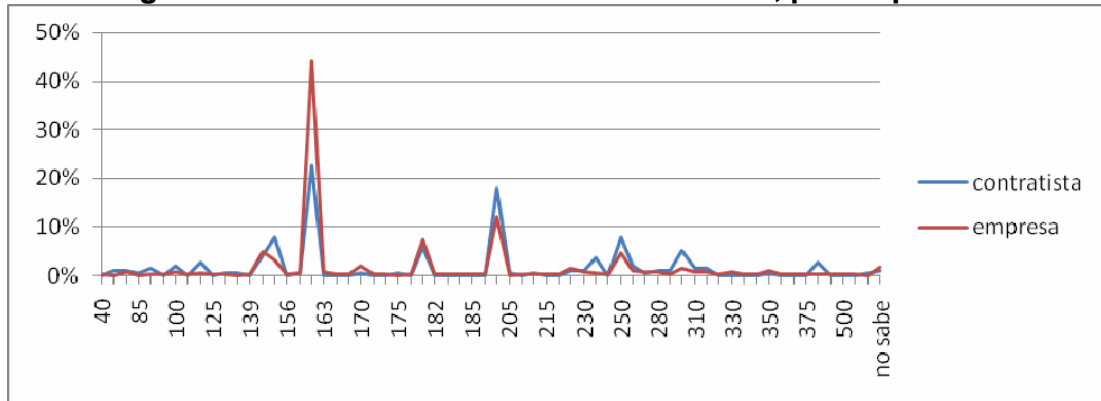
¹¹ Diferencia significativa al 5%.

Figura N°6. Frecuencia de sueldos mensuales, por labor



Como se observa en el Cuadro N°35, el sueldo promedio de quienes se emplean con contratistas es mayor que el de quienes dependen de una empresa. Esta situación se explica principalmente por lo que ocurre en la Región de Atacama, ya que en las otras dos zonas la brecha no es significativa.

Figura N°7. Frecuencia de sueldos mensuales, por empleador



Hombres y mujeres presentan similares niveles de educación, sin embargo, la brecha de género en sueldos mensuales es significativa, con un valor de \$22 mil. Esto significa que el sueldo de las mujeres en este empleo es, en promedio, un 89% del sueldo de los hombres. Sin embargo, esta brecha sólo es significativa en las regiones de Atacama y Coquimbo (con valores de \$18 mil y \$32 mil, respectivamente), lo que se explicaría probablemente por la mayor participación de las mujeres en labores de packing.

No se observa una tendencia de los sueldos promedio de acuerdo a la edad de los trabajadores (Cuadro N°36); tampoco por nivel de educación (Cuadro N°37).

Cuadro N°36. Sueldo promedio mensual según grupo de edad, por zona (pesos diciembre de 2008)

	15-24	25-34	35-44	45-54	5-64
Región de Atacama	202.444	187.910	198.063	201.477	187.143
Región de Coquimbo	188.940	189.091	203.000	207.140	199.167
Zona Centro-Sur	181.397	180.965	173.547	180.683	166.538
Total	189.354	186.061	192.444	196.719	183.281

Cuadro N°37. Sueldo promedio mensual según nivel de educación, por zona (pesos diciembre de 2008)

	Atacama	Coquimbo	Centro-Sur	Total
Básica	202.360	195.271	172.367	190.613
Media	189.521	193.724	177.187	186.983
Técnica	255.000	185.826	179.375	198.692
Universitaria		210.034	233.636	216.525

Al analizar los sueldos promedio según tipo de contrato (Cuadro N°38), no se encuentran diferencias significativas, a excepción de que los trabajadores con contrato indefinido tienen en promedio sueldos más altos. Tampoco se observan diferencias significativas en los sueldos promedio entre quienes firman contrato y quienes no lo hacen (Cuadro N°39).

Cuadro N°38. Ingreso mensual del trabajo según tipo de contrato, por zona (pesos diciembre de 2008)

	Atacama	Coquimbo	Centro-Sur	Total
Indefinido	343.333	211.250	217.307	226.094
Plazo fijo o mensual	180.000	194.884	181.870	191.919
Por obra o faena	194.468	191.299	180.618	189.462
Diario o por horas		130.000		
Lo ignora	210.000	206.667	157.234	181.522

Cuadro N°39. Ingreso mensual del trabajo según formalidad del contrato, por zona (pesos diciembre de 2008)

	Atacama	Coquimbo	Centro-Sur	Total
Con contrato	197.137	193.098	180.066	191.238
Sin contrato	176.667	206.667	174.500	185.287

Movilidad laboral.

Según el Cuadro N°40, más de 35% de los trabajadores indican haber trabajado en más de una empresa durante la temporada. Hay diferencias significativas tanto entre zonas, como por empleador, sexo y labor. En particular, en la Región de Atacama y la zona Centro-Sur, 36-38% de los trabajadores se emplean en más de una

empresa, mientras que en la Región de Coquimbo sólo un 21% lo hace. Por otra parte, quienes se emplean con contratistas, con mayor probabilidad tienen más de un trabajo en la temporada, siendo esto especialmente notorio en la Región de Atacama. Esto está en línea con AGROCAP 2001, según lo cual los trabajadores dependientes de empresas tenían una mayor identificación con su empleador y una relación más prolongada en el tiempo.

Entre quienes trabajan en huerto y los trabajadores de packing las diferencias, si bien existen, son menores en magnitud. Por último, se observan también diferencias de sexo, presentando los hombres una probabilidad marginalmente mayor de trabajar en más de una empresa en la temporada.

El Cuadro N°41 presenta el número promedio de empresas en que trabajan quienes indican tener más de un empleador durante la temporada. Este promedio es de 3,9 empresas en la Región de Coquimbo, 3,1 en la zona Centro-Sur y 2,9 en la Región de Atacama. Se observan diferencias según tipo de empleador, labor y sexo que refuerzan las diferencias observadas en la variable participación en más de una empresa.

Cuadro N°40. Proporción de individuos que ha trabajado en más de una empresa durante la temporada según empleador, labor y sexo, por zona (%)

	Empleador		Labor		Sexo		Total
	Empresa	Contratista	Huerto	Packing	Femenino	Masculino	
Región de Atacama	24	77	39	25	29	42	38
Región de Coquimbo	14	42	23	20	17	27	21
Zona Centro-Sur	31	49	44	24	34	41	36
Total	22	55	37	22	22	25	37

Cuadro N°41. Número promedio de empresas según empleador, labor y sexo, por zona

	Empleador		Labor		Sexo		Total
	Empresa	Contratista	Huerto	Packing	Femenino	Masculino	
Región de Atacama	2,65	3,12	2,90	3,0	2,91	2,90	2,90
Región de Coquimbo	3,10	4,67	4,39	3,44	3,23	4,48	3,87
Zona Centro-Sur	3,12	3,05	3,18	2,87	2,90	3,33	3,09
Total	2,95	3,49	3,23	3,18	3,00	3,37	3,21

II.3. Seguridad Social

Un 94% de los trabajadores señala estar cotizando en el sistema previsional. Sólo se observan diferencias significativas por labor, con una menor proporción de trabajadores de packing que de huerto cotizando (Cuadro N°43). Por otra parte, quienes cotizan lo hacen casi en su totalidad en una AFP, y sólo una proporción menor (3%) indica haber tenido problemas con los pagos (Cuadro N°42). Esto es consistente con AGROCAP 2001, donde no se encontraron diferencias según labor, pero sí por empleador (con un menor cumplimiento en los pagos por los contratistas).

Cuadro N°42. Cotización previsional, 2001-2009 (%)

	AGROCAP 2001	AGROCAP 2009
	Previsión	
¿Cotiza?	94,1	95
AFP	96,6	99
INP	3,3	1
Ha tenido problemas con el pago	10,7	3

Cuadro N°43. Cotización previsional según labor, empleador y sexo (%)

	Labor		Empleador		Sexo		Total
	Huerto	Packing	Empresa	Contratista	Masculino	Femenino	
Cotiza	96	91	95	91	95	94	95
AFP	100	99	99	100	99	100	99
INP	-	1	1	-	1	-	1
Ha tenido problemas con el pago	4	3	4	3	3	4	3

A excepción de la Región de Atacama, que presenta una mayor proporción de trabajadores que declaran estar cotizando, no se observan diferencias entre las zonas. Respecto de los problemas con el pago, la información del Cuadro N°44 sugiere que no existen en la Región de Atacama y son mayores en la Región de Coquimbo. Al realizar el análisis por grupo de edad (Cuadro N°457), se aprecia que la proporción de individuos que cotizan en el grupo más joven es más baja que para el resto de los trabajadores.

Cuadro N°44. Cotización provisional, por región (%)

	Atacama	Coquimbo	Centro-Sur
Cotiza	98	91	94
AFP	100	100	99
INP	-	-	-
Ha tenido problemas con el pago	-	7	2

Cuadro N°45. Cotización previsional, por grupo de edad (%)

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Cotiza	87	98	99	99	91
AFP	100	100	100	99	97
INP	-	-	-	1	3
Ha tenido problemas con el pago	3	3	3	3	1

En relación al sistema de salud, 92% de los trabajadores indica estar afiliado a FONASA, un 4% se atiende como indigente, 3% en forma particular y sólo un 1% a través de alguna isapre. Respecto a los resultados de AGROCAP 2001, se reduce significativamente la proporción de trabajadores que se atiende como indigente (de 12% a 4%), aumentando particularmente la atención por FONASA, que pasa de 82% a 92% (Cuadro N°46). Se mantienen las diferencias observadas según tipo de empleador, presentando una mayor proporción de atención como indigente, y en forma particular quienes se emplean con contratistas (Cuadro N°48).

No se aprecian diferencias significativas por zona, sexo o labor (Cuadros N°47 y N°48). Tampoco se aprecian diferencias importantes al analizar por tramos de edad (Cuadro N°49).

Cuadro N°46. Afiliación a sistema de salud, 2001-2009 (%)

	AGROCAP 2001	AGROCAP 2009
FONASA	82,3	92
Isapre	2,8	1
Particular	2,7	3
Indigente	12,2	4

Cuadro N°47. Afiliación a sistema de salud, por región (%)

	Atacama	Coquimbo	Centro-Sur	Total
FONASA	91	91	94	92
Isapre	-	1	1	1
Particular	4	3	2	3
Indigente	5	5	4	4

Cuadro N°48. Afiliación a sistema de salud, según labor, empleador y sexo (%)

	Labor		Empleador		Sexo	
	Huerto	Packing	Empresa	Contratista	Femenino	Masculino
FONASA	93	91	94	86	93	91
Isapre	-	2	1	-	1	1
Particular	3	2	2	5	3	3
Indigente	4	5	3	8	4	5

Cuadro N°49. Afiliación a sistema de salud, por grupo de edad (%)

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
FONASA	90	94	95	95	84
Isapre	2	-	-	1	-
Particular	5	3	1	1	6
Indigente	6	3	4	4	6
No sabe	-	-	-	-	3

II.4. Condiciones de trabajo**Disponibilidad y uso de servicios.**

Sobre las condiciones de trabajo en el sector, los datos sugieren que en la mayor parte de las empresas, independiente de la labor en que se encuentren los trabajadores y por quién estén empleados, se cumple con las normas respecto a la disponibilidad de servicios higiénicos y de alimentación. Sólo se aprecia un leve menor acceso a comedores para los trabajadores en labores de huerto y aquéllos empleados por contratistas (Cuadro N°50).

Cuadro N°50. Disponibilidad y uso de servicios, por labor y empleador (%)

	Acceso	Si existe acceso, estado		
		Bueno	Malo	Regular
Huerto				
Baños	99	67	5	28
Comedor	92	74	2	24
Packing				
Baños	100	76	2	22
Comedor	99	84	1	15
Empresa				
Baños	100	69	5	26
Comedor	97	79	2	19
Contratista				
Baños	98	71	3	26
Comedor	88	74	1	25

Estos resultados están en línea con lo encontrado en el estudio AGROCAP 2001. En dicho estudio, 86% de los trabajadores afirmó tener baños disponibles (96% en packing y 79% en huerto). Sí se aprecia una mejor situación en la disponibilidad de comedores en huertos, cuyo déficit cae de 25% el año 2001 a 8% en la actualidad; en el caso de los packings el déficit cae de menos del 5% a 1%. También se reduce el déficit de baños en huerto, que disminuye de 21% a 1% en el período 2001-2009; la correspondiente caída en packing es de 4% a 0%.

Cuadro N°51. Disponibilidad y uso de servicios, por labor 2001 (%)

AGROCAP 2001	Acceso	Si existe acceso, estado		
		Bueno	Regular	Malo
		Huerto		
Baños	78,5	55,4	29,2	15,5
Comedor	74,7	62,8	29,4	7,8
		Packing		
Baños	96,1	74,8	17,8	7,4
Comedor	95,3	78,4	16,7	4,9

Por zona, si bien todas presentan altos niveles de acceso a los servicios, en el caso de los comedores, la zona Centro-Sur y la Región de Coquimbo muestran menores disponibilidades que la Región de Atacama (92% y 93% versus 100%) (Cuadro N°52).

Cuadro N°52. Disponibilidad y uso de servicios, por zona (%)

	Acceso	Si existe acceso, estado		
		Bueno	Malo	Regular
		Región de Atacama		
Baños	100	72	5	23
Comedor	100	73	1	26
		Región de Coquimbo		
Baños	100	65	3	32
Comedor	93	82	2	16
		Zona Centro-Sur		
Baños	99	74	4	22
Comedor	92	79	2	20
		Total		
Baños	100	70	4	26
Comedor	95	78	1	21

En términos generales, los servicios son bien evaluados, con 70% o más de los trabajadores que indican que están en "buen estado". La evaluación es relativamente mejor en packing que en huerto, y para empresas que para contratistas. Los resultados de AGROCAP 2001 sugieren que existía una buena condición de las instalaciones en packing, pero en huerto había problemas de aseo, mantención, distancia, tiempo perdido y seguridad personal.

Alojamiento.

En cuanto al alojamiento, como indica el Cuadro N°53, 66% de los trabajadores aloja en su propia casa y sólo 18% en el colectivo de la empresa. Comparado con el año 2001, se observa un leve aumento del alojamiento provisto por la empresa, que

aumenta de 14% a 18%, reduciéndose el alojamiento en la residencia habitual (casa) de 69% a 66%.

El alojamiento provisto por la empresa es más común entre los trabajadores dependientes de un contratista (15% versus 28% si el empleador es una empresa), aunque existen importantes diferencias entre zonas (Cuadro N°54). Recordemos que sólo 46% de los trabajadores asociados a un contratista vive en la misma comuna (versus 72% para aquéllos contratados directamente por la empresa).

En Atacama existen marcadas diferencias entre trabajadores según dependencia respecto al alojamiento, las que se reducen en Coquimbo y más aún en la zona Centro-Sur. Específicamente se observa que, de aquellos trabajadores contratados directamente por la empresa, sólo 52% aloja en su casa en la Región de Atacama, mientras que 74% y 80% lo hace en la Región de Coquimbo y la zona Centro-Sur, respectivamente. En el caso de los trabajadores dependientes de contratistas, en la Región de Atacama 18% de ellos aloja en su casa (versus 68% en el colectivo de la empresa), mientras que en Coquimbo y la zona Centro-Sur lo hace la mayor parte de sus símiles (69% y 81%, respectivamente).

Cuadro N°53. Alojamiento, 2001-2009 (%)

	AGROCAP 2001	AGROCAP 2009
Su casa	68,7	66
Casa de parientes	7,8	8
Casa de amigos	1,4	2
Pensión	6,2	3
Colectivo en la empresa	13,8	18
Otro	2,2	2

Cuadro N°54. Alojamiento, según empleador y zona (%)

	Empresa	Contratista	Total
Región de Atacama			
Su casa	52	18	43
Casa de parientes	-	2	-
Casa de amigos	2	-	1
Pensión	9	11	9
Colectivo en la empresa	36	68	45
Otro	1	2	1
Región de Coquimbo			
Su casa	74	69	73
Casa de parientes	13	15	14
Casa de amigos	3	1	3
Pensión	-	-	-
Colectivo en la empresa	6	13	8
Otro	3	1	3
Zona Centro-Sur			
Su casa	80	81	81
Casa de parientes	11	8	10
Casa de amigos	1	1	1
Pensión	2	-	1
Colectivo en la empresa	5	9	6
Otro	2	1	2
Total			
Su casa	69	59	66
Casa de parientes	9	8	8
Casa de amigos	2	1	2
Pensión	3	3	3
Colectivo en la empresa	15	28	18
Otro	2	1	2

Al igual que sugiere AGROCAP 2001, entre los trabajadores en labores de huerto existe una mayor tendencia a alojar en el colectivo de la empresa (26% versus 6%) y una menor tendencia a alojar en su casa (61% versus 75%) (Cuadro N°55). Explicaría esto el que 5% de los trabajadores de packing versus 26% de los de huerto provengan de otra región.

Cuadro N°55. Alojamiento, según labor (%)

	Huerto	Packing	Total
Su casa	61	75	66
Casa de parientes	5	14	8
Casa de amigos	1	3	2
Pensión	5	1	3
Colectivo en la empresa	26	6	18
Otro	2	1	2

La evaluación del alojamiento provisto por la empresa varía mucho entre zonas y por tipo de empleador (Cuadro N°56). La zona Centro-Sur es la mejor evaluada, con

67% de los trabajadores indicando una “buena” condición del alojamiento, siendo las empresas, mejor evaluadas que los contratistas (88% y 43% con “buena” evaluación, respectivamente). Sigue a la zona Centro-Sur, la Región de Atacama, con 59% de los trabajadores señalando que el alojamiento es “bueno”, y más atrás la Región de Coquimbo, en que 39% de los individuos afirma que el alojamiento provisto es “bueno”. Sólo en la Región de Coquimbo se observa una proporción importante de los trabajadores que evalúa como “mala” la condición del alojamiento, lo que ocurre para trabajadores empleados con contratistas. La única zona en que los contratistas son mejor evaluados que las empresas respecto a este ítem, es en la Región de Atacama.

En relación a los resultados de AGROCAP 2001, se observa que el año 2009 una menor proporción de los individuos acusa una mala condición del alojamiento provisto por la empresa (1% versus 14% en AGROCAP 2001). Si bien esto no se traduce en una “buena” evaluación del mismo, sino en una evaluación “regular” (que aumenta de 35% a 42% en el período considerado) (Cuadro N°57).

Cuadro N°56. Condición de alojamiento provisto por el empleador, por empleador y zona (%)

	Contratista	Empresa	Total
Región de Atacama			
Buena	66	55	59
Regular	34	45	41
Mala	-	-	-
Región de Coquimbo			
Buena	44	36	39
Regular	33	64	52
Mala	22	-	9
Zona Centro-Sur			
Buena	43	88	67
Regular	57	13	33
Mala	-	-	-
Total			
Buena	60	55	57
Regular	37	45	42
Mala	3	-	1

Cuadro N°57. Condición de alojamiento provisto por el empleador, 2001-2009 (%)

Condición del alojamiento del empleador	AGROCAP 2001	AGROCAP 2009
Buena	50,4	57
Regular	35,3	42
Mala	14,3	1

Disponibilidad de salas cuna.

En relación a la disponibilidad de salas cuna, a nivel general los datos sugieren que éstas no existen: un 72% de los trabajadores indica que no hay, 24% no sabe y sólo 4% señala que existen en el lugar de trabajo (Cuadro N°58). Llama la atención que 6% de las mujeres y 1% de los hombres señala que existe sala cuna, lo que podría estar reflejando un mayor desconocimiento de parte de los hombres. Si bien en ninguna zona se observa una importante presencia de salas cuna, sí se observan diferencias entre ellas respecto de la proporción de individuos que indica “no saber” si existen, siendo este desconocimiento mayor hacia el sur (38% en la zona Centro-Sur, 25% en Coquimbo y 10% en Atacama).

Cuadro N°58. Existencia de sala cuna, por sexo y zona (%)

	Femenino	Masculino	Total
	Región de Atacama		
Si	3	-	1
No	82	93	89
No sabe	15	7	10
	Región de Coquimbo		
Si	6	2	5
No	73	66	71
No sabe	20	32	25
	Zona Centro-Sur		
Si	8	2	6
No	49	67	56
No sabe	42	31	38
	Total		
Si	6	1	4
No	66	78	72
No sabe	28	21	24

Al comparar la situación de los trabajadores de huerto y packing (Cuadro N°59), se constata una mayor declaración de presencia de salas cuna en el caso de packing (que reúne un mayor porcentaje de mujeres): 9% en packing versus 1% en huerto. Existe también un mayor desconocimiento respecto a este tema en packings, con 31% de los trabajadores declarando “no saber” si existe sala cuna, en comparación con 21% de los trabajadores en huerto. Según dependencia, si bien existen diferencias, éstas son menores.

Cuadro N°59. Existencia de sala cuna, por labor y empleador (%)

	Labor		
	Huerto	Packing	
Sí	1	9	
No	78	60	
No sabe	21	31	
	Empleador		
	Empresa	Contratista	
Sí	2	5	
No	69	73	
No sabe	29	22	
	Zona		
	Atacama	Coquimbo	Centro-Sur
Sí	1	5	6
No	90	71	56
No sabe	9	25	38

En AGROCAP 2001 la mayor parte de los trabajadores señaló que no existía este servicio, con sólo 6,5% de los trabajadores de packing indicando que existe, y 7,7% de las mujeres en packing. La situación era particularmente deficitaria en las regiones de Atacama y Coquimbo.

Cuadro N°60. Existencia de sala cuna, 2001 (%)

	Labor	
	Huerto	Packing
Sí	1,9	6,5
No	96,4	91,4
No sabe	1,8	2,1
	Empleador	
	Empresa	Contratista
Sí	4,1	2,5
No	93,9	96,0
No sabe	2,0	1,5

Formas de transporte de los trabajadores.

Respecto a las formas de transporte de los trabajadores, la principal corresponde a la movilización provista por la empresa. Mientras 65% de los trabajadores utiliza este medio, 16% lo hace a pie, 8% en bicicleta y 7% en locomoción colectiva. Esto difiere de AGROCAP 2001, según el cual sólo 45% de los individuos utilizaba locomoción de la empresa, 20% se desplazaba a pie y 30% en bicicleta (Cuadro N°61).

Quienes trabajan en labores de packing usan relativamente más el transporte de la empresa que quienes están en huerto (76% versus 58%) (Cuadro N°62). La comparación de la situación respecto al transporte entre trabajadores

dependientes de empresas y los dependientes de contratistas, permite distinguir que los primeros usan relativamente más la movilización de la empresa (69% versus 54%) y se desplazan relativamente menos a pie (11% versus 30%) (Cuadro N°63). Como se señaló en párrafos anteriores, esto tiene directa relación con el lugar de alojamiento de los trabajadores, que está a su vez determinado por si trabaja en su misma comuna, en otra comuna o en otra región. Sin embargo, llama la atención las importantes diferencias respecto de los resultados de AGROCAP 2001, en que quienes dependen de contratistas usan relativamente más que quienes dependen de la empresa, la locomoción del contratista o la empresa (78% versus 37%), y menos el caminar y la bicicleta (12% versus 58%).

Cuadro N°61. Transporte al trabajo, 2001-2009 (%)

	AGROCAP 2001	AGROCAP 2009
A pie	20	16
En bicicleta	30	8
Locomoción colectiva	3	7
Movilización de la empresa	45	65
Otro	3	4

Cuadro N°62. Transporte al trabajo, por labor (%)

	Huerto	Packing	Total
A pie	20	10	16
En bicicleta	10	4	8
Locomoción colectiva	10	3	7
Movilización de la empresa	58	76	65
Otro	2	6	4

En la Región de Atacama una proporción relativamente mayor que en las otras dos zonas se desplaza a pie (31% versus 8% y 11% en la Región de Coquimbo y la zona Centro-Sur, respectivamente), lo que reduce la importancia del transporte provisto por la empresa (que llega sólo a 55%). Esto se explica en parte por la alta proporción de trabajadores que aloja en el colectivo de la empresa, lo que disminuye la distancia a recorrer.

En la zona Centro-Sur, por otra parte, el transporte en bicicleta adquiere importancia (19%). Es importante recordar que sólo 22% de los trabajadores de esta zona viene de una comuna distinta; por otra parte 81% de ellos señala que aloja en su casa. Ambas situaciones determinan que las distancias se amplíen, sin ser excesivas, lo que explicaría el uso de la bicicleta como medio de transporte.

Cuadro N°63. Transporte al trabajo, por empleador y zona (%)

	Empresa	Contratista	Total
Región de Atacama			
A pie	19	65	31
En bicicleta	1	-	-
Locomoción colectiva	15	2	12
Movilización de la empresa	63	31	55
Otro	2	3	2
Región de Coquimbo			
A pie	6	14	8
En bicicleta	5	-	4
Locomoción colectiva	5	4	5
Movilización de la empresa	83	68	79
Otro	1	14	4
Zona Centro-Sur			
A pie	9	16	11
En bicicleta	25	6	19
Locomoción colectiva	3	11	6
Movilización de la empresa	58	61	59
Otro	4	5	4
Total			
A pie	11	30	16
En bicicleta	10	2	8
Locomoción colectiva	8	6	7
Movilización de la empresa	69	54	65
Otro	2	7	4

II.5. Seguridad y prevención de riesgos

Cerca del 70% de los trabajadores indica que para realizar su labor cuenta con implementos de seguridad, y la mayor parte señala que los utiliza; sólo 4% de los trabajadores no usa dichos implementos (Cuadro N°64). Esto evidencia una mejora significativa respecto a la situación del año 2001, en que sólo 31% de los individuos señalaba contar con los implementos de seguridad necesarios.

Se observan diferencias importantes entre quienes realizan labores de huerto y quienes trabajan en packing. Una alta proporción del primer grupo cuenta con los implementos necesarios y los utiliza (76% y 96%, respectivamente), mientras que los valores caen en el caso de los trabajadores en packing: sólo 57% indica contar con los implementos de seguridad, y de ellos un 87% los utiliza.

Cuadro N°64. Implementos de Seguridad, por labor y zona (%)

	Huerto	Packing	Total
Región de Atacama			
Cuenta con implementos	100	83	98
Los utiliza	96	90	95
Región de Coquimbo			
Cuenta con implementos	74	50	62
Los utiliza	96	93	95
Zona Centro-Sur			
Cuenta con implementos	40	61	49
Los utiliza	95	100	98
Total			
Cuenta con implementos	76	57	69
Los utiliza	96	87	96

Entre zonas también se aprecian diferencias, particularmente respecto a la disponibilidad de implementos de seguridad. La Región de Atacama es la que presenta mejores indicadores en estas variables, ya que tanto los trabajadores en huerto como aquéllos en packing cuentan, en su mayoría, con implementos de seguridad. En la Región de Coquimbo, de quienes se emplean en packing sólo 50% cuenta con estos implementos y 74% de quienes trabajan en huerto. En la zona Centro-Sur, por otra parte, 40% de los trabajadores de huerto dice contar con implementos de seguridad (y 61% en el caso de packing).

Cuadro N°65. Implementos de Seguridad, por empleador y zona (%)

	Empresa	Contratista	Total
Región de Atacama			
Cuenta con implementos	98	100	98
Los utiliza	95	97	95
Región de Coquimbo			
Cuenta con implementos	72	29	62
Los utiliza	95	95	95
Zona Centro-Sur			
Cuenta con implementos	55	35	49
Los utiliza	97	100	98

Si bien, la mayor parte de los trabajadores que cuentan con implementos de seguridad los utiliza, un porcentaje importante de éstos no lo hace siempre (entre 16% y 26% según zona, aumentando más al norte). Entre quienes no los utilizan, las razones para el no uso varían entre regiones y labores, sin observarse una tendencia clara (Cuadro N°66).

Cuadro N°66. Implementos de Seguridad, por labor y zona (%)

		Huerto	Packing	Total
Región de Atacama				
Los utiliza		97	90	96
	Siempre	71	55	70
	Algunas veces	26	35	26
No los utiliza		3	10	4
	Me incomodan	-	10	1
	No son útiles	3	-	3
	Otras razones	-	-	-
Región de Coquimbo				
Los utiliza		94	87	91
	Siempre	74	70	71
	Algunas veces	18	16	19
	Otras razones	2	-	-
No los utiliza		6	13	10
	Me incomodan	2	3	3
	No son útiles	-	3	2
	Otras razones	4	7	6
Zona Centro-Sur				
Los utiliza		93	86	90
	Siempre	70	76	73
	Alguna veces	23	10	16
No los utiliza		7	14	10
	Me incomodan	3	1	2
	No son útiles	2	6	4
	Otras razones	2	7	4
Total				
Los utiliza		96	87	93
	Siempre	72	71	71
	Alguna veces	23	16	22
	Otras razones	1		
No los utiliza		4	13	7
	Me incomodan	1	3	2
	No son útiles	2	4	3
	Otras razones	1	6	3

Según la mayor parte de los trabajadores (77%) la seguridad y prevención de riesgos en la empresa es buena, 20% la considera regular y sólo 4%, mala. Existen claras diferencias según dependencia: los contratistas son significativamente más mal evaluados que las empresas. No se observan diferencias por tipo de labor y sólo diferencias menores por sexo (80% de las mujeres versus 73% de los hombres evalúa bien este ítem). La Región de Coquimbo es la que presenta una peor evaluación por los trabajadores (Cuadros N°67 y N°68).

Cuadro N°67. Seguridad y prevención de riesgos en la empresa, por empleador y zona (%)

	Empresa	Contratista	Total
Región de Atacama			
Buena	87	80	85
Regular	13	20	15
Mala	-	-	-
Región de Coquimbo			
Buena	74	44	67
Regular	22	42	26
Mala	4	14	7
Zona Centro-Sur			
Buena	82	76	80
Regular	16	16	16
Mala	2	8	4
Total			
Buena	80	67	77
Regular	17	26	20
Mala	2	7	4

Cuadro N°68. Seguridad y prevención de riesgos en la empresa, por labor y sexo (%)

	Labor	
	Huerto	Packing
Buena	76	79
Regular	20	17
Mala	4	3
	Sexo	
	Femenino	Masculino
Buena	80	73
Regular	17	22
Mala	3	4

De acuerdo a AGROCAP 2001, 14% de los trabajadores opinó que la seguridad y prevención de riesgos en la empresa era mala, lo que sugiere que la situación ha mejorado. Para los que dependen de contratistas, la opinión fue más mala que para los que dependen de la empresa. En los focus realizados en dicho estudio se detectó una menor percepción de seguridad entre trabajadores en labores de huerto, en comparación a aquéllos en labores de packing, dada fundamentalmente por la soledad del trabajo en huerto (Cuadro N°69).

Cuadro N°69. Percepción de seguridad, 2001 (%)

	Huerto	Packing
	Percepción de seguridad y prevención de riesgos en la empresa	
Buena	34,1	50,5
Regular	49,4	39,7
Mala	16,5	9,8
	Percepción de riesgos en el trabajo	
Trabajo es riesgoso	42,92	
	Accidentes	
Ha sufrido accidente	3	

Entre los trabajadores existe una alta percepción de que el trabajo es riesgoso: 55% de los trabajadores empleados directamente por empresas y 46% de los vinculados a contratistas, señala que su trabajo es riesgoso (Cuadro N°70). No existen diferencias significativas al respecto entre hombres y mujeres, mientras que para los que están en huerto existe una percepción levemente mayor de riesgos que los que están en packing (Cuadro N°71). Por otra parte, si bien se observa un indicador más bajo para la Región de Atacama, no existen diferencias significativas entre zonas.

**Cuadro N°70. Percepción de riesgos en el trabajo, por empleador y zona
Porcentaje que contesta afirmativamente (%)**

	Empresa	Contratista	Total
Región de Atacama	59	42	48
Región de Coquimbo	46	54	55
Zona Centro-Sur	58	43	53
Total	55	46	52

Cuadro N°71. Percepción de riesgos en el trabajo, por labor y sexo (%)

Sexo		
Femenino	Masculino	Total
54	50	52
Labor		
Huerto	Packing	Total
54	48	52

Según AGROCAP 2001, 43% de los individuos consideró que su trabajo era riesgoso y, contrariamente a lo aquí encontrado, constata una mayor percepción de riesgos de quienes dependen de contratistas. Estos números sugieren que la percepción de riesgos de los trabajadores de temporada ha aumentado en el período 2001-2009, lo que podría estar reflejando en parte un mayor nivel de información.

De acuerdo al Cuadro N°72, es significativa la diferencia en el uso de implementos de seguridad entre quienes perciben su labor como riesgosa y quienes no lo hacen:

95% de quienes perciben su trabajo como riesgoso usan implementos de seguridad contra 89% en el caso contrario.

Cuadro N°72. Uso de implementos de seguridad, según percepción de riesgos de la labor (%)

	No utiliza	Utiliza
Labor no tiene riesgos	11	89
Labor tiene riesgos	5	95
Total	7	93

Una muy baja proporción de los trabajadores (5%) señala que sufre accidentes en el trabajo que le impiden trabajar por un par de días. No se observan diferencias importantes según zona, dependencia de los trabajadores, labor o sexo (Cuadros N°73 y N°74). Similarmente, en AGROCAP 2001, sólo un 3% reportó haber sufrido accidentes.

Por otra parte, el haber sufrido un accidente parece no afectar la percepción de riesgos. Las diferencias en percepción del trabajo como riesgoso entre quienes han sufrido accidentes laborales y quienes no, no son significativas.

Cuadro N°73. Proporción que sufre accidentes, por empleador y zona (%)

	Empresa	Contratista	Total
Región de Atacama	5	8	6
Región de Coquimbo	4	4	4
Zona Centro-Sur	7	3	6
Total	5	5	5

Cuadro N°74. Proporción que sufre accidentes, por labor y sexo (%)

Sexo		
Femenino	Masculino	Total
5	6	5
Labor		
Huerto	Packing	Total
6	5	5

Respecto de la provisión de información sobre los riesgos del trabajo (Cuadro N°75), 83% de los individuos dice haberla recibido, notándose un claro mejor desempeño de las empresas que de los contratistas (87% versus 73% de sus respectivos trabajadores señalan recibir dicha información), y para empleados en labores de huerto en relación a los de packing (87% versus 77%). Entre zonas, la Región de Atacama es la que muestra un mejor desempeño en este indicador (98% versus 79% y 74% en la Región de Coquimbo y la zona Centro-Sur, respectivamente).

Cuadro N°75. Información de riesgos, por labor y empleador (%)

	Labor		Empleador		Total
	Huerto	Packing	Empresa	Contratista	
Región de Atacama	99	88	100	97	98
Región de Coquimbo	84	73	84	61	79
Zona Centro-Sur	70	80	80	63	74
Total	87	77	87	73	83

II.6. Relaciones laborales y satisfacción

El Cuadro N°76 muestra que los trabajadores reciben poca información sobre sindicatos y temas de acoso sexual. Sólo 17% de los individuos indica que se le entrega información sobre leyes y reglamentos que lo protegen del acoso sexual. Aunque se observa una proporción levemente mayor de mujeres que accede a este tipo de información, la diferencia por sexo resulta no ser significativa (Cuadro N°77). La información disponible sugiere que los contratistas hacen una mejor tarea al respecto, siendo la diferencia con las empresas más marcada en la zona Centro-Sur (9% de quienes trabajan en empresas y 21% de quienes lo hacen con contratistas reciben dicha información). La Región de Atacama, por otra parte, tiene el peor desempeño en este tema: sólo 7% de los trabajadores recibe información sobre temas de acoso, versus 23% en Coquimbo y 17% en la zona Centro-Sur. No se observan diferencias importantes entre quienes trabajan en huerto y quienes lo hacen en packing.

**Cuadro N°76. Información laboral, por empleador y zona
Porcentaje que contesta afirmativamente (%)**

	Empresa	Contratista	Total
	Región de Atacama		
¿Ha recibido información sobre leyes y reglamentos que la(o) protege del acoso sexual en la empresa?	5	8	7
¿Ha recibido información sobre sindicatos?	5	2	2
¿Negociaría colectivamente?	52	53	53
¿Son útiles los sindicatos?	45	48	45
Región de Coquimbo			
¿Ha recibido información sobre leyes y reglamentos que la(o) protege del acoso sexual en la empresa?	18	25	23
¿Ha recibido información sobre sindicatos?	15	15	15
¿Negociaría colectivamente?	60	58	58
¿Son útiles los sindicatos?	65	78	68
Zona Centro-Sur			
¿Ha recibido información sobre leyes y reglamentos que la(o) protege del acoso sexual en la empresa?	9	21	17
¿Ha recibido información sobre sindicatos?	11	17	15
¿Negociaría colectivamente?	71	53	59
¿Son útiles los sindicatos?	73	71	73
Total			
¿Ha recibido información sobre leyes y reglamentos que la(o) protege del acoso sexual en la empresa?	11	19	17
¿Ha recibido información sobre sindicatos?	11	11	11
¿Negociaría colectivamente?	62	55	57
¿Son útiles los sindicatos?	61	66	63

**Cuadro N°77. Información laboral, sexo y labor
Porcentaje que contesta afirmativamente (%)**

	Sexo		
	Femenino	Masculino	Total
¿Ha recibido información sobre leyes y reglamentos que la(o) protege del acoso sexual en la empresa?	18	15	17
¿Ha recibido información sobre sindicatos?	11	11	11
¿Negociaría colectivamente?	55	58	57
¿Son útiles los sindicatos?	64	61	63
Labor			
	Huerto	Packing	Total
¿Ha recibido información sobre leyes y reglamentos que la(o) protege del acoso sexual en la empresa?	16	18	17
¿Ha recibido información sobre sindicatos?	9	14	11
¿Negociaría colectivamente?	55	60	57
¿Son útiles los sindicatos?	58	70	63

Si bien, sólo 11% de los individuos en empleos de temporada en la fruta recibe información sobre sindicatos (2% en Atacama y 15% en Coquimbo y la zona Centro-Sur), más de la mitad de los trabajadores (57%) señala estar dispuesto a negociar colectivamente. No se observan grandes diferencias entre zonas, tampoco según empleador, sexo o labor (Cuadros N°76 y N°77).

Estos resultados están en línea con AGROCAP 2001 que encontró que cerca de un 10% de los trabajadores afirmaba haber recibido información sobre sindicatos, negociación colectiva, derecho de afiliación sindical, beneficios de la sindicalización, etc., y un 61% negociaría colectivamente. Sin embargo, AGROCAP 2001 sí observó diferencias por dependencia (mayor información de sindicatos con contratista que con empresas) y sexo (hombres más dispuestos a negociar colectivamente).

**Cuadro N°78. Información laboral, 2001
Porcentaje que contesta afirmativamente (%)**

	Huerto	Packing
¿Ha recibido información sobre sindicatos?	10,37	8,64
¿Negociaría colectivamente?	60,79	60,61
¿Son útiles los sindicatos?	59,54	67,42

Un 63% de los trabajadores considera que los sindicatos son útiles, siendo aún más marcado entre aquéllos en labores de packing que entre los de huerto (70% versus 58%). No se aprecian diferencias importantes por sexo o empleador, sí por zona. Mientras en la Región de Atacama sólo un 45% considera que los sindicatos son útiles, la proporción aumenta en la Región de Coquimbo (68%) y la zona Centro-Sur (73%). Esto está en línea con el aumento de norte a sur en la disposición a negociar colectivamente entre los trabajadores dependientes de empresas. AGROCAP 2001 también reflejó una percepción generalizada de que los trabajadores perciben algún beneficio de los sindicatos (60%).

Al igual que en AGROCAP 2001, se encuentra que en más del 90% de los casos las supervisiones del trabajo realizado se efectúan al menos una vez al día. Sin embargo, se observa una leve reducción en la frecuencia de la supervisión en el período 2001-2009, particularmente en la Región de Atacama. No hay diferencias importantes por labor o empleador (Cuadros N°80 y N°81).

Cuadro N°79. Frecuencia de la supervisión, 2001-2009 (%)

	AGROCAP 2001	AGROCAP 2009
menos de una vez a la semana	2,2	1
una vez a la semana	1,7	1
más de una vez a la semana	0,5	6
una vez al día	8,9	16
más de una vez al día	86,8	76

Cuadro N°80. Frecuencia de la supervisión, por empleador y zona (%)

	Contratista	Empresa	Total
Región de Atacama			
menos de una vez a la semana	3	1	2
una vez a la semana	2	2	2
más de una vez a la semana	15	9	11
una vez al día	28	27	28
más de una vez al día	52	61	59
Región de Coquimbo			
menos de una vez a la semana	1	—	1
una vez a la semana	1	—	—
más de una vez a la semana	3	6	5
una vez al día	14	17	17
más de una vez al día	81	77	78
Zona Centro-Sur			
menos de una vez a la semana	—	—	—
una vez a la semana	1	1	1
más de una vez a la semana	—	4	3
una vez al día	1	6	4
más de una vez al día	98	89	92
Total			
menos de una vez a la semana	1	1	1
una vez a la semana	1	1	1
más de una vez a la semana	6	6	6
una vez al día	13	17	16
más de una vez al día	78	75	76

Cuadro N°81. Frecuencia de la supervisión, por labor (%)

	Huerto	Packing	Total
menos de una vez a la semana	1	—	1
una vez a la semana	1	1	1
más de una vez a la semana	7	4	6
una vez al día	17	15	16
más de una vez al día	74	80	76

Más de tres cuartas partes de los trabajadores manifiestan tener una buena relación con el supervisor, sólo 23% indica que la relación es regular y apenas un 1% la califica como mala. Similarmente, AGROCAP 2001 encontró que para 89% de los trabajadores la relación con el supervisor era buena, siendo mejor en las empresas (Cuadro N°82).

Según se observa en el Cuadro N°83, para los trabajadores más al norte, la relación es menos buena en promedio que para quienes trabajan en la zona Centro-Sur. Según dependencia y labor no se aprecian diferencias significativas.

Cuadro N°82. Evaluación de la relación con el supervisor, 2001-2009 (%)

	AGROCAP 2001	AGROCAP 2009
Buena	89	76
Regular	10	23
Mala	1	1

Cuadro N°83. Evaluación de la relación con el supervisor, por empleador y zona (%)

	Empresa	Contratista	Total
Región de Atacama			
Buena	69	64	65
Regular	31	35	34
Mala	-	1	-
Región de Coquimbo			
Buena	76	76	76
Regular	21	23	22
Mala	3	2	2
Zona Centro-Sur			
Buena	85	86	86
Regular	14	13	13
Mala	1	1	1
Total			
Buena	77	75	76
Regular	21	24	23
Mala	1	1	1

Cuadro N°84. Evaluación de la relación con el supervisor, por labor (%)

	Huerto	Packing	Total
Buena	74	79	76
Regular	25	20	23
Mala	1	1	1

Una proporción importante de los trabajadores percibe como justo el acuerdo contractual (68%), siendo más marcado para trabajadores dependientes de contratistas que aquéllos contratados directamente por empresas (72% y 67%, respectivamente) (Cuadro N°85). Si bien no se observan diferencias significativas por dependencia o labor, una proporción mayor de hombres que de mujeres considera justo el acuerdo (72% versus 65%) (Cuadro N°86). No existen tampoco tendencias claras por edad (Cuadros N°87).

Una proporción mayor de quienes consideran justo el acuerdo se sienten reconocido por su trabajo (84% versus 68%). En todas las zonas se aprecia la misma situación, independientemente del empleador, la labor realizada, el sexo o la edad de los trabajadores. Esto sugiere que, aunque el sueldo es un mecanismo importante de reconocimiento al trabajo, no es la única vía por la cual éste puede manifestarse.

Por otra parte, la fidelidad al empleador no parece alta: 69% de los individuos manifiestan que estarían dispuestos a cambiarse de trabajo si tuvieran la oportunidad. Una proporción mayor de quienes trabajan con contratistas en relación a quienes lo hacen con empresas estaría dispuesta a cambiarse de trabajo (73% versus 68%). No se observan diferencias significativas por tipo de labor ni una tendencia clara por grupo de edad, pero los hombres presentan una mayor disposición a cambiarse que las mujeres. Esto último es muy probablemente sólo el reflejo de la menor flexibilidad de las mujeres, dada sus obligaciones domésticas, particularmente la crianza de los hijos.

Cuadro N°85. Percepción de reconocimiento, justicia del acuerdo y fidelidad al empleador, por empleador y zona (%)

	Empresa	Contratista	Total
Región de Atacama			
¿Se siente reconocido por su trabajo?	83	95	86
¿El acuerdo es justo?	68	91	74
¿Cambiaría de trabajo si tuviera la oportunidad?	62	68	64
Región de Coquimbo			
¿Se siente reconocido por su trabajo?	81	83	82
¿El acuerdo es justo?	69	74	70
¿Cambiaría de trabajo si tuviera la oportunidad?	72	79	74
Zona Centro-Sur			
¿Se siente reconocido por su trabajo?	83	83	83
¿El acuerdo es justo?	64	55	61
¿Cambiaría de trabajo si tuviera la oportunidad?	67	73	69
Total			
¿Se siente reconocido por su trabajo?	82	87	84
¿El acuerdo es justo?	67	72	68
¿Cambiaría de trabajo si tuviera la oportunidad?	68	73	69

Cuadro N°86. Percepción de reconocimiento, justicia del acuerdo y fidelidad al empleador, por labor y sexo (%)

	Labor		Sexo	
	Huerto	Packing	Femenino	Masculino
¿Se siente reconocido por su trabajo?	85	82	83	84
¿El acuerdo es justo?	70	66	65	72
¿Cambiaría de trabajo si tuviera la oportunidad?	69	68	65	74

Cuadro N°87. Percepción de reconocimiento, justicia del acuerdo y fidelidad al empleador, por grupo de edad (%)

	15-24	24-34	35-44	45-54	55-64	Total
¿Se siente reconocido por su trabajo?	78	82	88	88	84	84
¿El acuerdo es justo?	65	68	73	68	75	68
¿Cambiaría de trabajo si tuviera la oportunidad?	70	75	66	64	78	69

AGROCAP 2001 también encontró una alta percepción de que el trabajo era reconocido (74%), mayor para quienes dependen de empresas que para quienes dependen de contratistas (79% versus 58%), y también mayor en packing que en huerto (76% contra 73%) (Cuadro N°88). Según el mismo estudio 69% de los individuos afirmaba que le gustaría cambiar de trabajo.

Cuadro N°88. Percepción de reconocimiento, justicia del acuerdo y fidelidad al empleador, 2001-2009 (%)

	AGROCAP 2001		AGROCAP 2009	
	Huerto	Packing	Huerto	Packing
¿Se siente reconocido por su trabajo?	73,4	75,8	85	82
¿El acuerdo es justo?			70	66
¿Cambiaría de trabajo si tuviera la oportunidad?	74,0	61,4	69	68

La fidelidad al empleador, como es de esperar, depende de manera importante de la percepción del trabajador sobre cuán justo es el acuerdo de trabajo que tiene. El Cuadro N°89 permite apreciar que mientras 61% de quienes consideran el acuerdo justo estarían dispuestos a cambiar de trabajo, la proporción aumenta a 86% para quienes no lo consideran justo. Esta brecha se observa en todas las zonas, pero de manera más marcada en la Región de Atacama.

**Cuadro N°89. Fidelidad al empleador según justicia del acuerdo
Porcentaje que contesta afirmativamente (%)**

¿Cambiaría de trabajo si tuviera la oportunidad?	Acuerdo es justo	Acuerdo no es justo	Total
Región de Atacama	54	92	64
Región de Coquimbo	70	82	74
Zona Centro-Sur	58	85	69
Total	61	86	69

La diferencia de sueldo entre quienes no perciben el acuerdo contractual como justo y aquéllos que sí lo hacen, es estadísticamente significativa. La brecha de ingreso entre estos dos grupos es de \$22 mil en promedio y se observa en todas las zonas consideradas, aunque en la Región de Coquimbo equivale a menos de la mitad de las otras dos zonas (Cuadro N°90).

Cuadro N°90. Sueldo promedio mensual según percepción de justicia del acuerdo, por empleador y zona (pesos diciembre de 2008)

¿El acuerdo es justo?	Empresa	Contratista	Total
	Región de Atacama		
Sí	189.758	232.034	203.388
No	172.037	201.667	175.000
	Región de Coquimbo		
Sí	200.335	192.019	198.276
No	185.803	195.263	187.800
	Zona Centro-Sur		
Sí	185.835	194.659	188.373
No	158.000	168.543	161.884
	Total		
Sí	192.939	208.000	197.214
No	172.768	180.317	174.616

Una proporción bastante pequeña de los trabajadores se declara insatisfecho con su trabajo (6%), dividiéndose equitativamente la población de interés entre quienes están “muy satisfechos” y “más o menos satisfechos”. AGROCAP 2001 detectó niveles de satisfacción similares, pero con un 11% de individuos que se declara insatisfecho. En el período 2001-2009 aumenta particularmente el nivel de satisfacción de quienes se emplean con contratistas (Cuadro N°91).

Cuadro N°91. Satisfacción con el trabajo, 2001-2009 (%)

	AGROCAP 2001		AGROCAP 2009	
	Contratista	Empresa	Contratista	Empresa
Insatisfecho	19,1	8,7	6	5
Más o menos satisfecho	51,5	47,8	47	48
Muy satisfecho	29,3	43,5	47	47

El Cuadro N°92 sugiere que el nivel de satisfacción con el trabajo aumenta de norte a sur: Un 63% de quienes trabajan en la zona Centro-Sur indica estar “muy satisfecho”, 49% en la Región de Coquimbo y sólo 37% en la Región de Atacama. Al igual que en AGROCAP 2001, los trabajadores en labores de packing se muestran en promedio más satisfechos que aquéllos que realizan labores de huerto. Las mujeres presentan también niveles de satisfacción mayores que los hombres (Cuadro N°93).

Cuadro N°92. Satisfacción con el trabajo, por empleador y zona (%)

	Contratista	Empresa	Total
Región de Atacama			
Insatisfecho	-	10	8
Más o menos satisfecho	69	52	55
Muy satisfecho	31	39	37
Región de Coquimbo			
Insatisfecho	9	1	3
Más o menos satisfecho	42	50	48
Muy satisfecho	48	49	49
Zona Centro-Sur			
Insatisfecho	13	6	7
Más o menos satisfecho	25	31	30
Muy satisfecho	61	63	63
Total			
Insatisfecho	7	5	6
Más o menos satisfecho	49	49	49
Muy satisfecho	44	46	46

Cuadro N°93. Satisfacción con el trabajo, por tipo de labor y sexo (%)

	Labor	
	Huerto	Packing
Insatisfecho	7	3
Más o menos satisfecho	49	47
Muy satisfecho	44	49
Sexo		
	Femenino	Masculino
Insatisfecho	4	8
Más o menos satisfecho	44	55
Muy satisfecho	52	38

La satisfacción con el trabajo está fuertemente influenciada por el sentimiento de justicia del acuerdo. Quienes consideran que el acuerdo logrado es justo están en promedio más satisfechos con el trabajo, mientras que quienes no lo consideran justo, muestran en promedio, un 15% de insatisfacción y menores porcentajes de satisfacción (Cuadro N°94).

Cuadro N°94. Satisfacción con el trabajo, según percepción de justicia del acuerdo (%)

	¿Considera justo el acuerdo?	
	Sí	No
Insatisfecho	2	15
Más o menos satisfecho	46	55
Muy satisfecho	52	30

El Cuadro N°95 sugiere que la satisfacción respecto del trabajo varía también significativamente según el sentimiento de reconocimiento del trabajador. Entre quienes se sienten reconocidos, 50% se declara satisfecho con el trabajo, 47% más o menos satisfecho y sólo 3% insatisfecho. Por otra parte, entre quienes no se sienten reconocidos, sólo un 23% se declara satisfecho, 58% indica estar más o menos satisfecho y un 19% está insatisfecho. Por lo tanto, el sentirse reconocido y el sentimiento de justicia respecto al acuerdo alcanzado son fundamentales en la satisfacción de los trabajadores respecto de su labor. Por otra parte, mayor satisfacción con el trabajo y mayor justicia del acuerdo se traducen en una mayor fidelidad de los trabajadores a su empleador (Cuadros N°89 y N°96). Sentirse insatisfecho con el trabajo aumenta en más de 30% la probabilidad de aceptar un trabajo alternativo, respecto de sentirse satisfecho.

Cuadro N°95. Satisfacción con el trabajo, según percepción de reconocimiento en el trabajo (%)

	¿Se siente reconocido?	
	Sí	No
Insatisfecho	3	19
Más o menos satisfecho	47	58
Muy satisfecho	50	23

Cuadro N°96. Fidelidad al empleador, según percepción de reconocimiento en el trabajo. Porcentaje que contesta afirmativamente, (%)

¿Cambiaría de trabajo si tuviera la oportunidad?	Muy satisfecho	Más o menos satisfecho	Insatisfecho	Total
Región de Atacama	65	55	95	62
Región de Coquimbo	55	87	87	71
Zona Centro-Sur	64	87	89	63
Total	60	72	92	68

II.7. Capacitación

Más de un 30% de los trabajadores ha realizado algún tipo de capacitación, marginalmente mayor a AGROCAP 2001, donde se mostró que 29% de los individuos había recibido capacitación formal (Cuadro N°97). Es destacable que la participación en capacitaciones de los trabajadores dependientes de contratistas es levemente mayor que la de aquéllos dependientes de empresas (36% versus 33%). La zona norte presenta una mayor proporción de trabajadores que participan en capacitaciones (44% en la Región de Atacama versus 29-30% en la Región de Coquimbo y la zona Centro-Sur), y es la que explica la brecha en capacitaciones entre quienes están empleados con contratistas y con empresas (Cuadro N°98). Más del 80% de los trabajadores considera que la capacitación fue de mucha utilidad (70% en AGROCAP 2001), pero entre quienes se emplean con contratistas y en la zona norte, la valoración es relativamente menor (Cuadros N°99 y N°100).

Cuadro N°97. Capacitaciones, 2001-2009 (%)

	AGROCAP 2001		AGROCAP 2009	
	Huerto	Packing	Huerto	Packing
Se ha capacitado	28	30,8	37	29
Interés en capacitarse	91,4	90,9	79	81
Utilidad de la capacitación				
Mucho	68,5	81,4	83	79
Poco	10,7	9,3	7	8
Nada	20,7	9,3	10	13

Cuadro N°98. Proporción de trabajadores que ha realizado capacitaciones según empleador, por zona (%)

	Empresa	Contratista	Total
Región de Atacama	41	52	44
Región de Coquimbo	29	32	30
Zona Centro-Sur	30	28	29
Total	33	36	34

Cuadro N°99. Utilidad de la capacitación para el trabajo, por empleador (%)

	Empresa	Contratista	Total
Mucho	82	80	81
Poco	8	5	7
Nada	10	15	11

Cuadro N°100. Utilidad de la capacitación para el trabajo, por zona (%)

	Región de Atacama	Región de Coquimbo	Zona Centro-Sur	Total
Mucho	79	75	93	81
Poco	6	9	7	7
Nada	16	16	-	11

Cuadro N°101. Proporción de trabajadores que ha realizado capacitaciones y duración de las mismas, por empleador (%)

	Empresa	Contratista	Total
Se ha capacitado	33	36	34
Si ha recibido capacitación, de duración:			
De 1 a 4 horas	14	16	15
Entre 4 y 8 horas	27	30	28
Entre 8 y 44 horas	27	20	25
Más de 44 horas	32	33	32

Se observan diferencias importantes entre trabajadores de packing y huerto, tanto en asistencia a capacitaciones (29% versus 37%, respectivamente), como en la valoración de las mismas, con una mayor valoración relativa por los trabajadores en

labores de huerto (Cuadros N°102 y N°103). Un tercio de las capacitaciones tiene una duración de más de 44 horas, con una concentración en temáticas relacionadas a la seguridad y al trabajo mismo (agrícola y frutales). Si bien hay diferencias en las temáticas por zona. En todas, los temas de seguridad parecen ser relativamente importantes (Cuadro N°104).

Cuadro N°102. Proporción de trabajadores que ha realizado capacitaciones y duración de las mismas, por tipo de labor (%)

	Huerto	Packing	Total
Se ha capacitado	37	29	34
Si ha recibido capacitación, de duración:			
De 1 a 4 horas	12	20	15
Entre 4 y 8 horas	33	15	28
Entre 8 y 44 horas	23	30	25
Más de 44 horas	32	35	32

Cuadro N°103. Utilidad de la capacitación para el trabajo, por tipo de labor (%)

	Huerto	Packing	Total
Mucho	83	79	81
Poco	7	8	7
Nada	10	13	11

Cuadro N°104. Temas de capacitación, por zona (%)

	Región de Atacama	Región de Coquimbo	Zona Centro-Sur	Total
Agrícola	39	7	10	20
Administración	-	-	7	2
Agroquímicos	8	10	10	9
Alimentación	-	-	10	3
Computación	6	10	-	5
Embalaje	3	7	-	3
Frutales	11	10	23	15
Manejo de implementos	-	-	3	1
Maquinaria agrícola	3	-	7	3
Seguridad	28	33	13	25
Otro	3	23	17	14

Existen diferencias importantes respecto de la asistencia a capacitaciones entre hombres y mujeres: 39% de los hombres ha asistido a capacitaciones en los últimos 10 años, y sólo 29% de las mujeres. En promedio, ellas participan en capacitaciones de relativa menor duración: mientras 49% de las mujeres asiste a capacitaciones de menos de 8 horas, sólo 37% de los hombres participa en este tipo de capacitación (8% de menos de 4 horas y 29% entre 4 y 8 horas). La valoración de las capacitaciones es alta (y similar) entre hombres y mujeres (Cuadros N°105 y N°106).

Cuadro N°105. Proporción de trabajadores que ha realizado capacitaciones, por sexo (%)

	Femenino	Masculino	Total
Se ha capacitado	29	39	34
Si ha recibido capacitación, de duración:			
De 1 a 4 horas	22	8	15
Entre 4 y 8 horas	27	29	28
Entre 8 y 44 horas	18	30	25
Más de 44 horas	32	33	32

Cuadro N°106. Utilidad de la capacitación para el trabajo, por sexo (%)

	Femenino	Masculino	Total
Mucho	81	82	81
Poco	7	7	7
Nada	12	11	11

Cuadro N°107. Temas de capacitación, por sexo (%)

	Femenino	Masculino	Total
Agrícola	12	28	20
Administración	-	4	2
Agroquímicos	6	13	9
Alimentación	6	-	3
Computación	6	4	5
Embalaje	2	4	3
Frutales	24	4	15
Manejo de implementos	2	-	1
Maquinaria agrícola	-	6	3
Seguridad	29	21	25
Otro	12	15	14

Los trabajadores muestran gran interés por capacitarse (80%), con diferencias entre zonas. En la Región de Coquimbo, quienes se emplean con empresas valoran más las capacitaciones que quienes se emplean con contratistas; por labor se observa más interés de los trabajadores en labores de huerto que de packing. En la Región de Atacama y la zona Centro-Sur ocurre lo contrario; quienes están en packing valoran más que los de huerto las capacitaciones (Cuadro N°108). AGROCAP 2001 también encontró un alto interés por la capacitación (91%), pero no diferencias por tipo de labor, dependencia o sexo.

**Cuadro N°108. Interés en capacitarse, por empleador, labor y sexo
Porcentaje que contesta afirmativamente, (%)**

	Empleador		Labor		Sexo		Total
	Contratista	Empresa	Huerto	Packing	Femenino	Masculino	
Atacama	74	78	76	88	89	71	77
Coquimbo	76	84	88	77	81	84	83
Centro-Sur	81	79	75	85	84	73	79
Total	77	81	79	81	83	76	80

Si bien las mujeres participan menos en capacitaciones (excepto en la Región de Coquimbo), su interés por capacitarse es mayor que el de los hombres (83% versus 76%). Esto, sumado a la menor duración de las capacitaciones a las que asisten, sugiere que existen restricciones probablemente vinculadas a sus responsabilidades domésticas que limitan su participación. AGROCAP 2001, a partir de los focus, planteó que el horario de trabajo en huerto dificulta el cumplimiento de las responsabilidades de la casa, por la oportunidad y duración de los traslados, por la ruralidad y condiciones de acceso a los huertos.

Como se aprecia en el Cuadro N°109, los temas de interés son principalmente en el área agrícola (43%), temas de seguridad (17%) y computación (11%). Los temas agrícolas son relativamente de más interés en el sur que en el norte (55% en la zona Centro-Sur, 41% en Coquimbo y 34% en Atacama). Computación aparece como un tema de gran interés en la Región de Atacama (22%). Esto evidencia un cambio en los intereses respecto del año 2001, en que las áreas de mayor interés, según AGROCAP 2001, eran agroindustria, control de calidad y mecánica.

Cuadro N°109. Temas de interés, por zona (%)

	Región de Atacama	Región de Coquimbo	Zona Centro-Sur	Total
Agrícola	34	41	55	43
Administración	1	3	1	2
Asistencia social	-	-	-	-
Computación	22	6	8	11
Construcción	6	4	-	3
Contabilidad	-	1	-	-
Costura	1	-	-	-
Electricidad	8	-	-	3
Gastronomía	6	5	4	5
Maquinaria	5	2	2	3
Mecánica	4	3	3	3
Minería	2	-	-	1
Seguridad	11	20	19	17
Otra	2	13	4	7

Cuadro N°110. Temas de interés, por sexo (%)

	Femenino	Masculino	Total
Agrícola	44	43	43
Administración	3	-	2
Asistencia social	1	-	-
Computación	12	11	11
Construcción	1	7	3
Contabilidad	1	-	-
Electricidad	-	6	3
Gastronomía	9	-	5
Maquinaria	1	6	3
Mecánica	-	7	3
Minería	-	2	1
Seguridad	19	13	17
Otra	8	5	7

III. Conclusiones y Recomendaciones

La caracterización realizada a los trabajadores temporeros del sector frutícola de la Región de Atacama a la Región del Maule permite tener una visión general respecto de su situación, así como de la evolución de la misma, al comparar los resultados actuales con los del estudio AGROCAP 2001.

Caracterización general

Al igual que en el estudio anterior, se constató una alta feminización de este empleo, con sólo 47% de trabajadores hombres en comparación con 65% a nivel nacional. La edad promedio de los trabajadores es dos años mayor que lo observado por AGROCAP 2001, llegando a 34 años. Por otra parte, un 68% de los trabajadores señala tener al menos un hijo, con un promedio declarado de 1,5 hijos, idéntico a la situación de 2001. En el estudio se observan cambios demográficos respecto al estado civil, que son un reflejo de las tendencias a nivel nacional: la proporción de individuos solteros aumenta de 53% a 60%, y cae la proporción de los casados, de 39% a 31%.

Niveles de educación

Se aprecian también mejoras en los niveles de educación, lo que se explica por las políticas públicas implementadas en este ámbito. Los datos indican que se reduce la importancia de quienes no completan la educación básica (de 34,5% el 2001 a 16%) y aumenta la de quienes completan la educación media (de 24,8% a 40%).

Movilidad de los trabajadores

Respecto del desplazamiento geográfico de los trabajadores, este estudio sugiere que 65% de los individuos se emplean en la misma comuna en que viven, 17% se mueven entre comunas y sólo un 18% cambia de región. Esta situación se explica principalmente por el desplazamiento de trabajadores hombres, ya que las responsabilidades de las mujeres en el hogar llevan a que un 77% de ellas se emplee en la misma comuna en que vive. Así mismo, se observa una mayor movilidad entre comunas y regiones para quienes se emplean con contratistas y para los trabajadores más jóvenes.

Formas de contratación

Si bien existe una proporción significativa de trabajadores que llega al empleo a través de un contratista o enganchador (24%), todavía la mayor parte de los trabajadores llega directamente (51%). En línea con lo planteado por AGROCAP 2001, más del 80% de los individuos señala que firma contrato y la mayor parte recibe una copia. Lo más común es que los trabajadores establezcan un acuerdo por obra o faena con el empleador (70%), sólo un 14% llega a un acuerdo fijo o mensual. Respecto del año 2001 parece haber aumentado el desconocimiento de los trabajadores respecto del tipo de acuerdo, subiendo de 4% a 12%.

Jornada laboral y duración del contrato

Los trabajadores de temporada de la fruta trabajan en promedio 46 horas a la semana, repartidas en 5,6 días. Esto es mayor al promedio nacional, de 44 horas a

la semana. En relación a las horas extras, un 24% de los individuos señala realizar horas extras, con un promedio de 6,9 horas a la semana. Éstas son más comunes entre quienes dependen de una empresa, así como el número promedio de horas extra a la semana es también significativamente mayor para este grupo y para las mujeres.

La duración media de la temporada de trabajo parece haber disminuído. Para 78% de los trabajadores, este empleo tiene una duración de menos de 4 meses al año, lo que sugiere un cambio respecto del año 2001, en que sólo 34% de los trabajadores se encontraba en esta situación. El empleo con contratistas parece ser más precario. Sólo 62% de los individuos en este empleo señalan firmar contrato, 25% ignora el tipo de acuerdo laboral, y los contratos son en promedio de menor duración que los con empresas.

Niveles de remuneración

Por otra parte, el sueldo promedio mensual (en pesos de diciembre de 2008) es de \$190.215, y está relacionado positivamente con la duración de los contratos. Aunque hombres y mujeres presentan niveles similares de educación, se observa una brecha de género: el sueldo de las mujeres es, en promedio, un 89% del sueldo de los hombres. Se aprecia una diferencia de sueldo de \$22 mil entre quienes no perciben el acuerdo contractual como justo y aquéllos que sí lo hacen, haciéndose notar que una proporción importante de los trabajadores (68%), percibe como justo el acuerdo contractual.

Cotizaciones previsionales y de salud

No se observa que existan problemas asociados a la seguridad social. Un 94% de los trabajadores señala estar cotizando en el sistema previsional, casi todos ellos en una AFP, y sólo una proporción menor (3%) indica haber tenido problemas con los pagos. En relación al sistema de salud, 92% de los trabajadores indica estar afiliado a FONASA, un 4% se atiende como indigente, 3% en forma particular y sólo un 1% a través de alguna isapre. Respecto al año 2001, se reduce significativamente la proporción de trabajadores que se atiende como indigente, aumentando particularmente la atención por FONASA.

Disponibilidad de infraestructura y transporte

Sobre las condiciones de trabajo en el sector, al igual que el año 2001, los datos sugieren que en la mayor parte de las empresas se cumple con las normas respecto a la disponibilidad de servicios higiénicos y de alimentación. Sí se aprecia una mejor situación en la disponibilidad de comedores. En términos generales, los servicios son bien evaluados.

En relación al alojamiento, comparando con el año 2001, se observa un leve aumento del alojamiento provisto por la empresa (de 14% a 18%), reduciéndose el alojamiento en la residencia habitual (de 69% a 66%). Se aprecia también una mejor evaluación del alojamiento del empleador, con una menor proporción de los individuos que acusa una mala condición del alojamiento (1% versus 14% el año

2001). Sin embargo, esto no se traduce en una “buena” evaluación del mismo, siendo éste evaluado como “regular”.

La principal forma de transporte de los trabajadores corresponde a la movilización provista por la empresa (65%). Esto difiere de lo encontrado el año 2001, en que sólo 45% de los individuos utilizaba este tipo de locomoción.

Al igual que el año 2001, se constató un alto desconocimiento de la existencia de sala cuna: 72% de los trabajadores indica que no existen, 24% no sabe y sólo 4% señala que existe sala cuna en el lugar de trabajo.

Seguridad en el trabajo

Respecto de los implementos de seguridad, en términos generales la situación parece adecuada: más del 75% de los trabajadores indica contar con implementos de seguridad para realizar su labor, y la mayor parte señala que los utiliza, aunque un porcentaje importante no los usa siempre (16% a 26% según zona). Por otra parte, la mayor parte de los trabajadores señala que la seguridad y prevención de riesgos en la empresa es buena, 20% la considera regular y sólo 4% mala, siendo los contratistas significativamente más mal evaluados que las empresas. Respecto del año 2001, los resultados sugieren que la situación ha mejorado. Por último, la mayor parte de los trabajadores (83%) indica haber recibido información sobre los riesgos del trabajo, nuevamente con un claro mejor desempeño de las empresas que de los contratistas.

Sin embargo, entre los trabajadores existe una alta percepción de que su trabajo es riesgoso: 55% de los trabajadores dependientes de empresas y 46% de los vinculados a contratistas señala que su trabajo es riesgoso. El año 2001 se encontró que un 43% de los individuos consideraba riesgoso su trabajo y, contrariamente a lo aquí observado, se constató una mayor percepción de riesgos de quienes dependen de contratistas. Los números sugieren que la percepción de riesgos de los trabajadores de temporada ha aumentado en el período 2001-2009, lo que podría estar reflejando, en parte, un mayor nivel de información.

En la práctica, al igual que el año 2001, una muy baja proporción de los trabajadores (5%) señala haber sufrido un accidente en el trabajo que le impidió trabajar por un par de días. El haber sufrido un accidente no parece afectar la percepción de riesgos.

Información a los trabajadores

En términos generales, los trabajadores reciben poca información sobre sindicatos y temas de acoso sexual: un 17% de los individuos indica que se le entrega información sobre leyes y reglamentos que lo protegen del acoso sexual, y sólo 11% de los individuos señala haber recibido información sobre sindicatos. Sin embargo, más de la mitad de los trabajadores (57%) señala estar dispuesto a negociar colectivamente. Estos resultados están en línea con los del año 2001, en que cerca de un 10% de los trabajadores afirmaba haber recibido información sobre sindicatos, negociación colectiva, derecho de afiliación sindical, beneficios de la

sindicalización, etc., y un 61% negociaría colectivamente. Tanto en 2001 como el 2009, existe una alta percepción de que los trabajadores perciben algún beneficio de los sindicatos.

Supervisión del trabajo

Al igual que el año 2001, las supervisiones al trabajo se realizan en más de un 90% de los casos, al menos una vez al día. Más de tres cuartas partes de los trabajadores manifiestan tener una buena relación con el supervisor; sólo 23% indica que la relación es regular y apenas un 1% la califica como mala. El año 2001 también se observó una buena relación con el supervisor.

Satisfacción del trabajador

La satisfacción con el trabajo está fuertemente influenciada por los sentimientos de justicia del acuerdo y de reconocimiento del trabajador. Como es de esperar, quienes consideran que el acuerdo logrado es justo y quienes se sienten reconocidos en su labor están en promedio más satisfechos con el trabajo. Esto sugiere que, aunque el sueldo es un mecanismo importante de reconocimiento al trabajo, no es la única vía por la cual éste puede manifestarse. Respecto del año 2001, una proporción menor de los trabajadores se declara insatisfecho con su trabajo (cae de 11% a 5%), dividiéndose las opiniones equitativamente entre quienes están “muy satisfechos” y “más o menos satisfechos”.

Por otra parte, al igual que el año 2001, la fidelidad al empleador no parece alta: 69% de los individuos manifiestan que estarían dispuestos a cambiarse de trabajo si tuvieran la oportunidad, y más de 30% de los trabajadores indica haber trabajado en más de una empresa durante la temporada. La fidelidad al empleador también depende de manera importante de la percepción del trabajador sobre cuán justo es el acuerdo de trabajo: mientras 61% de quienes consideran el acuerdo justo estarían dispuestos a cambiar de trabajo, la proporción aumenta a 86% para quienes no lo consideran justo. Del mismo modo, sentirse insatisfecho con el trabajo aumenta en 30% la probabilidad de aceptar un trabajo alternativo, respecto de sentirse satisfecho.

Capacitación laboral

Muy similar a lo observado el año 2001, más de un 30% de los trabajadores indica haber realizado algún tipo de capacitación, y la mayor parte de ellos las considera de mucha utilidad. Un tercio de las capacitaciones tiene una duración de más de 44 horas, con una concentración en temáticas relacionadas a la seguridad y al trabajo mismo (agrícola y frutales).

Del mismo modo, al igual que el año 2001, los trabajadores muestran gran interés por capacitarse. Si bien las mujeres participan menos en capacitaciones (excepto en la Región de Coquimbo), su interés por capacitarse es mayor que el de los hombres. Junto con la menor duración de las capacitaciones a las que asisten, esto sugiere que enfrentan restricciones que limitan su participación, probablemente vinculadas a sus responsabilidades domésticas.

Los trabajadores muestran interés por capacitarse principalmente en temas del área agrícola (43%), temas de seguridad (17%) y computación (11%). Esto evidencia un cambio en los intereses respecto del año 2001, en que las áreas de mayor interés eran agroindustria, control de calidad y mecánica.

Algunas características específicas por región.

El análisis por zonas permite destacar algunas particularidades de cada una de ellas.

Región de Atacama.

La Región de Atacama se destaca por tener una amplia proporción de trabajadores que vienen de otras regiones en el trabajo de temporada en la fruta (45% versus 6% en las otras dos zonas), lo que explicaría en parte la alta proporción de hombres en este empleo (68% versus 38% en Coquimbo y la zona Centro-Sur), ya que son los hombres los que más migran. Es también la región en que una mayor proporción de trabajadores señala tener al menos un hijo (76% versus 61% en Coquimbo y 68% la zona Centro-Sur) y en la que se observa menor nivel de educación.

Respecto del empleo, 29% de los trabajadores en la Región de Atacama llega a través de un compañero, relativamente más que en las otras dos zonas. Casi la totalidad firma contrato, con un 97% de los trabajadores contratados por obra o faena. La carga laboral, sin embargo, es menor en esta región, siendo además la zona con el menor reporte de horas extras. Llama la atención que sea la zona en que los trabajadores reportan los menores niveles de satisfacción con el trabajo.

Probablemente asociado al alto número de trabajadores provenientes de otras regiones, se observa en esta región empleos de corta duración (98% de los mismos de menos de 4 meses) y una importante proporción de los trabajadores que utiliza el alojamiento provisto por la empresa (45%). Una proporción relativamente mayor que en las otras dos zonas se desplaza a pie, lo que se explica en parte por la alta proporción de trabajadores que aloja en el colectivo de la empresa, disminuyendo la distancia a recorrer.

Esta región se evalúa positivamente respecto de los temas de seguridad: 98% de los individuos indica que cuenta con los implementos de seguridad para su labor y 95% los usa. Sin embargo, es la región con un peor desempeño en términos de información: sólo 7% de los trabajadores recibe información sobre temas de acoso sexual y 2% recibe información sobre sindicatos. En relación a los sindicatos, un porcentaje relativamente bajo de los individuos los considera útiles (45%). Por último, es la zona en que se observa una mayor participación en capacitaciones.

Región de Coquimbo.

La Región de Coquimbo es la zona con trabajadores más jóvenes, con un promedio de edad de 32 años (versus 36 en Atacama y 35 en la zona Centro-Sur), y consecuentemente, la con una mayor proporción de individuos solteros (72%). Es también la que presenta un mayor nivel de educación de sus trabajadores, y donde el empleo directo adquiere más importancia (55%). Sólo 51% de los contratos son por obra o faena y la modalidad de plazo fijo o mensual es significativa (28%). Es la

región con mayor carga laboral, con un mayor reporte de horas extras (37%) y donde el número promedio de horas extras a la semana es también más alto (8,1 horas a la semana).

Si bien una baja proporción de trabajadores utiliza el alojamiento de la empresa (8%), es la zona en que este servicio es más mal evaluado. Entre las zonas consideradas es también la que presenta la peor evaluación por los trabajadores en seguridad y prevención de riesgos.

Zona Centro-Sur.

En la zona Centro-Sur destaca que para conseguir empleo los contratistas son relativamente más importantes que en las otras dos zonas (31%). En parte, esto explica que una proporción significativamente menor de los trabajadores declare haber firmado contrato (66%, en relación a más del 90% en Coquimbo y Atacama) y que una proporción relativamente mayor desconozca el tipo de acuerdo (20%). Llama la atención que sea la zona en que una mayor proporción de los trabajadores declare estar “muy satisfecho” con su trabajo (57%).

La mayor parte de los trabajadores vive en la misma comuna (88%) y aloja en su casa (81%). Por esto, el transporte en bicicleta adquiere mayor importancia relativa (19%). Sólo 49% de los individuos cuenta con los implementos de seguridad y 89% los usa, siendo la zona con peor desempeño al respecto.

Consideraciones Finales

El análisis de las encuestas realizadas ha permitido la caracterización socio demográfica de los trabajadores del sector frutícola de exportación. Adicionalmente, los resultados obtenidos son un claro reflejo de los avances observados en la industria frutícola en lo relativo a la gestión de sus trabajadores de temporada.

Como características esenciales se puede destacar la creciente incidencia del trabajo de la mujer en el sector y el mejoramiento de los niveles promedio de educación de los trabajadores.

En materia de régimen de trabajo, se observa una creciente formalización en la gestión laboral (contratos, cotizaciones previsionales), así como un mejoramiento en materias de seguridad y en las condiciones de trabajo en general.

Interesantes han sido las observaciones sobre los niveles de satisfacción de los trabajadores, variable que es cada vez más considerada en cuanto a su incidencia, por afectar positivamente la productividad del trabajo. Asimismo, es interesante notar el creciente interés y la valorización que los trabajadores hacen por las actividades de capacitación.

A juicio de los autores de este informe, la realización de este estudio constituye una herramienta muy valiosa para el desarrollo de la industria frutícola de

exportación, permitiéndole mantener una visión actualizada de las percepciones de los trabajadores sobre la gestión laboral. Para AGROCAP es sin duda una gran oportunidad para ir perfeccionando cada vez más sus programas de capacitación y de desarrollo de los trabajadores del sector.