



COMERCIO, GÉNERO Y EQUIDAD EN AMÉRICA LATINA: GENERANDO CONOCIMIENTO PARA LA ACCIÓN POLÍTICA

Bloque 2: Estudio de caso de una cadena productiva para explorar las interrelaciones entre las políticas de liberalización comercial y los cambios en la economía de cuidado

INFORME DE AVANCE

Chile: La cadena del vino



Investigadoras responsables:
Rosalba Todaro, CEM (coordinadora)
Nora Reyes, CEM

Fundación SOL:
Marco Kremerman
Gonzalo Durán
Daniela Torres

Santiago, 31 de enero de 2008

INTRODUCCIÓN

Este documento constituye un informe de avance del segundo bloque del proyecto, bloque destinado al realizar un estudio de caso de una cadena productiva de exportación. En el caso de Chile, se ha optado por investigar la cadena vitivinícola. Señalamos algunas de las características de esta cadena que sustentan la elección.

La producción de vino en Chile es a la vez una actividad tradicional y crecientemente innovadora, con importantes desafíos. Tiene una larga trayectoria de producción y de exportación. Por ello es de gran interés para la investigación en curso tratar de detectar el impacto de la apertura de la economía chilena y de los tratados, en el empleo y en la calidad del empleo y del trabajo reproductivo y de cuidado de las y los trabajadoras/es. Es una industria en permanente transformación, lo cual es un imperativo para mantener y mejorar su posición en un mercado mundial altamente competitivo. Por ello, consideramos relevante estudiar la relación entre la innovación tecnológica y organizacional, con la gestión laboral, las condiciones de trabajo y los cambios en la segregación sexual, la visión de equidad de género, así como la interrelación con el entorno económico-social en términos de economía del cuidado y una posible reformulación de relaciones de género.

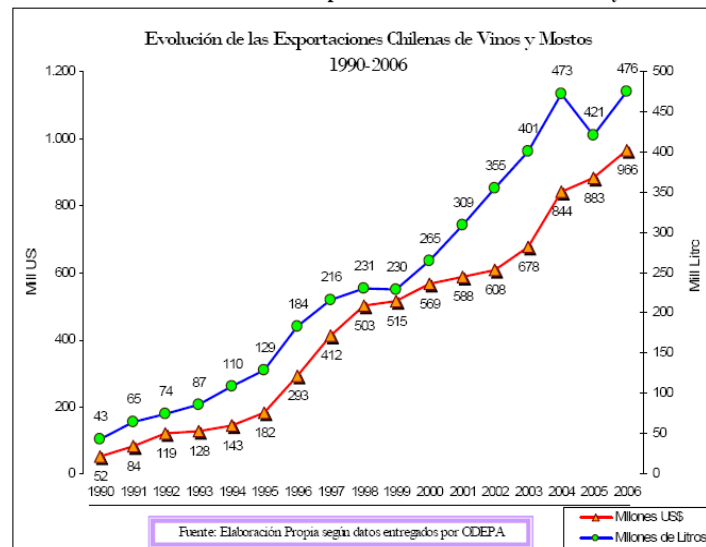
Esta es una cadena con creciente valor agregado y con múltiples eslabones que se han ido ampliando, desde la investigación agrícola y enológica hasta el enoturismo y gastronomía, pasando por todas las etapas de la producción de vino propiamente tal y sus insumos. Asimismo, la industria es diversa en términos de tamaño de unidades y conglomerados productivos y grados de integración vertical y horizontal, así como de la composición de sus capitales y de las inversiones en el exterior.

En términos de las condiciones laborales y de trabajo reproductivo también da lugar a una variedad de situaciones especialmente interesantes para la investigación en curso, que a la vez complejiza su estudio. Combina empleo rural y urbano, diferentes tipos de estacionalidad ligada a fases agrícolas, y cierta variación estacional del empleo industrial. Sin embargo, la información en el área laboral es limitada y fragmentada y casi nula en la desagregación por sexo.

Las exportaciones han crecido significativamente como se puede observar en el gráfico que sigue, pasando de 52 millones de dólares en 1990 a 966 millones en 2006. Según las personas entrevistadas en las asociaciones gremiales y gerentes de empresas tanto grandes como pequeñas, las políticas de promoción de exportaciones ha sido efectiva en este aumento y los diversos tratados de libre comercio han favorecido la aceleración de la tasa de crecimiento que se observa en esta década (Gráfico 1).

Si bien la industria vitivinícola da cuenta sólo de aproximadamente del 5 % del valor de las exportaciones chilenas, es una exportación industrial significativa considerando que en la actualidad la mitad del valor las exportaciones se concentran en minerales metalíferos, que ha tenido especial peso en estos 3 últimos años en que el precio del cobre y el molibdeno han triplicado los precios de tendencia.

Gráfico 1



El crecimiento de las exportaciones de vino se ha seguido acelerando en los últimos años. Así, durante los primeros seis meses del año 2007 las exportaciones (considerando vino embotellado, otros tipos de envase y a granel) presentaron una tendencia positiva de 55% en volumen y 36% en valor. La caída del tipo de cambio se refleja en parte en el mayor crecimiento en el volumen que en el valor. La industria se considera en una situación difícil por la apreciación de la moneda nacional. Una de sus estrategias para enfrentar la situación ha sido privilegiar las exportaciones de vinos de mayor calidad y precio dirigidas a mercados más exigentes y con mayor poder adquisitivo. Las exportaciones de vino a granel crecieron en el primer semestre de 2007, 123% en volumen y 59% en valor, mientras que las exportaciones de vino embotellado en igual periodo tuvieron un alza de 27,2% en volumen y de 33,7% en valor.

El siguiente cuadro muestra el crecimiento de las exportaciones de los vinos embotellados (que suponen una relativamente mejor calidad), comparando el primer cuatrimestre de 2006 con igual cuatrimestre de 2007 y su distribución por región y por principales países de destino. Se puede apreciar un aumento del precio promedio.

Cuadro 1. VINO EMBOTELLADO - EXPORTACIONES POR AREA GEOGRAFICA

Acumulado del periodo

AREA GEOGRAFICA	ENERO -ABRIL 2006			ENERO - ABRIL 2007			Variación % 2006/2007		
	Cajas (9 lt)	US\$	Precio promedio	Cajas (9 lt)	US\$	Precio promedio	Cajas (9 lt)	US\$	Precio promedio
	(Miles)	(Miles)	US\$/Caja	(Miles)	(Miles)	US\$/Caja			
ESTADOS UNIDOS Y CANADA	2.195	57.573	26,23	2.487	70.914	28,52	13,3%	23,2%	8,7%
EUROPA	4.604	111.547	24,23	6.319	164.106	25,97	37,2%	47,1%	7,2%
AMÉRICA LATINA Y CARIBE	1.236	30.742	24,87	1.458	37.959	26,03	17,9%	23,5%	4,7%
ASIA Y OCEANIA	720	20.192	28,04	983	30.517	31,05	36,5%	51,1%	10,7%
OTROS	72	2.033	28,37	69	1.764	25,52	-3,6%	-13,2%	-10,0%
TOTAL	8.827	222.087	25,16	11.316	305.260	26,98	28,2%	37,5%	7,2%

Fuente: Vinos de Chile

Como se observa en los siguientes gráficos, la principal región importadora de vino chileno embotellado es Europa con más del 50%, y el Reino Unido sigue siendo el principal destino. En el primer semestre del año 2007, los envíos a ese mercado tuvieron un crecimiento de 31,4% en volumen y de 44,7% en valor lo cual podría ser el reflejo de la estrategia señalada.

Gráfico 2

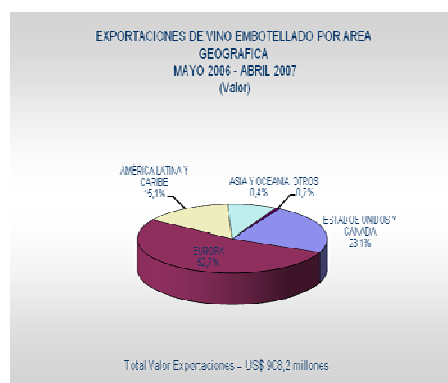
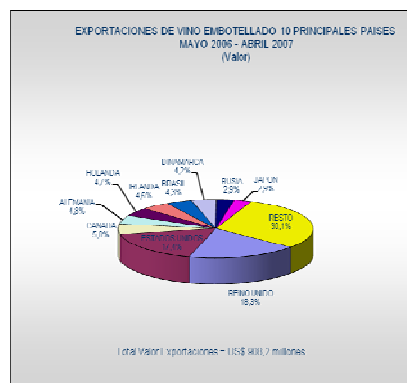


Gráfico 3



Por otra parte, se señala en entrevistas a las asociaciones de productores y en artículos de prensa, que la vitivinicultura sería una industria innovadora también en términos de la incorporación de mujeres a diferentes trabajos, aunque esto es, justamente, materia de la investigación. El mito de la entrada “masiva” de mujeres profesionales se debe fundamentalmente a la visibilidad que han ganado las enólogas. Un dato que indicaría una tendencia es que el 37% de los nuevos graduados en enología (julio 2007) son mujeres. Si la entrada de mujeres a esta ocupación clave, pero que a la vez da lugar a pocos puestos de trabajo, puede cambiar la segregación sexual de las ocupaciones, será un tema a abordar a lo largo de la investigación.

Según la información del Bloque 1. de la investigación en curso, el coeficiente directo de empleo asalariado¹ es 21 para el total, 17 en el caso de los hombres y 4 en el caso de las mujeres, mientras que el coeficientes de empleo indirecto, también de asalariados/as es 50, 40 para hombres y 10 para mujeres. Lamentablemente, la información basada en la matriz de insumo-producto solo considera asalariados/as, lo cual es una limitante importante en esta producción, especialmente en lo referido al trabajo agrícola que incluye trabajadores y trabajadoras de temporada que podrían no haber sido considerados. Hay que tomar en cuenta que el empleo en los sectores agrícolas suele ser más deficiente en las encuestas de empleo, y con una desagregación insuficiente. En el caso de la uva vinífera, es aún más difícil de cuantificar, dado la insuficiencia de casos para realizar la expansión.

Es importante constatar la discrepancia en las estimaciones del empleo según diferentes fuentes. Las más altas pertenecen a las asociaciones y dirigentes gremiales (entrevistados y a través de información de prensa), algunas de las cuales llegan a septuplicar las estimaciones realizadas a partir de la matriz de insumo producto. Este informe aporta una estimación que se calcula contruyendo coeficientes técnicos para cada etapa de la producción vitivinícola y cuyo resultado es ampliamente mayor que el cálculo realizado en el Bloque 1 (Ver Sección 4). Sin embargo, las estimaciones respecto al empleo femenino continúan siendo deficientes.

1. El contexto general y la estrategia comercial

En Latinoamérica, el impacto de la crisis de acumulación de los años 1970, los diferentes aspectos económicos y tecnológicos de la globalización y la propia adaptación de las grandes economías a sus necesidades, cambiaron las alternativas disponibles para generar focos de desarrollo o industrialización. La estrategia ISI (industrialización por sustitución de importaciones) demostró agotarse y la necesidad de un nuevo camino de crecimiento del producto se presentó como exigencia.

En el caso de Chile, se suma la crisis política e institucional, lo cual incide en una temprana reestructuración económica. A mediados de los 70, comienza el proceso de eliminación paulatina de los aranceles que gravaban las importaciones con vistas a lograr una tasa única en el país. Esta política, además de sostener que “mientras menos intervención del estado en los asuntos del mercado, mejor”, también partía del supuesto de que, automáticamente, la ampliación de los mercados externos promueve la industria local, al aprovechar las economías de escala y la especialización en ciertos sectores de producción donde se generan ventajas comparativas.

A pesar de que se registró un aumento notorio de las exportaciones de Chile en ese período de apertura unilateral (entre 1977 y 1990 las exportaciones de bienes de

¹ Trabajadores(as)/mil millones de pesos chilenos producidos

cuadruplicaron), la baja de aranceles no puede considerarse una política de fomento a la apertura de mercados a los bienes generados en Chile, y no facilita la implementación de medidas que conduzcan a una política consistente de utilización de las exportaciones como instrumento de desarrollo. Es a partir de esta constatación que, según Meller (2005), los gobiernos de la “Concertación de Partidos por la Democracia” se habrían avocados a la generación de Tratados de Libre Comercio que promovieran la entrada de los productos chilenos a los principales mercados internacionales, y generar condiciones de negociación.

La evidencia parece respaldar esta estrategia con un cambio significativo en las exportaciones chilenas y una amplia diversificación de los mercados.

2. Estrategia de economía de mercado abierta y la cadena agroexportadora del vino

Para analizar el modelo de exportación de Chile como una estrategia de desarrollo es necesario tomar en cuenta bajo qué condiciones se realiza esta formulación, y si es posible mantener esta estrategia con vista a mejoras en los procesos de producción y en las condiciones de quienes los llevan a cabo.

Para esto es fundamental analizar y cuestionar la sustentabilidad a largo plazo de la estrategia de desarrollo. En vista que las condiciones laborales tienden a mejorar cuando las industrias son capaces de entregar más valor agregado a sus productos, es fundamental analizar también las potencialidades de los sectores que se encuentran actualmente en expansión.

En este sentido, el caso del vino es emblemático, ya que en la actualidad las acciones en este rubro están siendo destinadas a evitar que el vino se convierta en un *commodity*, y lograr que se destaque por el valor agregado que se entrega en las distintas partes del proceso. Es por eso que esta industria plantea un buen escenario para analizar las posibilidades de tiempo y trabajo en sectores más desarrollados en términos industriales.

En el vino podemos encontrar mucho de agro y de manejo del campo, y al mismo tiempo mucho de industrialización y manejo de tiempos y grandes cadenas de distribución. En Chile especialmente se da una amplia gama de “jugadores” en este sector, desde viñas “garage” con producciones mínimas, pasando por viñas boutique dedicadas a la formulación de vinos de calidad superior y premium, hasta grandes y tradicionales viñas que producen una gama de líneas de vinos para diversos segmentos de consumo. En toda esta diversidad de actores, encontramos productores y exportadores, que ven en el vino la posibilidad de asentar un negocio de largo plazo a partir de posicionar su marca, como resultado del valor agregado que le entregan al producto.

El desarrollo industrial en países de la periferia, ha surgido a partir de los importantes cambios en la organización de la producción ocurridos en el mundo desde la segunda mitad del siglo XX. Durante el proceso de industrialización por sustitución de importaciones, el poder de las transacciones internacionales se concentraba en las empresas transnacionales, quienes manejaban desde sus oficinas centrales la producción en la

periferia (Gereffi 2001). Actualmente el modelo es mucho más complejo, tiene más bien la forma de una red o de una cadena de producción global, la producción se realiza mayormente en economías recientemente industrializadas de la periferia, lo que ha permitido procesos de industrialización reciente. Sin embargo en la mayoría de los casos el poder se mantiene en las empresas del centro, principalmente a través del control de la información o los procesos claves de agregación de valor.

En el caso chileno el agro juega un importante papel, por lo que lo podemos situarnos en lo que Friedland (1994)² ha llamado el *Tercer régimen agroalimentario*, modelo que permitiría la industrialización a través del desarrollo de la agricultura y, en cierta medida, la actividad pecuaria. En este tercer régimen agroalimentario, la producción y el consumo son en la mayoría de los casos mediados por firmas transnacionales no agrícolas, conformando una red flexible y global de oferta y distribución de alimentos (Gwynne 2006:381). En este contexto se crean cadenas globales de bienes, dentro de un sistema global de agro-alimentación que tiene, en su conformación, una serie de proveedores – en todos los niveles de la cadena –, una producción agrícola primaria que genera la materia prima a transformar; procesos industriales de producción de bienes con mayor valor agregado, y finalmente etapas estratégicas dentro de una cadena global, como son el marketing y distribución del producto.

Cómo se constituyen las cadenas globales

Casi en su totalidad la producción y distribución de los agroalimentos se realiza en la actualidad a través del modelo de cadenas globales de producción. Este modelo supone la relación de diversos procesos entre sí, muchas veces realizados por empresas distintas en distintas partes del globo.

Estas cadenas de producción pueden tender hacia el productor o al comprador. En el primer caso se trata de grandes fabricantes, comúnmente transnacionales, que participan de manera central en el proceso de producción. Este modelo se parece al modelo clásico de producción transnacional y es característico de las industrias intensivas en capital o tecnología, donde la investigación y desarrollo de lo producido se mantiene en el centro.

Las cadenas dirigidas al comprador se caracterizan por estar dirigidas a bienes para el consumidor, intensivos en mano de obra. Aquí la producción se sitúa en la periferia a partir de redes de contratistas que entregan los bienes bajo las especificaciones emanadas desde el centro. En este modelo el comercio detallista, las grandes marcas y los comercializadores actúan como “pivotes en el establecimiento de redes de producción descentralizada en una variedad de países exportadores” (Gereffi 2001)

Este último modelo se hace exitoso fundamentalmente a través de su utilización por grandes productores de vestuario, que ven que la mayor utilidad del negocio se encuentra no en la producción misma, sino en el diseño y marketing del producto. A partir de esto, la

² Citado por Gwynne, Robert (2006).

subcontratación y externalización de los procesos productivos y su unión a través de una cadena de relaciones de negocios se convierte en la forma de producción por excelencia de importantes marcas de vestuario globales.

Es esta misma forma de negocio la que se ha aplicado mayoritariamente a la agroindustria. Si bien la relación no es ni puede ser tan directa en términos de los requerimientos y diseño del producto, la mayoría de las transnacionales de la fruta – por ejemplo – establecen claras características de los productos a adquirir, requerimientos que deben ser seguidos por los productores locales. En este negocio el valor agregado se establece casi de la misma forma que en el vestuario, es decir, marca, marketing y distribución, es decir, el control de la cadena se basa en quienes realizan la importación de los productos realizados en el sur. Para quienes tienen la posibilidad de agregar más de valor al proceso en la producción, – y por lo tanto tener más control sobre este – o de tener éxito en posicionar su producto/país, su situación no se configura como tan desempoderada.

Humphrey y Schmitz (2002)³ señalan que estas redes de negocios se pueden organizar de dos formas. Cuando existen habilidades y competencia similares, las relaciones tienden a ser más complementarias, en cambio, cuando estas diferencias son patentes, las relaciones se construyen como jerárquicas. De la misma forma, si pensamos las relaciones a partir del mercado, las cadenas se pueden configurar desde aquellas enfocadas totalmente al mercado y dónde los precios de transferencia están determinados por los vaivenes de este, hasta la integración vertical, dónde la empresa global tiende a controlar la mayor cantidad posible de aspectos de la cadena agroindustrial (Gwynne 2006).

El tema del poder de negociación es crucial en las cadenas globales de exportación, dada la relación transaccional entre las partes, las capacidades de negociación y su influencia directa en los costos del negocio. Para efectos del empleo es especialmente importante en la etapa agrícola de la cadena, por la alta intensidad de la mano de obra que requiere. Este tema requiere profundización.

Sin embargo, estas relaciones no sólo tienen efectos negativos sobre la producción: así como se establecen requerimientos también se presentan oportunidades, tales como acceso a información de mercado y transferencia de conocimientos y tecnología de parte de los otros eslabones de la cadena. Para Gwynne (2006) la integración a una cadena presenta dos claras ventajas, en primer lugar el acceso a mercados internacionales a los que de otra forma sería imposible acceder y, en segundo lugar, las cadenas proveen de posibilidades para mejorar las capacidades, la tecnología y la oportunidad de moverse hacia nichos de mercado.

Si bien a partir de la literatura revisada se puede deducir que la industria vitivinícola presenta las características propias de cadenas agroexportadoras, también es necesario

³ Citado por Gwynne, Robert (2006).

hacer hincapié que sumadas a estas se presentan una serie de factores que la hacen diferenciarse del modelo agroexportador frutícola.

Parte importante de esta diferenciación dice relación precisamente con las posibilidades de negociación y los lugares dónde se sitúa el poder en la cadena del vino. Si bien podemos considerar que el poder de las distribuidoras internacionales y los supermercados es determinante al momento de definir estrategias y hasta características del vino, no es menos cierto que este poder interviene de forma más moderada que en el caso de la fruta al encontrarse situado más alto en la cadena de producción; es decir, en la totalidad de los casos sólo las últimas etapas son realizadas por grandes empresas de distribución o supermercados. Incluso en el último tiempo las grandes exportadoras locales han realizado importantes inversiones integrándose verticalmente hacia delante para controlar a su vez la venta y distribución de sus productos en algunos mercados internacionales como Estados Unidos e Inglaterra y recientemente China.

La cadena del vino dentro de la industria agroexportadora

Pensando en el análisis de las condiciones de calidad del empleo, y del uso del tiempo en el trabajo y fuera de este, el sector vitivinícola nos presenta un caso representativo de lo que debería ser la agroindustria en el futuro si se enfoca en la producción de valor por sobre las materias primas. Esto nos da la oportunidad de escudriñar en la tesis que sostiene la creación de mejores condiciones laborales en la agroindustria una vez que se han superado las etapas primarias de sólo producción de *commodities*.

Como es de suponer el poder de negociación de los/as trabajadoras/es estará directamente determinado no sólo por las estrategias de los productores vitivinícolas, sino también por las restricciones que se desprenden de su participación en el mercado mundial y específicamente en una cadena global exportadora.

Las empresas situadas dentro de cadenas globales estarán expuestas a una serie de presiones externas e internas que pueden ser, al mismo tiempo, alternativas y desafíos para quienes trabajan en ellas en términos de mejorar sus condiciones de trabajo. En este sentido debemos considerar los espacios de negociación en función de las posibilidades que entregarían el poder de negociación dentro de la cadena de producción global, la dependencia de los gustos del consumidor, el hecho de encontrarse en una economía de mercado abierta, y la estrategia de inserción que se busque en el mercado internacional.

Como ya ha sido mencionado en la explicación de este modelo de negocio, uno de los factores preponderantes tiene que ver con los poderes de negociación dentro de la cadena y la capacidad que existe por parte de los productores de tener cierto control de su producción. El paso clave de negociación en el caso del vino chileno está dado entre las empresas vinícolas y los agentes internacionales de comercialización de vinos, normalmente pertenecientes a las economías centrales (Gwynne 2006)

Sin embargo, esta posibilidad de negociación va a depender evidentemente del tamaño de la empresa y de las relaciones establecidas con la contraparte. Asimismo, es necesario recordar que el caso del vino presenta un buen ejemplo de producto con una agregación de valor en las etapas locales de producción.

El vino como industria ha permitido entregar valor a partir de un mejoramiento tanto tecnológico de la producción como en la calidad del producto lo que entrega importantes grados de libertad a los productores para manejar el tipo de vino que quieren vender. Esto es especialmente patente en los vinos de mayor calidad, ya que una vez establecida una imagen de marca asociada a un vino de calidad o Premium, las posibilidades de innovación en las características del vino se amplían.

Esto desde el punto de vista de las bodegas productoras, pero dado que gran parte de la cadena de producción se encuentra en Chile, es importante también considerar los poderes que se dan a nivel local de la cadena. La ubicación del proceso clave de negociación en una parte tan alta de la cadena, significa que muchos productores de vino chileno tienen más poder negociador dentro de la cadena. Las cadenas vinícolas se han vuelto más poderosas en formas de control no de mercado en los eslabones locales de producción (Gwynne 2006), especialmente en el caso de los productores de uva. Si a esto le sumamos la creciente tendencia de integración hacia atrás de una gran cantidad de viñas (como forma de tener mayores certezas sobre la calidad de la materia prima), es cada vez más patente el hecho que la mayor presión de la cadena se está dando en la etapa agrícola de la producción, etapa que coincidentemente es la más intensiva en mano de obra y donde hasta el momento se emplea mayor cantidad de mano de obra temporal y de mujeres.

Igualmente importante es el peso de los compradores, en su mayoría de los países del norte. Gwynne (2006) señala que una de las principales características de este tercer régimen agroalimentario se configura a partir del poder que tienen los consumidores del norte sobre los productos generados en las economías del sur. Si bien como se ha señalado, existe más posibilidades de negociación entregando un producto de mayor valor, no es menos cierto que siempre existirán tendencias que definirán el mercado de las que se debe estar al tanto. En este sentido, para los productores medianos y pequeños la relación con el distribuidor se hace fundamental para proveerse de la información necesaria acerca de los gustos de los consumidores.

Aunque podemos considerar esta cadena como dirigida al comprador, no tiene las mismas características que otros tipos de cadenas al comprador, como por ejemplo la del vestuario que especifican exactamente los diseños que deben ser entregados. En el caso del vino lo que se provee desde los distribuidores y entendidos – como los críticos de vino – es información acerca de cómo los consumidores a nivel global están cambiando la demanda de mercado de los diversos tipos de vino (Gwynne 2006).

Unido a lo anterior se encuentran las exigencias de los consumidores, ya no a través de pruebas sino de certificaciones del proceso. De un tiempo a esta parte muchas de ellas se

han convertido en norma a niveles regionales o nacionales, pero también ha surgido la tendencia a sumar certificaciones de manera de entregar particularidad a cierto tipo de producto, como es el caso de los vinos orgánicos o la agricultura biodinámica.

Todo esto lo debemos contextualizar en un modelo de economía de mercado abierta, de baja regulación interna, modelo al que Chile se ha adherido tempranamente, y con un al en la agricultura y la agroindustria, como es el caso de Chile. Esto puede presentar y ha presentado múltiples libertades para el desarrollo de la industria vinícola, especialmente en lo que se refiere a la libertad que entrega el mercado de las tierras en Chile para la integración hacia atrás, para la expansión de la superficie plantada, para la aparición en las últimas décadas de una serie de nuevas viñas y así el crecimiento de la industria.

No obstante, de la misma forma en que este espacio de libertad genera oportunidades de negocio y expansión para una gran cantidad de empresas, puede presentar dificultades y restricciones, como ha sido en el último año la baja del precio del dólar y la presión que esto significa sobre las utilidades. Esta ha sido una preocupación creciente a nivel mediático y de política gremial, y afectaría principalmente a los productores medianos y pequeños quienes tienen menos resguardos frente a las variaciones del mercado.

El impacto que puede tener este tipo de variables de mercado va a estar sopesado, finalmente, por la estrategia de negocio que se aplique. Como señaló uno de los entrevistados, muchas veces el mix de productos se realiza en función de las posibles variabilidades del mercado y se apela tal vez a productos menos rentables – como el vino a granel – pero más seguros en términos de la relación con los compradores. Esta estabilidad en los ingresos puede permitir una mejor estrategia de negocio a futuro y en el presente da espacios para una consideración de las condiciones laborales de quienes se desempeñan en las distintas etapas de la cadena.

Al mismo tiempo, estrategias más de nicho también presentan sus ventajas. En el último tiempo se ha hecho cada vez más énfasis en la necesidad de apelar al posicionamiento de vinos finos, como el nicho más rentable y sustentable en el tiempo dada la fuerte competencia actual especialmente de otros países que también pertenecen a los llamados vinos del nuevo mundo. Este posicionamiento permite mayores rentabilidades y crea fidelidad de marca, lo que permite más libertades de creación y entrega mayor seguridad ante cambios en el mercado. Sin embargo, las estrategias deben considerar el aumento de la competencia por la entrada al mercado internacional de nuevos países exportadores.

Asimismo, en términos de la mano de obra, tiene un valor especial, el vino Premium requiere de una mejor selección de las uvas, por lo que es un producto que en la etapa agrícola requiere de mayor mano de obra y especialmente de mano de obra más especializada, dada la inversión que se encuentra en esas vides y su importancia en la calidad del vino que se quiere obtener. Este es un espacio importante de negociación para

quienes trabajan en la cosecha, ya que pueden apelar a mejores condiciones y remuneraciones en función del valor que su trabajo le está entregando al producto final.

La preocupación respecto al éxito de este modelo, se funda en la capacidad que tiene este sistema de generar una real industrialización y hasta qué punto esta inclusión en la cadena de producción global, la mayoría de las veces exentas de poder de negociación, traerá ganancias para los pequeños productores, los países del sur y las regiones donde están insertas estas empresas (Gwynne 2004).

Si tomamos en consideración la literatura sobre las nuevas formas de producción y distribución a nivel global, podemos suponer que estas empresas se relacionarán de manera diversa con las distintas partes de la cadena de producción, dependiendo de su poder de negociación, de su capacidad de producción, de las posibilidades que le entrega la política de difusión internacional para el sector y de imagen-país, y así mismo, las sinergias que se puedan producir en los clusters que actualmente se están formando a partir de los valles vitivinícolas.

Parece importante entonces, pensar políticas públicas que consideren esta nueva forma de funcionamiento, y las oportunidades y desventajas que entrega este modelo. Pensando en términos macro, las visiones se acercan más a la innovación en la producción en la organización del trabajo, ampliar el apoyo a la investigación y al desarrollo tecnológico, e insistir en la agregación de valor como estrategia para la mantención de la industria en el tiempo; como ejemplo, el caso del vino se vuelve emblemático y al mismo tiempo pionero en las posibilidades de generar una industria agroalimentaria que no depende exclusivamente de los cambios en los mercados de las *commodities*.

3. Organización de la cadena vitivinícola

La vitivinicultura nacional tiene como industria precursora a las viñas tradicionales fundadas, en su mayoría, a fines del siglo XIX. La industria exportadora de vino como tal, surge como consecuencia de una serie de cambios estructurales que comienzan a gestarse desde mediados de la década de 1970. En el caso de la agricultura y en especial la vitivinicultura, la dinamización del mercado de la tierra, más el término a las restricciones a la plantación de vid y la política de incentivo a la inversión extranjera, ocasionaron un crecimiento y renovación de las plantaciones, el surgimiento de nuevas empresas y la modernización de las instalaciones para vinificación.

No obstante a lo anterior, el crecimiento de las plantaciones generó un sobrestock de vino a nivel nacional en la década de los ochenta, lo cual sumado a los bajos incentivos para la exportación existentes para esa época y el bajo precio internacional detuvieron el crecimiento de la industria en el país (Dell Orto, 2002).

A finales de los años ochenta, los precios internacionales aumentaron y las empresas nacionales comenzaron a crecer en número y en condiciones tecnológicas, con el objetivo

de transformar la producción de un vino corriente a cepas finas con calidad de exportación.

A comienzos de los años noventa, en el país existían 25 empresas vitivinícolas (Lobos, 2006). A partir de este momento, se empieza a observar una proliferación del número de viñas con bodegas propias, lo que explica que en la actualidad existan 404 viñas exportadoras.

Por otro lado, el número de explotaciones vitícolas también registró un considerable aumento, contabilizándose un 20% más de unidades productoras de uva que hace 10 años (SAG, 2007). Sin embargo, el crecimiento de la superficie de cultivo ha aumentado en un 200% en el mismo período, observándose una mayor proporción de predios con superficies grandes (mayor a 50 hectáreas). Como consecuencia, durante los últimos 10 años ha ocurrido un proceso de concentración de la tierra.

En relación a la cantidad de viñas presentes en el país, su elevado número ha provocado, entre otros efectos, el aumento de la competencia y por lo tanto la desaparición de algunas empresas individuales que no lograron adaptarse al actual escenario, las cuales han pasado a formar parte de nuevas unidades empresariales o conglomerados.

Existen las viñas constituidas como Sociedades Anónimas, en donde la propiedad de la empresa se vincula a importantes grupos económicos, personas jurídicas y en una menor proporción a personas naturales. La expansión de las compañías productoras de vino, ha provocado la creación de modelos empresariales complejos de administración, los denominados Holding, bajo los cuales una sociedad de gran tamaño es propietaria de otras más pequeñas, que constituyen las filiales (cuando la sociedad matriz es dueña de más del 50%), las cuales pueden ser creadas por la empresa matriz o provenir de una adquisición.

Otro grupo importante de empresas exportadoras, corresponden a las viñas tradicionales de propiedad familiar y a las viñas medianas y pequeñas, que también pueden ser de propiedad familiar (con diferentes figuras legales) y que desarrollan una producción que es destinada fundamentalmente al extranjero.

Tipos de empresa según el modelo de negocio

Según el modelo de negocio utilizado, podríamos decir que existen siete grupos de empresas. En un primer grupo se clasifican los Holding empresariales y en el segundo a las cooperativas vitivinícolas, ambos representando dos modelos distintos de asociatividad. Por otro lado, se reconoce a las empresas tradicionales, que en general son grandes compañías familiares de capitales nacionales. En un cuarto y quinto grupo se clasifican las nuevas empresas vitivinícolas, por un lado las grandes y por otro las pequeñas y medianas, ambas de capitales nacionales. En una sexta categoría se agrupa a las viñas de capitales extranjeros que han establecido sus negocios en Chile, a través de filiales. Finalmente, en un séptimo y último grupo, se clasificaron las empresas nacionales que desarrollan Joint Venture con empresas extranjeras. En todo caso, la gran mayoría de los capitales de la cadena

vitivinícola son de origen nacional.

En Chile, las principales empresas exportadoras de vino, pertenecen a importantes holding empresariales, los cuales pueden estar conformados por empresas del mismo rubro vitivinícola (más algunas compañías proveedoras), como también por empresas que se dedican a otras ramas de actividad económica.

Tipos de empresas según la etapa del proceso productivo que desarrollan

Otra manera de clasificar a las empresas que participan de la producción de vino, dependerá de la etapa del proceso productivo en las que intervengan. De esta forma, se reconoce que las unidades vitivinícolas, pueden estar integradas verticalmente en una empresa o sólo parcialmente. Así se pueden reconocer 8 tipos de empresas vitivinícolas:

- i) Proveedor de uva: Es el agricultor propietario de una viña vinífera, que entrega la producción para ser procesada en otras bodegas, según acuerdos preestablecidos o bien vende la producción al mejor postor.
- ii) Productor de uva y vinificador dependiente: Es el productor de uva que encarga el servicio de vinificación a terceros y vende el vino con una marca propia.
- iii) Productor de uva y vinificador integral: Es el empresario viticultor que vinifica, en sus bodegas, al menos el 90% de la uva proveniente de viñas propias. Vende vino con marca propia.
- iv) Productor de uva y vinificador parcial: Es el viticultor que procesa parte de la producción en su propia bodega y vende el resto a terceros. Vende vino con marca propia.
- v) Vinificador y productor parcial de uva: Es el viticultor que procesa en su bodega uva de su producción, pero una gran parte del volumen vinificado corresponde a fruta adquirida de terceros, vendiendo vino con marca propia.
- vi) Vinificador: Es el vinificador que procesa la totalidad de la uva adquirida de terceros, vendiendo vino con marca propia.
- vii) Prestador de servicios de vinificación: Es el productor que procesa uva de terceros, prestando solamente el servicio de elaboración, guarda y/o embotellado.
- viii) Comercializador vitivinícola: Es el empresario que se integra a la cadena como intermediario de ventas, ya sea en el comercio nacional como internacional.

Según la clasificación, la unidad central es la unidad de vinificación o bodega, que de no estar presente en la empresa, el proceso debe ser elaborado por terceros, ya sea a través de la compraventa o del arrendamiento de servicios.

Existen muchos pequeños productores de uva que controlan cerca de 40 mil hectáreas, vale decir, más de 1/3 del viñedo total. El resto es controlado por las grandes y

medianas empresas, a través de la acumulación de un conjunto de predios de 20 o más hectáreas.

Empresas proveedoras

Junto a las viñas y a las empresas productoras de uva, en la industria vitivinícola participan un sinnúmero de compañías que abastecen de los principales insumos, tales como corchos, cápsulas, botellas, etiquetas, cajas, maquinaria, barricas, fertilizantes, herramientas y múltiples servicios.

En la cadena de valor del negocio vitivinícola se identifican más de 20 áreas de negocios que están directamente relacionadas con la producción de uva y elaboración y comercialización del vino.

En términos secuenciales, tal como se describirá en detalle en los siguientes capítulos, el proceso productivo que tiene como producto final al vino en sus distintos formatos, comienza con la obtención de plantas de vides para establecer un viñedo. Estas plantas pueden ser preparadas por el viticultor asociado a cada empresa, o bien, ser compradas en un Vivero comercial.

Otros insumos que se utilizan en los viñedos para producir la uva vinífera son: i) Herramientas e implementos para viñedos, tales como Postes, Amarres y Alambres cuando se utiliza un sistema de conducción en espaldera para las plantas; ii) Instalación y diseño de un Sistema de Riego, más materiales e implementos para su adecuado funcionamiento; iii) Agroquímicos, tales como fertilizantes, herbicidas, fungicidas, pesticidas y reguladores de crecimiento; iv) Protectores de vides y v) Maquinaria Agrícola.

En el proceso de producción de la uva vinífera, también intervienen un conjunto de empresas que proporcionan una serie de servicios, entre los que se destacan: i) Seguros Agrícolas; ii) Servicios adicionales de laboratorio; iii) Asesorías en compra o arriendos de predios; iv) Asesorías Agrícolas; v) Servicios de Control de heladas y escarcha; vi) Servicios de Diseño de Viñedos, entre otros.

En algunos casos, existe un Servicio de Corretaje para facilitar la compraventa de uva para vinificar. Este tipo de compañía funciona como intermediario entre los productores de uva y las viñas que no poseen producción propia o que necesitan complementar su producción.

Por otro lado, en los procesos llevados a cabo en las bodegas y plantas de envasado se detecta la existencia de los siguientes insumos: i) Corchos o tapones y tapas roscas o screw cap; ii) Cápsulas o cierres; iii) Etiquetas; iv) Botellas; v) Barricas, Toneles y Cubas; vi) Estanques de acero; vii) Equipos y Maquinaria; viii) Cajas, entre otros.

En primer lugar, se reconoce la presencia de las empresas que producen y/o comercializan los corchos o tapones.

En la provisión de corchos o tapones y tapas roscas o *screw cap*, participan principalmente empresas multinacionales extranjeras, ya sea directamente, o a través de sucursales, representaciones o importadoras.

Encadenamiento hacia delante: el enoturismo

En la industria vitivinícola se ha desarrollado un encadenamiento hacia delante llamado “enoturismo”. En Chile, el desarrollo es reciente, existiendo una alta inversión en infraestructura y promoción en algunos valles vitivinícolas, mientras que en otros valles su desarrollo es incipiente o nulo. También hay una diversidad de situaciones sobre la importancia directamente económica que pueda tener para las empresas vitivinícolas, si se trata exclusivamente de una estrategia de marketing comunicacional de la empresa, y el peso de su efecto multiplicador en los espacios locales y regionales.

El turismo enológico, consiste en la visita de personas a los distintos valles vitivinícolas, atraídas por los servicios de visitas guiadas o tours que ofrecen las viñas. A los clientes que compran este producto, además se les ofrece una serie de servicios asociados tales como la alimentación, la hotelería, el transporte u otros servicios turísticos.

En algunas de las zonas vitivinícolas del país, se ha estado implementando un plan de desarrollo enoturístico denominado como “Ruta del Vino”, en el cual las viñas de determinado valle se asocian para formar un programa turístico y efectuar su promoción. En muchos casos, a esta asociación también se incorporan empresarios que prestan servicios asociados al turismo, creándose una red de cooperación.

Muchas de estas asociaciones de empresas vitivinícolas, han desarrollado proyectos de fomento productivo apoyados por la Corporación de Fomento a la Producción (CORFO), los que se denominan PROFO, a través de los cuales reciben apoyo financiero para articular su organización y algunas inversiones.

La viña junto con beneficiarse por la promoción de sus vinos, recibe ingresos extras a través de la entrega de los servicios turísticos como:

Visitas guiadas: La viña habilita sus instalaciones para la realización de recorridos por los viñedos y bodegas, donde el visitante puede observar los procesos productivos de elaboración del vino y los manejos vitícolas que se realizan a las parras. En algunos casos, las viñas también muestran instalaciones históricas presentes en sus dependencias, como casas, bodegas, viñedos u otros hitos relacionados con la historia del vino.

Degustaciones: Para la realización de las degustaciones de los vinos la viña prepara muestras de las diversas categorías de sus vinos y las da a probar a sus visitantes, acompañado de explicaciones en relación a las cepas y sus técnicas productivas.

Eventos: Algunas viñas ofrecen fiestas o recepciones en sus dependencias, relacionadas con conmemoraciones especiales o eventos productivos de interés.

Producto del emprendimiento asociativo, las viñas y otras empresas asociadas ofrecen distintos servicios al turista, los que son detallados a continuación.

Restaurantes: En la zona territorial donde se emplazan las rutas del vino, el servicio de alimentación es imprescindible, por lo que se ha visto un importante desarrollo de restaurantes en torno a la industria del vino. La introducción de la actividad gastronómica dentro de los negocios de la viña es una alternativa de interés, que está siendo adoptada por un número importante de viñas. También, existen restaurantes asociados, los cuales desarrollan una carta especial relacionada con la cultura enológica.

Hotelería: Los servicios de hotelería en los valles vitivinícolas han surgido conforme se desarrolla el turismo en la zona, actividad comercial que, en general, ha sido emprendida por los mismos dueños de las viñas. La infraestructura hotelera puede haber sido construida para propósitos ecoturísticos en cuyo caso puede incluir el diseño arquitectónico como un atractivo. Sin embargo, gran parte de ella se despliega a partir de edificios preexistentes, algunos con valor patrimonial-histórico, que son adaptados para la entrega de servicios a los visitantes de las viñas.

Transporte: Las viña ofrecen distintos tipos de movilización para sus clientes. En el caso del transporte al interior de los valles o las rutas del vino, la asociación provee de vehículos para realizar los Tour. Para el transporte desde otros puntos del país hacia la ruta, existen convenios con servicios externos, como líneas de buses o con el servicio de ferrocarriles del estado. Tal es el caso del Tren del Vino, en el valle del Cachapoal, para el cual se habilitaron vías férreas discontinuadas, con el objeto de transportar pasajeros desde la Estación Central de Santiago hacia los diversos puntos del valle.

Paquetes turísticos: De manera asociada a las rutas del vino existen empresas que ofertan paquetes turísticos, tanto a personas extranjeras como nacionales. La empresa se encarga de transportar visitante desde su hotel a las rutas del vino y brindarle todos los servicios que esta ofrece.

Museos: En los distintos valles vitivinícolas, como parte de su historia cultural, existen instalaciones antiguas que han sido habilitadas como museos, las cuales son administradas por sus dueños e incluidas dentro de los servicios de las rutas del vino. También existen museos especialmente contruidos para el vino, los cuales son propiedad de algunos empresarios vinculados a la industria.

Eventos temáticos: Una de las actividades más representativas de las rutas del vino es el desarrollo de fiestas temáticas, en determinadas fechas del año. La más conocida es la fiesta de la vendimia, la cual se desarrolla al término de la cosecha y es efectuada por la mayoría de las asociaciones organizadas en torno a los valles. A lo largo del año se desarrollan diversas fiestas, con el propósito de promocionar las viñas, sus marcas y sus productos, como es la fiesta del Carmenere en el valle del Maule, la fiesta del Jazz y el vino en el valle del Cachapoal, o la noche del Maipo Alto en el valle del Maipo.

Otros servicios turísticos: Asociado al enoturismo, en el territorio también existen otros atractivos para los visitantes, como es el caso de accidentes geográficos, lagos o ríos, el entorno natural o pueblos históricos circundantes. A estos lugares, los visitantes pueden acceder por iniciativa propia o ser invitados por otros programas turísticos, organizados por las mismas viñas o empresas externas. Al visitante, además se le ofrecen cabalgatas por la zona, programas de turismo rural o aventura y tours por zonas de interés turístico.

Para el desarrollo de la oferta enoturística las viñas han implementado un modelo de negocio, que consiste en la constitución de asociaciones formales entre los empresarios vitivinícolas, y en algunos casos, se incluyen a empresarios ligados al rubro hotelero o gastronómico, los cuales se ubican dentro de un mismo valle vitivinícola.

4. Estimaciones del empleo en la industria vitivinícola

La participación de los trabajadores/as en la empresa vitivinícola, como en toda empresa, es fundamental para la producción y la eficiencia de los procesos. En vitivinicultura, la mano de obra adquiere una especial importancia debido a las altas exigencias de calidad a la que se someten sus productos.

Se ha demostrado que el trabajo manual es insustituible en ciertos procesos de la vitivinicultura, ya sea por la infactibilidad técnica de introducir maquinaria para manejos especiales en el viñedo, o por los reconocidos aspectos de calidad que otorga al vino la manipulación de la uva por el/la trabajador/a.

En esta sección, se realizará un análisis cuantitativo y cualitativo de las distintas labores desarrolladas por trabajadores y trabajadoras de la industria vitivinícola en su jornada de trabajo, con el objetivo de estimar el número de trabajadores/as que necesita una viña para realizar la producción de vino.

Para la obtención del número de trabajadores/as se realiza una estimación teórica del requerimiento de mano de obra para cada uno de los procesos ejecutados en la viña y en la bodega. En el **Anexo** se puede ver la descripción detallada de las operaciones vitivinícolas incluidas en la Mantención del huerto, la Vendimia, la Recepción de la uva en Bodega, la Vinificación, el Embotellado en sus distintas modalidades y el Despacho para exportación.

A partir de los requerimientos de las operaciones se realizará el cálculo que permite realizar una estimación aproximada del número de trabajadores/as que la industria vitivinícola requiere a lo largo del año. Con estas cifras se hará una estimación global de la participación de las mujeres.

4.1 Estimación del número de trabajadores/as presentes en una viña

El personal que necesita una viña para desarrollar la producción de uva y la vinificación, está determinado, entre otros factores, principalmente por el tamaño de la viña, observado en la superficie de cultivo y en el nivel de producción.

El tamaño del viñedo determina el requerimiento de mano de obra para sus manejos y su nivel de producción definirá el número de trabajadores/as que se incorporan al periodo de cosecha.

En relación a la bodega, el nivel de producción estará dado por la capacidad de la bodega y por el nivel de recepción de uva que se efectúe durante la vendimia. El requerimiento de mano de obra en esta unidad se determinará, por un parte, según la necesidad de manejo para los distintos equipamientos existentes, y por otro, por el volumen de recepción de uva desarrollado.

Para ambos casos, las decisiones del viticultor, el enólogo y la gerencia, definirán los objetivos de la producción y determinará si el manejo de la viña se dirigirá a producir volumen o calidad.

Es necesario mencionar que la diferencia en relación al número de trabajadores/as requeridos, existente entre una viña que elabora vinos corrientes y otra que destina su producción al mercado de vinos finos es considerable. Esto, por el hecho de que existen manejos de cuidado del viñedo que no son necesarios para producir uvas de calidad media y por lo tanto una viña de vino masivo, que compite por costos, no las realizará. De ello se puede inferir que la especialización en vinos de alta calidad favorecería el empleo y la calidad del mismo.

También, existen procesos productivos que pueden ser mecanizados, como es el caso de la poda y la cosecha, los cuales aunque disminuyen la calidad de la fruta, permiten realizar una considerable reducción de costos, y por lo tanto, se convierte en una alternativa productiva de fácil adopción para la viñas que producen vinos corrientes y que tienen un nivel de producción suficiente para cubrir el costo fijo de la maquinaria.

Lo mismo sucede en la bodega. Para la elaboración de vinos masivos o corrientes existen procesos que son omitidos, como es el caso de la selección manual de la fruta, por lo que se reduce la necesidad de personal en esta etapa. Además, conforme aumenta el volumen de producción y la sofisticación de las maquinarias, los procesos muestran un requerimiento decreciente de mano de obra.

En el caso de la industria vitivinícola nacional, los productores han avanzado hacia la elaboración de vinos finos, por lo que gran parte de la producción del vino chileno involucra un alto porcentaje de uso de mano de obra.

Para propósitos del estudio, la estimación del número de trabajadores y trabajadoras presentes en una viña se realizará mediante la cuantificación del requerimiento de mano de obra para cada uno de los procesos presentes en una viña de tamaño pequeño, manejada con altos estándares de calidad. Esto significa que es posible considerar algunos manejos que no son efectuados en todas las viñas, pero sí son representativos de las técnicas utilizadas por la mayoría de los productores que realizan envíos al extranjero y a mercados de altas exigencias.

Se comenzará estudiando el requerimiento de mano de obra en los viñedos, continuando con la demanda de trabajo dada en una bodega. Para ambos, el análisis se realizará de manera detallada en cada etapa productiva, calculándose el número de trabajadores/as para cada unidad de producción.

Número de trabajadores/as en un viñedo

En el huerto vitícola, se desarrollan los manejos de las parras a lo largo de todo el ciclo productivo, el cual, como se ha mencionado, comienza luego de la vendimia. Uno de los manejos más importantes es la poda, donde existe un alto uso de mano de obra. Luego, viene el manejo del follaje para el control del crecimiento de las parras y las actividades de mantenimiento del viñedo. En este grupo de actividades se destaca una demanda por trabajo que es directamente dependiente del número de hectáreas involucradas, o sea, del tamaño del viñedo. Las actividades relacionadas con la **mantención del huerto**, como es el riego y la replantación, no dependen directamente de las hectáreas plantadas, por lo tanto, la estimación del número de trabajadores/as se realiza para la totalidad del predio.

La demanda de trabajadores y trabajadoras durante el **período de la vendimia** depende directamente del tamaño del viñedo y de la producción de vino de la temporada, y representa la mayor intensidad de trabajo en relación al resto del año.

El requerimiento de la mano de obra se calcula como el tiempo de dedicación que debe utilizar un trabajador para completar una hectárea de manejo, la cual puede ser realizada a lo largo del todo el ciclo productivo. El tiempo se mide en jornadas por persona (JP), lo que significa un día de labor, es decir ocho horas. El número de jornadas que puede ejecutar un trabajador al mes es de 20 JP y al año es de 240 JP.

En este estudio, el requerimiento de mano de obra para trabajar una hectárea es distribuido en el período de tiempo que comprende la actividad, es decir, si un manejo requiere 10 jornadas de trabajo que pueden ser realizadas durante 2 meses, a cada mes se asignará un requerimiento de 5 JP.

A modo de ejemplo, a continuación, se especifica el requerimiento de Jornadas Hombre Anuales (JH) para las actividades más importantes:

Poda:	20 JP/ha
Raleo:	7,6 JP/ha
Desbrote:	9 JP/ha
Aplicación pesticidas:	4 JP/ha

Cosecha:

25 JP/ha

En el próximo cuadro, se muestra la secuencia de cálculos realizada para la estimación del requerimiento de mano de obra en los diversos períodos productivos, que finalmente permite obtener del número de trabajadores/as presentes en cada una de las etapas, comenzando con la vendimia.

Se deben distinguir los ítems que hacen referencia al “Requerimiento de mano de obra”, frente al “Nº de trabajadores/as” de cada actividad. El primero, se refiere a las jornadas requeridas para realizar un trabajo en un período (mensual) y el segundo al número de trabajadores/as necesarios, considerando que un trabajador puede realizar 20 jornadas en un mes.

Para cada ítem, se realiza el cálculo de requerimiento mensual por hectárea. Se deben destacar las “Labores de mantención”, “Labores de manejo de viñedo”, “Labores de poda” y “Labores de vendimia”, en las cuales se explicita cantidad de los jornales para cada hectárea. Por lo tanto, el cálculo de la demanda de cada labor en la totalidad del predio, se realiza multiplicando el valor del requerimiento por el número de hectáreas trabajadas. Además, para el cálculo del “Número de trabajadores/as” requeridos en cada actividad, el valor debe ser dividido por la cantidad de jornadas que realiza un trabajador en el período, es decir 20 jornadas hombre (JP) mensuales. De esta forma se realiza el cálculo para cada ítem.

$$\frac{\text{Requerimiento MO período (mes)/ha} * \text{Número de ha (50)}}{\text{Jornadas-Persona periodo (mes)}} = \text{“Número trabajadores/as”}$$

En el caso de las actividades agrupadas en el ítem de “Labores generales”, el cálculo del número de trabajadores se realiza para todo el predio (50 ha), ya que el requerimiento de mano de obra para esos trabajos no depende del número de hectáreas.

Para el cálculo de la totalidad de trabajadores requeridos en la “Unidad viñedo” se realiza la suma del “Número de trabajadores” necesarios en cada ítem, excepto el de “Nº de trabajadores generales”, y se multiplica por 50, que corresponde al número de hectáreas del viñedo representativo utilizado en este estudio. A este total, se adiciona el valor del número de trabajadores generales sin ser multiplicada por el número de hectáreas, ya que, como se explicó, corresponde al total de trabajadores necesarios para esas actividades en el predio. La operación se esquematiza a continuación:

$$\begin{aligned} & \text{Nº Trabajadores/as Mantención/ha} * 50 \text{ ha} \\ & + \text{Nº Trabajadores/as Viñedo/ha} * 50 \text{ ha} \\ & + \text{Nº Trabajadores/as Poda/ha} * 50 \text{ ha} \\ & + \text{Nº Trabajadores/as Vendimia/ha} * 50 \text{ ha} \end{aligned}$$

+ N° Trabajadores/as Generales

= N° Trabajadores/as Totales

A continuación se muestra el requerimiento de mano de obra para todas las actividades ejecutadas durante un ciclo productivo, esquematizándose por separado, las labores de mantención y manejo del huerto, de las actividades de poda y vendimia, que muestran una mayor estacionalidad en la intensidad del uso de la mano de obra. En el cuadro siguiente, se resumen los cálculos realizados.

Estimación del número de trabajadores/as requeridos en una viña
(unidad viñedo (50ha. plantadas)⁴

UNIDAD VIÑEDO (50 ha)	Mar	Abril	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb
LABORES DE MANTENCIÓN/ha												
Requerimiento MO aplicación agroquímicos (JH)							1,1	1,1	0,8	0,8	0,8	0,8
Aplicación de pesticidas (JH)							0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Aplicación fertilizante (JH)							0,3	0,3				
Aplicación de Herbicidas (JH)							0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
N° TRABAJADORES DE MANTENCIÓN (Unidad)/ha							0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
LABORES DE MANEJO DE VIÑEDOS/ha												
Requerimiento MO Manejo de viñedo (JH)							8,6	8,6	8,8	7,8	7,8	7,8
Completar alambrado (JH)							2,0	2,0				
Retiro de sarmientos (JH)							1,5	1,5				
Destrote (JH)							3,0	3,0				
Raleo (JH)									3,8	3,8		
Deshoje femeninas (JH)										3,8	3,8	3,8
Anillado (JH)											1,0	1,0
Chapoda (JH)											3,0	3,0
N° TRABAJADORES VIÑEDO (Unidad)/ha							0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4
LABORES GENERALES/50 ha												
Requerimiento MO aplicación riego (JH)	10	10	10	0	0	0	0	0	10	10	10	10
Aplicación de riego (JH)	10	10	10						10	10	10	10
Requerimiento MO en vivero (JH)				10	10	10	20	16	10	6		
Tratamiento de esquejes (JH)				10	10	10	10					
Cuidado de plantulas (JH)							5	5				
Crianza de plantas (JH)							5	5	5			
Despacho para plantación (JH)								5	5	5		
Requerimiento MO para replante (JH)							13	18	17	12		
Preparación del Suelo (JH)							10	10				
Postura de goteros (JH)							3	3				
Postura de clavos (JH)									1			
Enrejado (JH)									2	2		
Postura de alambre cordón (JH)									2			
Replante (JH)										10	10	
Postura de Alambre follaje (JH)										2	2	
N° TRABAJADORES GENERALES (Unidad)/50 ha	0,50	0,50	0,50	0,60	0,60	0,60	1,85	1,85	1,86	1,36	0,50	0,50
LABORES TEMPORALES/ha												
Requerimiento MO temporada poda (JH)				8,8	8,8	8,8						
Realización Poda (JH)				6,7	6,7	6,7						
Areglo y mantención temporal (JH)				0,7	0,7	0,7						
Amarrado (JH)				2,2	2,2	2,2						
Areglo de estructuras (JH)				0,3	0,3	0,3						
N° TRABAJADORES PODA (JH)/ha				0,5	0,5	0,5						
N° TRABAJADORES TEMPORADA BAJA (Unidad)/50 ha	0,6	0,5	0,6	26,2	26,2	26,2	20,8	20,8	20,8	22,1	21,9	21,9
Requerimiento MO para la vendimia (JH)	13,3	13	13									
Cosechero (JH)	8,3	8,3	8,3									
Traslado cosecha (JH)	5,0	5,0	5,0									
N° TRABAJADORES VENDIMIA (Unidad)/ha	0,87	0,87	0,87									
TRABAJADORES TOTALES UNIDAD VIÑEDO (50 ha)	33,8	33,8	33,8	26,2	26,2	26,2	20,8	20,8	20,8	22,1	21,9	21,9

Fuente: Fundación SOL

Se puede observar que las actividades más demandantes de trabajo son desarrolladas en períodos distintos del año y es posible que se utilicen los mismos trabajadores en distintas labores, sin embargo, actividades como poda y, con mayor intensidad, cosecha, presentan una alta demanda de mano de obra, y por lo tanto es común que en estas se recurra a trabajadores de temporada.

Si bien, las “labores generales”, corresponden a actividades que no se atribuyen a

⁴ En todos los cuadros, donde dice JH (jornada hombre) debe decir JP (jornada persona), tal como lo hemos adoptado en el texto para evitar sesgos de género.

una unidad de superficie específica y los trabajadores se dedican a manejos prediales, esto no impide que los trabajadores puedan participar de otras actividades en los períodos en que las labores generales no sean necesarias.

Como temporada baja, se denomina al período del año en que existe una baja intensidad de trabajo, en el cual es posible observar el número de trabajadores que son requeridos de manera permanente en una viña. En el presente estudio, el personal de planta o permanente se fijó según el número de trabajadores presentes durante el periodo (mes) que muestra el mínimo de requerimientos de mano de obra. Para el caso de un viñedo de 50 hectáreas el número de trabajadores permanentes necesarios es igual a 20,6, los cuales corresponde al requerimiento dado en el periodo comprendido entre septiembre y octubre.

Considerando a 20,6 trabajadores de planta, se entiende que exista un déficit de 4,6 trabajadores para cubrir la temporada de poda. La introducción de 4,6 trabajadores adicionales en la viña, corresponde a una decisión realizada bajo los criterios del administrador y dependerá del caso.

En relación a la vendimia, existe un requerimiento de 33,8 trabajadores para cumplir con todas las labores de ese período, superando en 13,2 trabajadores al número estimado como planta, los cuales, dado que son requeridos para un corto período, se entiende que sean contratados sólo para esas labores.

En relación al género de los trabajadores presentes en el viñedo, se puede decir que las labores desarrolladas en las viñas no presentan requisitos que excluyan a priori a hombres o mujeres. Sin embargo, dentro de las labores generales, se suele considerar que las actividades de preparación del suelo o replante podrían tener un nivel de dificultad para las mujeres por el mayor requerimiento de fuerza física. Aunque no haya requisitos excluyentes para las mujeres, es común observar que las actividades de campo son realizadas mayoritariamente por hombres, salvo el caso del cuidado de vivero y la cosecha, por ser labores donde se considera (y también se naturaliza) la prolijidad para el cuidado de las plántulas y una buena manipulación de las uvas que tienen las mujeres.

Se debe mencionar que el requerimiento de mano de obra y el número de trabajadores/as calculados para el caso de un predio de 50 hectáreas, es representativo y extrapolable a la mayoría de las viñas productoras de uva vinífera del país. No obstante, existe un pequeño número de viñas, que por su gran tamaño y por economías de escala, no son representadas en este análisis y merecen un tratamiento especial.

Esto ocurre principalmente, por el hecho de que estas grandes compañías incorporan un número importante de maquinarias que sustituyen a la mano de obra. Además, por dirigirse mayoritariamente a un mercado de vinos masivos, no realizan la totalidad de las prácticas vitícolas consideradas en este estudio. Por lo tanto, se deben analizar por separado.

Número de trabajadores/as de la unidad bodega

Para la estimación del número de trabajadores presentes en la bodega de vinificación se realizó un cálculo del requerimiento de mano de obra para el total de la unidad, a partir de la cuantificación del número de operarios necesarios en cada una de las etapas.

La bodega utilizada como referencia, tiene una capacidad de 1 millón de litros, que corresponde a la bodega con mayor presencia entre los pequeños y medianos productores de vino. Los requerimientos de esta unidad pueden ser extrapoladas al resto de las viñas, a través de una proporción simple basada en las capacidades de vinificación.

En esta unidad productiva, existe una alta intensidad de trabajo en la temporada de vendimia, período donde se lleva a cabo la recepción y el procesamiento de la uva y posteriormente el proceso de embotellado.

La secuencia de las actividades a través del tiempo, tiene una dependencia de las características del sitio en que se emplazan los viñedos, lo cual determina el punto y la extensión de la cosecha. Además, las distintas variedades plantadas y la dispersión en su maduración, es un importante factor en la programación de las actividades de la vendimia. Sin embargo, en la mayoría de las empresas, este período tiene una duración de 3 meses, en los cuales se realizan gran parte de las actividades de vinificación. Luego de esto, continúan actividades como el envasado, logística y mantención de la bodega.

La estimación del requerimiento de mano de obra, se realizó a través de la cuantificación de los operarios necesarios para manejar cada uno de los equipamientos presentes en la bodega, sumado a las actividades manuales necesarias en la selección de uva y la manipulación de los productos terminados.

A continuación, se muestra la secuencia de cálculos que permitió obtener el número de trabajadores presentes en la unidad de bodega de una viña, la cual, para efectos prácticos, es dividida en los dos cuadros siguientes.

Los procesos productivos que se ejecutan en una bodega de vinificación, son realizados de manera intensiva y por un personal de alto grado de calificación, los cuales deben operar de manera coordinada todos los equipamientos necesarios para la elaboración del vino.

Se debe destacar la variabilidad en el requerimiento de mano de obra en los distintos meses de trabajo involucrados, lo cual se explica, por lo acotado en el tiempo en que ocurren las etapas del proceso, su ordenamiento temporal y la dispersión de la entrada a proceso de las distintas variedades de uva. Esto ocasiona con frecuencia que algunas actividades se traslapen y otras no.

Es por ello, que se observa una menor intensidad en el uso de la mano de obra en los primeros meses, cuando solo se desarrollan las actividades de vinificación, en relación a los siguientes, cuando se suman las operaciones de producción y embotellado.

Estimación del número de trabajadores requeridos en una viña
Unidad bodega: de recepción a embotellado

UNIDAD BODEGA	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb
RECEPCION												
Requerimiento MO en recepción (JH)	40	40	40									
Recepción de uva e insumos (JH)	20	20	20									
Traslado de uva (JH)	20	20	20									
Requerimiento MO en Selección (JH)	80	80	80									
Selección de uva (JH)	80	80	80									
N° TRABAJADORES EN RECEPCION (unidad)	6	6	6									
LABORES DE VINIFICACION												
Requerimiento MO en moledora (JH)	20	20	20									
Manejo de Moledora/Despalilladora (JH)	20	20	20									
Requerimiento MO encubado (JH)	20	20	20									
Traslado mosto (JH)	10	10	10									
Encubado (JH)	10	10	10									
Requerimiento MO maceracion y remontado (JH)	20	20	20	20								
Remontado (JH)	10	10	10	10								
Fermentación y macerado (JH)	10	10	10	10								
Requerimiento MO requerimiento Trasiego (JH)	20	20	20	20								
Trasiego (JH)	5	5	5	5								
Prensado (JH)	5	5	5	5								
Manejo de orujos y vino prensa (JH)	5	5	5	5								
Segundo encubado (JH)	5	5	5	5								
Requerimiento MO estabilización (JH)	60	60	60	60								
Clarificación (JH)	20	20	20	20								
Desulfatación (JH)	20	20	20	20								
Filtrado (JH)	20	20	20	20								
N° TRABAJADORES EN VINIFICACION (unidad)	7	7	7	5								
LABORES DE PRODUCCION												
Requerimiento MO laboratorio (JH)		20	20	20								
Análisis del vino (JH)		5	5	5								
Mezclado de vino (JH)		5	5	5								
Distribución de vino según clase (JH)		5	5	5								
Guarda (JH)		5	5	5								
Requerimiento MO despacho del vino (JH)		20	20	20								
Despacho vino a línea de envasado (JH)		10	10	10								
Despacho de vino para venta en granel (JH)		10	10	10								
N° TRABAJADORES EN PRODUCCION (unidad)		2	2	2								
LABORES DE EMBOTELLADO												
Requerimiento MO despaletizado (JH)			20	20	20							
Despaletizado de botellas (JH)			20	20	20							
Requerimiento MO llenado y tapado de botellas (JH)			80	80	80							
Lavado de botellas (JH)			10	10	10							
Llenado de botellas (JH)			20	20	20							
Encorchado (JH)			20	20	20							
Lavado de botellas llenas (JH)			10	10	10							
Encapsulado (JH)			10	10	10							
Etiquetado (JH)			10	10	10							
Requerimiento MO Traslado y empaquetado (JH)			20	20	20							
Traslado de botellas llenas (JH)			10	10	10							
Empaquetado de botellas (JH)			10	10	10							
Requerimiento MO bodega productos terminados (JH)			20	20	20							
Transporte a bodega de despacho (JH)			10	10	10							
Envasado para ventas especiales (JH)			10	10	10							
N° TRABAJADORES EN ENVASE (unidad)			7	7	7							
SUBTOTAL TRABAJADORES	13	15	22	14	7							

Fuente: Fundación SOL

Las labores ejecutadas en la bodega, tienen un orden secuencial y una extensión temporal que depende de las actividades desarrolladas en la unidad viñedo, la cual entrega la fruta cosechada según ocurra su maduración, siendo recepcionada para ser ingresada al proceso de manera diferida según la composición de sus variedades.

Para la recepción y coordinación de las actividades de ingreso de la uva, existe personal fijo. En una viña de tamaño pequeño, el requerimiento de mano de obra en esta sección es igual a 20 jornadas, que equivale al tiempo de dedicación que puede realizar un trabajador al mes. En esta etapa, colabora otro trabajador encargado del transporte y el movimiento de la uva. Tales actividades se desarrollan mientras dura la cosecha, las cuales varían según las características del viñedo y, para propósitos de este estudio, son acotadas a dos meses.

La selección de la uva para la vinificación, es una actividad que es realizada por las viñas que producen vino de calidad. Esta labor, además, puede ser realizada de manera automática, sin necesidad de la intervención de la mano de obra. Sin embargo, en la mayoría de las viñas de exportación, esta etapa es incluida y ejecutada de manera manual. Experimentándose una demanda por 80 JP mensual, durante tres meses, equivalente a 4 personas trabajando.

En total, en la unidad de recepción participan 6 personas por tres meses. Personal, que comúnmente es contratado de manera temporal y en su mayoría corresponde a trabajo femenino.

En la etapa de vinificación, el requerimiento de mano de obra involucra la participación de trabajadores con una alta especialización, los cuales, deben operar los equipamientos de la sala de máquinas. Por tales características, es usual que este tipo de trabajadores sea contratado de manera permanente.

Para el desarrollo de los procesos de vinificación es necesaria la participación de 7 trabajadores, durante los primeros tres meses que dura la vendimia, encargados del proceso de molienda y encubado. Al término de la vendimia, este número se reduce a 5, porque solo continúa en funcionamiento los procesos de macerado, remontado, trasiego y estabilización.

Las labores de producción, se relacionan con las actividades de laboratorio destinadas a analizar el producto de la vinificación y elaborar el producto final. Para ello, se requieren 20 jornales durante 3 meses, que significa la participación de un trabajador.

Por la gran responsabilidad y cuidado que se requiere por parte del trabajador que participa en esta etapa, es común que las viñas contraten personal femenino para estas labores, debido al mayor refinamiento existente en su desempeño.

En la etapa de producción, participa también un trabajador que se encarga de coordinar los despachos del vino para las siguientes etapas. Ya sea para el envejecimiento del vino, para el envasado o para la venta a granel.

En relación al envasado del vino, en el presente análisis, solo se ha considerado la alternativa de embotellado, dado que al estudiarse una viña pequeña, el nivel tecnológico y los propósitos comerciales, sólo permiten la existencia de una línea de embotellado, siendo la alternativa del Tetrabrik y los envases Pet descartadas.

En relación a la mano de obra utilizada para la venta a granel, presente también en las viñas pequeñas, se considera el mismo trabajador encargado del despacho, ya que este producto posee una mínima elaboración y las operaciones de carga y movimiento del vino son realizadas por la empresa receptora de éste, quien realiza el retiro desde la misma bodega.

El embotellado del vino presenta un alto requerimiento de mano de obra, para operar los distintos equipamientos presentes en la bodega para estos propósitos. Para el despaletizado de las botellas, es necesaria la participación de un trabajador para los 3 meses que dura el proceso. Este personal, si bien requiere un grado de preparación alto para operar el equipamiento, no experimenta mayores exigencias de calificación, y por la condición de trabajo “pesado” es común que sea realizado por un hombre.

El lavado interno de las botellas, antes del llenado y el lavado externo luego del encorchado, requieren la participación de un trabajador durante tres meses, el cual puede ser mujer u hombre.

En el llenado de las botellas participa sólo un trabajador, el cual opera la máquina llenadora. En la misma línea de proceso, se incorpora el trabajador encorchador, que debe manejar la encorchadora. Luego sigue el operador encargado del encapsulado y del etiquetado, que realiza ambas funciones. En total, se estima la presencia de 4 trabajadores en esta etapa, los cuales no presentan distinción entre hombre o mujer.

Para el traslado y empaquetado de las botellas llenas, se necesita un trabajador, el cual es encargado de operar las tecnologías disponibles en la empresa o realizar el trabajo manualmente. Junto a éste, trabaja el encargado de los productos terminados, quien debe coordinar el movimiento de los empaques hasta la bodega de despacho, además debe encargarse del envasado para ventas especiales.

A continuación, se presentan las actividades presentes en el despacho de los productos que terminan con el ciclo productivo. Sin embargo, la bodega continúa funcionando, con la guarda, el envasado del vino envejecido y el mantenimiento de la bodega.

Las actividades señaladas en el cuadro siguiente, corresponden a labores que pueden ser realizadas a lo largo de todo el año, por no depender de la cosecha ni de los procesos de vinificación, sin embargo, el despacho de los productos para la venta, es realizado según la gestión comercial del administrador, por lo tanto se asocia con una temporalidad consecuente con la producción.

Para efectos prácticos, en el presente estudio, las labores de despacho se acotaron a los seis meses posteriores al término de las actividades de embotellado.

Por otro lado, las labores relacionadas con la guarda, se efectúan durante todo el año, mientras que su posterior embotellado se realiza en los meses de menor actividad de la bodega (enero a febrero).

Estimación del número de trabajadores requeridos en una viña
Unidad bodega: despacho, guarda y mantención

UNIDAD BODEGA	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb
LABORES DE DESPACHO												
Requerimiento MO Despachos (JH)						40	40	40	40	40	40	
Paletizado (JH)						10	10	10	10	10	10	
Movimiento de palet (JH)						10	10	10	10	10	10	
Apilado de palet (JH)						10	10	10	10	10	10	
Transporte de palet para despacho (JH)						10	10	10	10	10	10	
Requerimiento MO coordinación despachos (JH)						40	40	40	40	40	40	
Coordinación de despachos a mayoristas (JH)						20	20	20	20	20	20	
Coordinación de despachos a minoristas (JH)						10	10	10	10	10	10	
Realizar registros (JH)						10	10	10	10	10	10	
N° TRABAJADORES EN DESPACHO (Unidad)						4	4	4	4	4	4	
LABORES DE GUARDA												
Requerimiento MO guarda (JH)	20	20	20	20	20	20	20	20	40	40	40	20
Manejo de guarda (JH)	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Análisis de guarda (JH)							20	20	20	20	20	
Requerimiento MO embotellado guarda (JH)											40	140
Despaletizado de botellas (JH)											20	
Lavado de botellas (JH)											20	
Llenadora de botellas (JH)												20
Encorchado (JH)												20
Lavado de botellas llenas (JH)												20
Encapsulado (JH)												10
Etiquetado (JH)												10
Empaquetado de botellas (JH)												20
Transporte a bodega de despacho (JH)												20
Envasado para ventas especiales (JH)												20
N° TRABAJADORES EN GUARDA (Unidad)	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	8
LABORES MANTENCION Y VIGILANCIA												
Requerimiento MO limpieza de bodega (JH)	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Limpieza bodega (JH)	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Requerimiento MO mantencion (JH)						40	40	40	40	40		
Mantención equipos (JH)						40	40	40	40	40		
Requerimiento MO coordinación vendimia (JH)	40											
Preparación equipos bodegas (JH)	40											
Requerimiento MO vigilancia bodega (JH)	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Vigilancia de bodega	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
N° TRABAJADORES EN MANTENCION (Unidad)	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3
N° TRABAJADORES TOTALES	19	19	26	18	11	10	10	10	11	11	11	11

Fuente: Fundación SOL

Para realizar las operaciones de despacho en la bodega es necesaria la presencia de dos trabajadores, quienes realizan las actividades de paletizado, movimiento y apilado de palet y el transporte para el despacho. Mientras tanto para el desarrollo de la logística del despacho, tanto a mayoristas y minoristas, es necesaria la participación de dos trabajadores más. En total, en esta etapa, se estima la presencia de 4 trabajadores, que por lo general son hombres, por requerirse fuerza física para cargar los empaques u operar las grúas.

Los requerimientos de mano de obra para realizar la guarda corresponden a un trabajador permanente al cuidado de los procesos, con la colaboración de un analista que dedica tiempo parcial y con una mayor participación al final de la guarda. Los trabajadores que comúnmente realizan estas labores son mujeres, por mostrar mejores destrezas en el manejo del vino.

Las labores de limpieza de la bodega son realizadas a lo largo de todo el año, por lo que se requiere personal permanente, equivalente a dos trabajadores.

El requerimiento de mano de obra para la mantención de los equipos es de dos trabajadores, los cuales se desempeñan durante los meses en que no se presenta actividad productiva en la bodega.

Las actividades relacionadas con la coordinación de la vendimia, corresponden a las labores realizadas previas al inicio de ésta y se vinculan con la preparación de los equipos y el movimiento de los insumos necesarios para dar comienzo al ciclo productivo.

Se debe mencionar que los trabajadores pueden realizar más de una actividad en las distintas etapas de producción. De este modo, el personal encargado de la vinificación, puede posteriormente trabajar en el despacho, en la mantención de los equipos o en la preparación de la vendimia.

Para determinar el número de trabajadores de planta presentes en la unidad de bodega, se cuantifica la cantidad mínima de personal presente en la temporada baja, de julio a febrero. La estimación indica que se requiere entre 10 y 11 trabajadores, y para la temporada de vendimia, se incorporan una cantidad variable de trabajadores adicionales, que se desempeñaran en las labores donde se demanda menor calificación, como es la selección y las labores de movimiento de empaques o palet.

A partir de los números de trabajadores obtenidos para una bodega de 1 millón de litros de capacidad, es posible realizar una estimación al resto de las bodegas del país, considerando que la mayoría de las bodegas son de capacidades similares y administradas por viñas pequeñas, que elaboran un producto de calidad.

Para calcular el requerimiento de mano de obra en una bodega de tamaño mayor, como es el caso de las bodegas de las principales empresas exportadoras del país, es necesario ajustar el efecto tamaño, por la tendencia a la reducción del número de trabajadores de acuerdo a la mayor mecanización de las actividades que aquí se observa.

Trabajadores de la empresa vitivinícola: Viñedo y Bodega

Para el análisis de las operaciones generales realizadas en la viña, se debe consolidar el requerimiento de trabajadores/as en las dos unidades productivas estudiadas. A continuación, se presenta un cuadro resumen donde se puede observar los trabajadores/as de planta y temporales que se requieren para llevar a cabo todas las actividades desarrolladas a lo largo del año.

Trabajadores de planta y temporales
Unidad de Viñedo y Bodega

TRABAJADORES VIÑA	Mar	Abril	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb
TRABAJADORES VIÑEDO												
TRABAJADORES TOTALES UNIDAD VIÑEDO (50 ha)	33,8	33,8	33,8	25,2	25,2	25,2	20,6	20,6	20,8	22,1	21,9	21,9
TRABAJADORES TEMPORADA BAJA VIÑEDO (50 ha)	0,5	0,5	0,5	25,2	25,2	25,2	20,6	20,6	20,8	22,1	21,9	21,9
TRABAJADORES DE PERMANENTES EN VIÑEDO	20,6	20,6	20,6	20,6	20,6	20,6	20,6	20,6	20,6	20,6	20,6	20,6
TRABAJADORES TEMPORALES EN PODA				4,6	4,6	4,6						
TRABAJADORES TEMPORALES EN VENDIMIA	13,2	13,2	13,2									
TRABAJADORES BODEGA												
TRABAJADORES TOTALES UNIDAD BODEGA	19	19	26	18	11	10	10	10	11	11	11	11
TRABAJADORES DE PERMANENTES EN BODEGA	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TRABAJADORES TEMPORALES EN BODEGA	9	9	16	8								
DEMANDA TOTAL DE TRABAJADORES DE UNA VIÑA	52,8	52,8	59,8	43,2	36,2	35,2	30,6	30,6	31,8	33,1	32,9	32,9
% TRABAJADORES TEMPORALES	42%	42%	49%	29%	15%	13%	0%	0%	4%	8%	7%	7%

Fuente: Fundación SOL

En el cuadro, se puede observar que la demanda por trabajadores/as presenta una variación considerable en los diversos meses del año, la cual se intensifica en los meses en que lleva a cabo la vendimia y la poda. La determinación del número de trabajadores/as que compone la planta de la empresa vitivinícola corresponde a la decisión de los administrativos y a la política de la empresa. En el presente estudio, se fijó el número de trabajadores/as de planta o permanentes, según la cantidad de personas presentes en el período de mínimo requerimiento de mano de obra, lo cual corresponde al número de trabajadores/as calculados para los meses de septiembre y octubre: 30,6 personas.

El requerimiento por mano de obra para los meses de marzo a agosto, es considerablemente mayor a la necesidad de la temporada baja, por tanto las empresas recurren a la contratación o subcontratación de personal de temporada.

Las labores desarrolladas comúnmente por los trabajadores/as temporales agrícolas, son cosecha, poda y manejo de viñedos, aunque el mayor flujo de personal se desarrolla en las dos primeras actividades. Para el caso de la bodega, las áreas más comunes de uso de mano de obra temporal, corresponden a las labores de selección y movimientos de insumos o productos.

En relación a la proporción de trabajadores/as temporales presentes en la viña en estudio, se destaca la alta variación en su magnitud, presentando un valor máximo igual al 49% en la temporada de vendimia y un número mínimo de 4% en temporada baja. Se debe mencionar, que la definición de las labores como temporales o permanentes, depende de la gestión y política de cada empresa, siendo posible observar variadas formas de contratación de trabajadores/as. Observándose, frecuentemente la subcontratación de trabajadores/as por labores a corto plazo, lo que aumentaría considerablemente el porcentaje de temporeros que participan en la industria.

Además, es necesario mencionar, que los requerimientos de mano de obra mensuales para las labores, se realizaron distribuyendo el requerimiento anual entre todos los meses donde es posible realizar la actividad, siendo probable que algunas labores como la poda se realicen con una mayor intensidad, y por lo tanto el porcentaje de contratación

temporal sería mayor. A la vez, en el caso de la vendimia, es posible que algunas viñas desarrollen sus cosechas de una manera más concentrada, ya sea por razones climáticas o por poseer variedades en sus viñedos que maduran de manera conjunta, entonces la mano de obra se utilizaría de manera más intensiva.

Por último, se debe recalcar que los requerimientos de mano de obra y la forma de contratación de los trabajadores/as, presentan una alta variación entre las distintas empresas, por lo tanto es necesario considerar estas variaciones para establecer generalizaciones al resto de las viñas.

4.2. Trabajadores/as totales directos de la industria vitivinícola

Para calcular el número de trabajadores/as presentes en la industria, se realizó una extrapolación al universo vitivinícola nacional, a partir de las estimaciones individuales realizadas previamente para las unidades viñedo y bodega.

Como industria, se consideraron todas las viñas presentes en el país. Para el caso del cálculo de los trabajadores/as del huerto, se utilizó como universo el total de la superficie del viñedo nacional y en el caso del personal de la bodega la extrapolación se realizó según la capacidad total de vinificación presente en todas las bodegas del país.

Para el viñedo nacional, se consideró la superficie total de todas las explotaciones vitivinícolas medidas en el último catastro (SAG, 2007), las cuales suman una superficie de 116,7 mil hectáreas de uva vinífera. En el caso de la bodega, se utilizó como referencia la capacidad de vinificación cuantificada para el 90% de las viñas existentes en el país, medida por el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2005), lo que equivale a una capacidad de producción de 1.793 millones de litros de vino. Para propósitos del estudio, el total de la capacidad de vinificación nacional se estima como el 100% de esta medición, lo cual corresponde a 1.992 millones de litros de vino.

Tomando en consideración las grandes diferencias existentes entre las viñas del país, en relación a su tamaño y capacidad productiva, para realizar una estimación de mayor precisión de los trabajadores/as de la industria, se efectuó una estratificación por tamaño entre las viñas grandes y las pequeñas y medianas, agrupándose en dos estratos. Los cuales, por efecto de las economías de escala y las diferencias de los nichos de mercado a que apuntan las empresas, presentan un distinto requerimiento de mano de obra, dado por la existencia de la mecanización de las labores, desarrollada con una alta frecuencia por las grandes empresas.

Las viñas agrupadas dentro del estrato de pequeñas y medianas, corresponden a la mayoría de las empresas vitivinícolas existentes en el país y presentan similares características a las descritas para la viña tipo estudiada anteriormente, en relación a las prácticas de manejo y volumen de producción que determinan el requerimiento por mano de obra.

Las empresas vitivinícolas grandes son las que poseen un tamaño de viñedo superior a mil hectáreas y cuentan con una capacidad de vendimia mayor a 25 millones de litros, de las cuales en el país existen 9. Estas viñas, se distinguen del resto, por desarrollar volúmenes de producción considerablemente superiores y experimentar una escala productiva que permite la adquisición y mantención de maquinarias para muchas de las labores productivas, las cuales sustituyen a la mano de obra y por lo tanto reducen el número de trabajadores/as requeridos por unidad de producción.

Se debe mencionar, que en relación con la superficie del viñedo nacional medido en el catastro vitivinícola, existe una proporción desconocida de la cantidad de explotaciones que producen uvas para ser vinificadas dentro de la misma empresa y la cantidad de predios que corresponden a proveedores de uvas. Por lo tanto, la estimación del número de trabajadores/as que participan en las actividades laborales del viñedo nacional, incluirá a las personas que trabajan en todas las pequeñas y medianas explotaciones de uva del país, independientemente si son proveedoras o vinificadoras.

Los parámetros utilizados para realizar el cálculo de los trabajadores/as en la industria para los dos estratos mencionados se resumen en el cuadro siguiente.

Características de industria vitivinícola por estratos de tamaño

Parámetro	Nacional	Pymes	Grandes	Base
Superficie de viñedo (ha)	116.793	91.282	25.511	50
Capacidad de bodega (litros)	1.992.222.222	1.388.142.222	604.080.000	1.000.000

Fuente: Fundación SOL

Para realizar la estimación del número de trabajadores/as presentes en el estrato de pequeños y medianos productores, se realizó un escalamiento proporcional del número de trabajadores/as estimados en la viña de estudio a todo el estrato, desarrollando un cálculo independiente para cada mes.

El cálculo consistió, para el caso de la unidad viñedo, en multiplicar el número de trabajadores/as presentes en las actividades atribuibles a una hectárea de plantación (labores de manejo de viñedo, mantención, poda y vendimia) por la superficie del viñedo total medida para las Pymes. A lo cual, se adiciona el número proporcional de trabajadores/as necesarios para realizar las labores generales en toda la superficie de las plantaciones pertenecientes a las Pymes, considerando que en un viñedo de 50 hectáreas se requieren entre de 0,5 a 1,85 trabajadores/as en total.

Para el cálculo de los trabajadores/as presentes en las unidades de bodega en el estrato de Pymes vitivinícolas, se realizó un cálculo proporcional basado en el número de

trabajadores/as presentes en la bodega estudiada, en relación a su capacidad de vinificación (1 millón de litros), la cual es amplificada por la capacidad total de todo el estrato.

En el caso de los grandes productores vitivinícolas, para la estimación del número de trabajadores/as presentes en las unidades de viñedo y bodega, se utilizó el mismo procedimiento anterior, pero, incorporando un descuento a los requerimientos de mano de obra de cada actividad, el cual se realizó con distinta intensidad de acuerdo al nivel de mecanización presente en cada labor.

El descuento del requerimiento de mano de obra, para el caso de la poda y la vendimia fue de un 50%, considerando que la introducción de maquinarias vendimiadoras y podadoras podrían disminuir en prácticamente la mitad, el uso de mano de obra. Las labores generales y de manejo de viñedo se reducen en un 20%, por el hecho de que estas labores no pueden ser mecanizadas, sin embargo, se considera que en los predios grandes algunas de estas labores son realizadas con una menor frecuencia, por el hecho de ser prácticas de altos costos y no necesarias para vinos de consumo masivo. Las labores de mantenimiento disminuyen en un 80%, por el hecho de que esta actividad es altamente sustituible por maquinaria agrícola.

Para el caso de las operaciones realizadas en las bodegas de alta capacidad, también se realizó una reducción en el requerimiento de mano de obra de manera diferenciada en cada etapa productiva. Calculándose una estimación de la necesidad de trabajadores/as por cada 1 millón de litros de capacidad, la cual fue amplificada a toda la capacidad productiva de este segmento. Así, en la etapa de recepción se consideró 1 trabajador por cada millón de litros (sin incluir selección), para vinificación se estimó una necesidad de 1,4 trabajadores/as, para producción 0,7, embotellado 1,75, en despacho 0,75, en guarda 0,25 y para mantención 2,5 trabajadores/as.

Para los dos estratos y unidades productivas se realizó el cálculo del número de trabajadores/as requeridos en cada mes de trabajo. Lo cual se puede observar en el cuadro siguiente.

Trabajadores/as de la industria vitivinícola según mes y estrato de tamaño

TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA VITIVINICOLA	Mar	Abril	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb
TRABAJADORES DEL VIÑEDO												
TRABAJADORES DE VIÑEDOS PYMES	61.767	61.767	61.767	46.021	46.021	46.021	37.677	37.677	37.932	40.424	40.032	40.032
TRABAJADORES DE VIÑEDOS GRANDES	8.708	8.708	8.708	6.507	6.507	6.507	7.609	7.609	7.895	8.453	8.365	8.365
TRABAJADORES TOTALES VIÑEDO NACIONAL	70.475	70.475	70.475	52.529	52.529	52.529	45.285	45.285	45.828	48.877	48.397	48.397
TRABAJADORES BODEGA												
TRABAJADORES DE BODEGAS PYMES	26.375	26.375	36.092	24.987	15.270	13.881	13.881	13.881	15.270	15.270	15.270	15.270
TRABAJADORES DE BODEGAS GRANDES	3.111	2.910	3.967	3.121	2.114	2.467	2.467	2.467	2.618	2.618	2.316	2.114
TRABAJADORES TOTALES BODEGA NACIONALES	29.486	29.284	40.058	28.108	17.384	16.348	16.348	16.348	17.887	17.887	17.585	17.384
TRABAJADORES TOTALES PYMES	88.142	88.142	97.859	71.008	61.291	59.903	51.558	51.558	53.202	55.694	55.301	55.301
TRABAJADORES TOTALES GRANDES	11.819	11.617	12.675	9.629	8.622	8.974	10.075	10.075	10.513	11.070	10.680	10.479
TRABAJADORES TOTALES INDUSTRIA	99.961	99.760	110.534	80.636	69.913	68.877	61.633	61.633	63.715	66.764	65.982	65.780

Fuente: Fundación SOL

A partir de los cálculos, es posible estimar que en la industria participa de manera directa un número de trabajadores que varía entre **61.633 y 110.534**, cantidad que presenta una variación de acuerdo a las temporadas productivas de las viñas.

La participación de los dos estratos de tamaño varía a través del ciclo productivo, por el hecho de que las empresas categorizadas dentro de estos dos grupos presentan requerimientos distintos de mano de obra en las diferentes etapas productivas, de acuerdo al diferente uso de la mecanización de los procesos.

Se debe destacar que la unidad productiva que desarrolla un mayor requerimiento de trabajadores es el viñedo, con un valor igual a 70.475 trabajadores durante temporada alta y 45.285 en temporada baja. Considerando este último valor como el número de trabajadores permanentes, es posible calcular que existe en el viñedo nacional un 36% de trabajadores temporales asociados a la vendimia.

En el caso de la bodega, el máximo requerimiento de trabajadores se observa al término de la vendimia, con un número de 40.058 personas, lo que disminuye a 16.348 en temporada baja, lo que da cuenta de un 59% de trabajadores temporales.

En el siguiente cuadro se puede observar la proporción de trabajadores de temporada presentes a lo largo de los distintos meses de trabajo productivo, para las dos unidades productivas y los dos estratos.

Trabajadores/as de temporada según meses (%)

TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA VITIVINICOLA	Mar	Abril	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb
	%											
% TRABAJADORES TEMPORALES VIÑEDO PYMES	39%	39%	39%	18%	18%	18%			1%	7%	6%	6%
% TRABAJADORES TEMPORALES VIÑEDO GRANDES	25%	25%	25%				14%	14%	18%	23%	22%	22%
% TRABAJADORES TEMPORALES BODEGA PYMES	47%	47%	62%	44%	9%				9%	9%	9%	9%
% TRABAJADORES TEMPORALES BODEGA GRANDES	32%	27%	47%	32%		14%	14%	14%	19%	19%	9%	0%
% TRABAJADORES TEMPORALES VIÑEDO TOTAL	36%	36%	36%	14%	14%	14%			1%	7%	6%	6%
% TRABAJADORES TEMPORALES BODEGA TOTAL	45%	44%	59%	42%	6%				9%	9%	7%	6%
% TRABAJADORES TEMPORALES INDUSTRIA	38%	38%	44%	24%	12%	11%			3%	8%	7%	6%

Fuente: Fundación SOL

Se debe reiterar, que el número de trabajadores permanentes fue estimado a partir de la cantidad de trabajadores presentes en el período con mínimo requerimiento de mano de obra. Considerando que las empresas emplean el mínimo de trabajadores necesarios y el resto es contratado o subcontratado por temporada, faena o actividad.

El número de trabajadores de temporada se calculó para cada período, como la diferencia entre los trabajadores permanentes y el requerimiento total. Con ello, es posible observar que existe un flujo de trabajadores temporeros muy variado, entre cada temporada, unidad productiva y estrato.

La unidad productiva que presenta una mayor proporción de trabajadores de temporada es la bodega, lo que se explica por el intenso requerimiento de mano de obra experimentado en la vinificación y embotellado. Observándose una importante diferencia entre las bodegas pequeñas y medianas y las grandes, debido a la mayor demanda de

trabajadores que experimentan las Pymes para las actividades de selección de la uva y otras labores que se realizan de manera manual, siendo una situación que se observa en menor proporción en las viñas grandes, que venden un vino masivo.

En el caso de la proporción de trabajadores temporales de la industria en la unidad productiva viñedo, se puede observar que también existe un alto valor en el período de vendimia (38%), disminuyendo durante la poda (18%).

En relación a la diferencia observada en la proporción de los trabajadores temporales entre los viñedos grandes y las Pymes, se debe mencionar que la incorporación de maquinaria agrícola por parte de las viñas grandes, ha reducido el requerimiento de mano de obra, especialmente, en las actividades de poda y vendimia, por lo cual se entiende que el número de trabajadores temporales sea menor en términos relativos.

A continuación, se presenta un cuadro resumen en donde se puede observar la proporción de trabajadores temporales con respecto al total de trabajadores para las viñas grandes y las Pymes.

Trabajadores por relación laboral permanente o temporal (%)

Estrato	% Trabajadores Permanentes	% Trabajadores temporada de vendimia
Pymes	53%	53%
Grandes	68%	34%
Industria	56%	49%

Fuente: Fundación SOL

El trabajo temporal observado en la industria vitivinícola es de 49%. Tal como se mencionó, las viñas grandes, a través de la mecanización agrícola, han reducido su requerimiento de mano de obra en la temporada de vendimia, requiriendo sólo una necesidad basal de 34%.

Para el caso de las viñas pequeñas y medianas, la proporción de trabajadores temporales se eleva a un 53%, situación que debería apreciarse en la mayoría de las viñas y bodegas que componen la industria vitivinícola nacional.

La estimación de la ocupación de las mujeres requerirá de mayor información de empresas, ya que los coeficientes calculados en el Bloque 1 requieren una evaluación en función de la estacionalidad del trabajo de mujeres y hombres. Para completar esta sección también se requerirá la estimación de los empleos indirectos tanto de hombres como de mujeres.

4.3. Consideraciones sobre la mano de obra femenina en los puestos de trabajo

Como ya se dijo, los únicos factores relativos a la preferencia por género en las labores de la producción vitivinícola que se mencionan en las entrevistas o en la literatura, se refieren al trabajo físico pesado, donde el hombre sería más apropiado y en labores

donde se requieren habilidades especiales para el manejo de la uva o el vino, relacionado con prolijidad y cuidado, las cuales se consideran aptitudes de las mujeres. Mientras tanto, en la mayoría de las labores se considera indiferente que las personas que trabajen en ellos sean hombres o mujeres.

En el cuadro que sigue se presenta la orientación de género declarada contrastada con la observada directamente.

Labores vitivinícolas: orientaciones de género

TIPO DE ACTIVIDAD	ORIENTACIÓN declarada	OBSERVADO
<u>VIÑEDO</u>		
- LABORES DE MANTENCIÓN VIÑEDO		
Aplicación agroquímicos	Indiferente	Masculino
- LABORES DE MANEJO DE VIÑEDO		
Desbrote, Raleo, Chapoda	Indiferente	Masculino
- LABORES GENERALES		
Riego	Indiferente	Masculino
Manejo Vivero	Femenino	Ambos
Replante	Masculino	Masculino
- LABORES TEMPORALES		
Poda	Indiferente	Masculino
Vendimia	Indiferente	Ambos
<u>BODEGA</u>		
- RECEPCION		
Recepción	Indiferente	Masculino
Selección de uva	Indiferente	Femenino
LABORES DE VINIFICACIÓN	Indiferente	Ambos
LABORES DE PRODUCCIÓN	Femenino	Ambos
- LABORES DE EMBOTELLADO		
Despaletizado	Masculino	Masculino
Llenado y Tapado de botellas	Indiferente	Ambos
Traslado y empaquetado	Masculino	Masculino
LABORES DE DESPACHO	Masculino	Masculino
LABORES DE GUARDA	Femenino	Ambos
LABORES MANTENCIÓN Y VIGILANCIA	Indiferente	Ambos

Se puede observar que existe una diferencia entre la orientación declarada y la situación real observada en las empresas vitivinícolas nacionales. También se puede notar que los casos en que se declara indiferencia y que resultan en la ocupación de uno de los géneros, este es mayoritariamente masculino. Interesa a esta investigación avanzar en el conocimiento de los fenómenos de segregación y concentración por sexo y su dinámica en el proceso de crecimiento y modernización del sector.

5. Mujeres en la cadena de producción vitivinícola

Como ya ha sido señalado el modelo de producción prevaleciente en el Chile de las últimas décadas ha sido la industrialización a partir de las exportaciones. Dentro de este rubro un foco ha estado puesto principalmente en la industria alimentaria, siendo frecuente escuchar a personeros políticos hablar del afán de colocar a Chile en el mundo como potencia alimentaria.

Una de las más singulares características de lo que ha sido llamado el “Tercer régimen alimentario” dice relación con la producción de estos bienes a través de cadenas globales de producción, que además se constituyen como cadenas dirigidas al comprador, es decir, existe mucha influencia de los consumidores - de los países centrales mayormente - y sus intermediarios locales, sobre las características del bien a producir.

Ya ha sido presentada ampliamente la forma que ha adoptado este modelo y su relación con la calidad en el empleo y las posibilidades laborales que entrega. Sin embargo, algo importante de destacar es la relación que se ha generado entre esta forma de producción y la mano de obra de mujeres, y cómo esto ha sido enfrentado desde las políticas públicas.

Hasta el momento la política pública ha enfrentado el tema del empleo en la agroindustria, especialmente el empleo femenino, de manera tardía. Las iniciativas se presentan fundamentalmente en función de la presión de organizaciones de trabajadoras o mujeres en los sindicatos, que velan por los derechos de las trabajadoras; ya que la mayoría de los sindicatos del sector – y de otros sectores también – no considera el tema del cuidado como una reivindicación importante y necesaria para los y las trabajadoras.

Ha habido una falta de atención, al momento de proponer estrategias de desarrollo y políticas productivas, sobre los requerimientos que esto supone para la mano de obra y para el cuidado de las personas, así como las externalidades que pueden provocarse a nivel local. Actualmente las políticas económicas siguen un carril independiente de las políticas llamadas sociales, sin reparar en las sinergias entre las políticas sociales y las políticas de desarrollo productivo. Las políticas se consideran más bien como políticas paliativas, en su carácter de correctoras posteriores de las deficiencias del mercado, o como una forma de acortar las brechas de desigualdad entre los diversos sectores.

Sin quitar importancia a la labor de equidad que cumplen, es necesario a su vez hacer hincapié en la oportunidad que significa pensar el desarrollo social de un sector o una comunidad al mismo tiempo en que se analizan las posibilidades de desarrollo económico de ese sector. El sector exportador es una industria ampliamente apoyada por el estado a través de instrumentos públicos de fomento. Esto demuestra que el país cree en las ventajas de este modelo de desarrollo para la generación de riqueza. Sin embargo no se ve el mismo empeño que se pone en fomentar a las empresas al momento de promover el desarrollo de

la comunidad y localidades del sector. Este divorcio de enfoques no permite ver la dinámica interactiva entre las políticas y servicios sociales y el desarrollo productivo.

Lo mismo sucede en el caso del cuidado, existe un discurso centrado en la igualdad de género que se repite con insistencia hace unos cinco años, con un claro interés en aumentar la participación femenina en la fuerza laboral. No obstante, los esfuerzos se han enfocado exclusivamente en el cuidado infantil, que si bien es un paso importante, incluso ahí son limitados.

Para analizar el caso de la mano de obra de mujeres en la industria vitivinícola nos centraremos en tres consideraciones. En primer lugar, la calidad de los empleos a los que actualmente acceden las mujeres de forma mayoritaria, un segundo punto y directamente relacionado con el anterior dice relación con el tipo de empleo con el que está asociada la mano de obra femenina, y finalmente, y también en la ruta del imaginario, con las otras tareas que tradicionalmente han tenido que realizar las mujeres en función del cuidado de la sociedad.

Aunque existe una variedad de situaciones, se puede constatar que la mayoría de las mujeres acceden a los empleos más precarios de la cadena de agroexportación. En el caso del vino, dónde su participación no es tan mayoritaria como en la industria de la fruta, se encuentran concentradas prácticamente en los mismos nichos: la cosecha y selección de la uva.

Sin embargo, existen algunas diferencias. En la cadena vitivinícola, el porcentaje de mujeres en la cosecha es casi equivalente al de hombres, por lo que si bien es un nicho de empleo femenino, no es exclusivamente femenino. Es decir, hay concentración del empleo femenino en esta etapa pero sin ser totalmente segregado. A su vez, existen a lo largo de la cadena además otros espacios dónde su participación se ha ido acrecentando con el tiempo como es el caso de las etapas enológicas y de laboratorio; así como también la comercial. Estas últimas son alternativas laborales para mujeres con preparación profesional, al contrario de lo que sucede en las etapas primarias de la cadenas, las del agro, dónde lo que se busca es mano de obra menos preparada.

Pese a esta apertura y por el volumen de personas que participan en cada una de las etapas, es certero concluir que las mujeres intervienen en el proceso del vino de forma importante en la etapa de cosecha en el campo y de selección de uva en bodega. Ambos empleos que se caracterizan por ser temporales, ya que están directamente relacionados con las etapas de maduración de la fruta. La temporalidad es una de las principales razones por las que se define como precarios los trabajos a los que acceden las mujeres en las zonas rurales. Aunque se realicen con un contrato formal, existe inseguridad al momento de obtener ingresos de largo plazo. No sólo la inestabilidad de los ingresos son fuente de precariedad; el contrato temporal tampoco supone todos los beneficios complementarios, como los que reciben los trabajadores permanentes y además la baja tasa de cotización

anual influye en la capacidad de ahorro previsional en el sistema de AFP⁵ lo que dado que se trata de un sistema de capitalización individual afectará directamente las posibilidades de una pensión suficiente.

El sistema de salud estatal para las y los trabajadores/as temporales han incorporado nuevas normativas que permite su uso durante todo el año, si los contratos cubre un número mínimo de meses.

En general los contratos en los campos por el trabajo de cosecha, poda y deshoje, son por faena, es decir, se establece una relación contractual por el tiempo que dure el trabajo encomendado. El pago a su vez es a trato – en la mayoría de los predios – lo que significa que además de un sueldo base por día trabajado se paga en el caso de la cosecha por ejemplo, por gamela⁶ cortada, por la que reciben una ficha que contabiliza su trabajo.

En muchas zonas agrícolas las mujeres acceden a trabajar entre 6 a 8 meses al año en empleos temporales en diversos predios, e incluso pueden llegar a trabajar hasta 11 meses seguidos, como señalaron varios de los entrevistados. El administrador de un predio explicó que las personas se trasladan entre los predios cercanos dependiendo de las fechas de cosecha de los distintos cultivos. Esto no impide que el trabajo agrícola de temporada sea una alternativa laboral para muchas mujeres de las zonas rurales. La cercanía del lugar de trabajo con el de residencia es uno de los factores que propician el trabajo en la agroindustria, permite evitar la migración a la ciudad de muchas mujeres, y a su vez facilita otra de las ventajas de este tipo de empleos, como es la posibilidad de realizar arreglos familiares para el cuidado.

En relación a lo anterior se encuentra la caracterización de la mano de obra de mujeres, y por lo tanto el tipo de empleo al que acceden.

Es interesante ver como se desprende de las entrevistas realizadas a gente de la industria una asociación naturalizada de ciertas habilidades tradicionalmente señaladas como “femeninas”. Un dirigente sindical destacaba que las mujeres que se encuentran en la línea de embotellamiento están dedicadas a tareas como el control de calidad por su mayor capacidad para los “detalles” y en la etapa de embalaje, por su “delicadeza”. Por estas mismas razones, muchas de ellas realizan varias etapas del embotellamiento, cuando es manual, como lo confirmaron representantes de empresas entrevistados y un dirigente gremial.

Las mujeres se encuentran también, como constataron muchos de los entrevistados en las áreas de laboratorio, de calidad, enología, ventas, en el área administrativa y considerando los encadenamientos hacia delante, en el área de turismo. Interesante es constatar que la inclusión de las mujeres en la enología también tiene su razón de género. Uno de los representantes de empresa nos señaló que las mujeres son bien consideradas en

⁵ Administradora de Fondos de Pensiones

⁶ Gamela: recipientes de bajo tamaño, utilizados para el depósito y transporte de la fruta recién cosechada.

esta área ya que son “sensitivas para los aromas... tienen una sensibilidad más profunda para desarrollar los vinos... se fijan en los detalles”.

Pero en términos de volumen, las mujeres se encuentran principalmente en el trabajo de campo realizando tareas que también se presentan en asociación a habilidades femeninas, cómo el corte de la uva, la selección de la uva, el pintado (sellado) luego de la poda y a veces en la poda misma.

Todos los entrevistados coincidieron, que en este tipo de tareas se prefería la mano de obra femenina por se más detallista y cuidadosa en el trabajo. Así mismo, los representantes de empresas entrevistados señalaron también que existía aún más preferencia por mujeres en las etapas de cosecha y selección cuando se trata de vinos finos, de calidad Premium o también en los vinos orgánicos.

Las tareas que se les entregan o que pueden ser realizadas por las mujeres son aquellas que son clasificadas como las que no requieren demasiada “fuerza” o “esfuerzo físico”, tal como señala el representante de una viña pequeña entrevistado y un administrador de fundo productor de uva. Tareas como tractorista, plantaciones nuevas, alambrado y riego, son tareas que sólo realizan hombres y también es relacionado con la capacidad física involucrada en ellas.

Como vemos esta adjetivación de las habilidades femeninas y específicamente de las mujeres, determina, en parte, el empleo al que acceden y por lo tanto sus posibilidades de ascender o moverse dentro de la cadena de producción. Si bien en el caso del vino de mayor calidad esto se puede presentar como una oportunidad, es necesario constatar que en la actualidad la producción de vino fino no es mayoritaria en términos de la producción total de litros producidos.

Lo mismo sucede con la enología, que también es una actividad que agrega mucho valor al producto. La participación de las mujeres, que ha ido aumento sin llegar a ser mayoritaria, pero el número de enólogas/os por viña es muy limitado por lo que presenta un campo cuantitativamente reducido para la inclusión de mujeres en la cadena del vino.

Para ejemplificar, algunas cifras. En una empresa considerada tradicional por los años que lleva en el negocio vitivinícola, encontramos 150 trabajadores en Viña y Bodega a tiempo completo de los cuales dos son mujeres, quienes realizan más que nada tareas de aseo o relacionadas con el servicio doméstico en las oficinas, y cuando es necesario el etiquetado manual. En la administración están contratadas 40 personas de las cuales 11 son mujeres. Para el trabajo de cosecha se contratan 30 mujeres para el vino corriente y 20 para el vino de calidad superior.

En una empresa pequeña las cosas son aún más restringidas. En la Bodega y Viña existen 12 personas contratadas, todos hombres. Durante la cosecha se contratan alrededor de 60 temporeros por aproximadamente un mes, y 20 temporeros en época de poda y amarra, que dura alrededor de un mes y medio, en ambos casos el número de mujeres

asciende a un estimado del 50% del total, ya que estas cifras pueden variar de año en año. En esta misma empresa existen 9 personas en el área comercial de las cuales 3 son mujeres, además de la enóloga, que también es mujer.

A través de estos ejemplos, podemos ver como se da en los hechos la concentración de las mujeres en ciertos tipos de empleos. En principio, no existiría ninguna razón de fondo que justifica esta separación en las ofertas laborales más allá de las asociaciones culturales que se hacen respecto a cada género. Todo trabajo de calidad debe tener los suficientes resguardos para no afectar las condiciones físicas de quién lo realiza, ya que el desgaste se produce en ambos casos, trabajos “pesados” y “livianos”. De la misma forma es necesario mencionar que mucho del trabajo de campo realizado por temporeras puede ser calificado como trabajo pesado, especialmente en los se refiere al traslado de gamelas cargados de uva hasta los tractores recolectores. Por otra parte, el manejo de un tractor no es, en realidad, un trabajo que requiera fuerza. Estos ejemplos muestran la vigencia de estereotipos de género tradicionales; sin embargo, se podría suponer que el cambio de imagen de la industria como reducto masculino, junto con otros cambios sociales, podría apoyar un cambio de estereotipos laborales en la industria.

Finalmente es necesario concentrarse en el tema del cuidado. El cuidado no sólo constituye una carga laboral extra que contribuye a la extenuación de las personas, sino además se convierte en un variable importante la momento de considerar las posibilidades de empleo. Ante la ausencia de sistema de cuidado formal, la única salida se encuentra en los arreglos familiares y en este sentido, factores como la cercanía del lugar de trabajo y los horarios, se convierten en fundamentales para evaluar las posibilidades de empleo.

Evidentemente esto no es siempre así, muchas veces las necesidades de supervivencia determinan sin mediación la elección del empleo, pero es importante destacar además que no es el único factor que contribuye a esta decisión. Se ha hablado mucho de las ventajas que provee el modelo de trabajo temporal. Dentro de una lógica de trabajo flexible se pregona los beneficios del trabajo temporal en términos de facilidad para el cuidado. Ya ha sido establecido antes, las mujeres prefieren la cercanía de sus trabajos y la existencia de horarios fijos, ya que estos facilitan la coordinación y realización de las actividades de cuidado, pero esto no quiere decir que efectivamente la opción laboral a la que deben acceder sea exclusivamente es la del trabajo temporal.

Quedarse en el pragmatismo que supone esta organización planteará dos problemas importantes. En primer lugar mantiene y motiva la mantención de estereotipos de género que asocian el cuidado y el trabajo no remunerado exclusivamente con el ámbito de acción de las mujeres y, más importante aún, con la responsabilidad de ellas en las familias. Tomando en consideración los objetivos de igualdad de género que se vienen planteando en el último tiempo, esto plantea una contradicción con otras iniciativas gubernamentales, o por lo menos con el discurso público en torno al tema. Además, sumado al olvido en términos culturales, se plantea un problema a nivel social de largo plazo, dada la sobrecarga

laboral remunerada y no remunerada que tienen gran parte de las mujeres hoy, necesariamente la sociedad deberá hacerse cargo de esta extenuación, en términos de salud e inclusive en términos laborales y económicos. El cuidado de las personas es a la vez parte de la reproducción de la fuerza de trabajo, por lo que también debe ser considerado como variable económica fundamental.

Esto nos plantea el segundo problema, que la necesidad de cuidado y la responsabilidad de este, no sea establecida como algo exclusivamente privado – de las familias y dentro de estas de las mujeres – sino como una responsabilidad y tarea de la sociedad en su conjunto.

6. Servicios de cuidado y la producción vitivinícola

La economía del cuidado es un sector amplio que consta de muchos servicios e instituciones en Chile, en su mayoría del estado. Como los servicios públicos se organizan en general por tipo y no por grupo de atención, en su mayoría, es sólo una parte de las asistencias entregadas por las instituciones las que estarían enfocadas a apoyar la labor de cuidado que se realiza principalmente de forma privada.

Tanto los servicios de salud, como de educación, como los de asistencia, entregan en un porcentaje de sus funciones prestaciones para quienes son dependientes en la familia y requieren de cuidado. Sólo en el caso del cuidado infantil podemos ver en Chile una visión y servicios individualizados encargados de esta responsabilidad a nivel social, pero aún de manera limitada.

En el país, es la educación el derecho que se encuentra más extendido en términos geográficos y sociales. Ha habido un aumento significativo del gasto en educación en la última década y algunas iniciativas por terminar con la desigualdad en las condiciones y calidad de la educación que existe entre la educación pública y privada. Pese a estos esfuerzos las desigualdades se mantienen en la mayoría de los casos.

Si nos enfocamos en los servicios de educación para niños/as menores de 6 años, la cobertura preescolar ha crecido de un 20, 9% en el año 1990 a un 35, 1% en el año 2003, según los datos de la encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN). El cambio más significativo se dio entre los/as niñas/os de 5 años quienes pasaron de tener una cobertura de 53% en 1990, a 77,7% en 2003. No obstante es necesario aclarar que la asistencia al nivel “kinder” para los de 5 años, se ha promovido con insistencia y es mucho más aceptada, hace ya algunos años.

Las diferencias se encuentran, como es de esperar, en el tipo de establecimiento al que acceden las/os preescolares, el estrato socioeconómico al que pertenecen y las brechas entre la cobertura rural y urbana. Si analizamos por ejemplo, la situación por quintiles de ingreso, se nota un aumento de la asistencia, pero al mismo tiempo la brecha se mantiene. En 1990 la cobertura del primer y último quintil era de 17% y 32% respectivamente, para

2003 estas cifras habían aumentado a 30% y 50%, respectivamente. Una situación similar sucede en las áreas rurales, dónde se pasa de sólo un 8% en cobertura frente a un 23% de las zonas urbanas, a 24% y 36% respectivamente. Causa o resultado de la menor cobertura, el hecho es que también en las zonas rurales se hace patente la diferencia en el tipo de establecimiento al que se puede acceder, ya que casi la totalidad de los establecimientos que existe en esta zona son jardines municipales y los llamados Junji/Integra⁷, en cambio en las zonas urbanas existe una mayor primacía de los establecimientos particulares y particular subvencionados.

En relación con la cobertura en salud a la que puede acceder la población dependiente, las diferencias también son considerables. El sistema de salud chileno se constituye de dos subsectores: el público y el privado, que cubren los requerimientos de atención de salud de la población. El sector público a través del Fondo Nacional de Salud, FONASA, atiende en cuatro categorías a la población. Con excepción de la categoría “indigente”, todos deben aportar al sistema en función de sus remuneraciones, lo mismo que sucede en el sistema privado, las Instituciones de Salud Provisional (ISAPRES), donde la cobertura y calidad de las prestaciones está dada por el monto que se paga mensualmente.

Bajo estos sistemas la mayoría de la población se encuentra cubierta por el sistema público de salud. En 1990 la cobertura del sector público a niñas/os entre 0 y 5 años alcanzaba al 71,1%, y en 2003 esta había aumentado a 75,9%. Ese mismo año el gasto total en salud al 3% del PIB, y en los últimos años se han hecho inversiones importantes a partir de una reforma en el sistema de salud producto de la implantación del Plan Auge, que consiste en garantizar la atención, en un cierto plazo, a una serie de patologías, en especial las de alto costo o las de mayor frecuencia.

Pese a todo esto la diferencia en la calidad de la atención entre servicios públicos y privados es muy importante, y tienen que ver especialmente con los tiempos de espera. En la actualidad los esfuerzos respecto al cuidado se enfocan también en a una labor preventiva, asegurando la atención preferencial y ayudas complementarias de alimentación para embarazadas y niñas/os hasta los 6 años. En el caso de las/os niños/as de menores recursos se complementa con el Programa de Alimentación Escolar.

La misma política se aplica a otro sector vulnerable, como son los adultos mayores, quienes también cuentan con apoyo a nivel de salud preferencial, vacunaciones periódicas, alimentación y la entrega de ayudas técnicas a los establecimientos de larga estadía (ELE). Todos programas que buscan la autonomía de los adultos mayores y como complemento de las pensiones asistenciales de vejez que reciben toda la población mayor de 65 años de escasos recursos.

⁷ Junji e Integra entregan principalmente cobertura focalizada a través de programas que están dirigidos a hijos/as de jefas de hogar, mujeres trabajadoras y sectores vulnerables económicamente.

Como se desprende de estas cifras, existe un incipiente sistema de seguridad y cuidado en Chile, ya que la política pública sólo se ha hecho cargo del cuidado en los últimos años. Es también lo que ha sucedido en el caso del agro, y especialmente de las agroindustria. No existen cifras concretas respecto a que influencia tiene esto en la industria del vino, fundamentalmente porque la mayoría de quienes laboran en el trabajo temporal – que son quienes más necesitan estos servicios – no trabajan exclusivamente en viñas, dado el corto período que esto supone.

Tempranamente de parte de las trabajadoras de la agroindustria, se instaló la necesidad de contar con servicios de cuidado que las apoyaran en su trabajo, considerando que gran parte de su período de trabajo se realiza en una época en que la mayoría de los centros educacionales se encuentran de vacaciones.

Es a partir de esto que en 1991 nace la iniciativa de los Centros de Atención para hijas/os de temporeras (CAHMT). Este servicio coordinado por el Servicio Nacional de la Mujer, atiende a niños entre 2 y 12 años en los meses en que los establecimientos escolares tradicionales no se encuentran en funcionamiento.

El modelo trabajo de estos centros es de coordinación intersectorial, ya que participan de la puesta en práctica de estos centros Junji y Fundación Integra, encargadas del cuidado de los menores entre dos y seis años, a quienes provee de personal de cuidado, material pedagógico y alimentación. En las/os niñas/os de 6 a 12 años, la alimentación la provee la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), y la recreación queda a cargo del Instituto Nacional del Deporte (IND) quienes ponen a disposición del programa profesores de educación física y monitores recreativos. La otra institución fundamental de este modelo son las Municipalidades quienes son las encargadas de entregar los locales (escuelas), la infraestructura recreativa/deportiva de la comuna, los servicios básicos, directores de centros y en muchas ocasiones contratan transporte para el traslado de las/os niñas/os que viven lejos de los Centros.

Como se puede apreciar este programa demanda un importante esfuerzo de coordinación de las partes involucradas para lograr su buen funcionamiento. Es por eso que parte como una experiencia piloto en dos comunas – Talagante y la localidad de Los Castaños en la comuna de Copiapó – en 1991.

La cobertura de población ha crecido de manera importante en los últimos años. En 1991 los CAHMT comenzaron su operación con 200 niñas/os en dos comunas, colaborando con el trabajo de cuidado de 100 mujeres temporeras. Para el año 2006 se contaba ya con 301 centros ubicados en 123 comunas en nuevas regiones del país. Estos centros atendían a su vez a 17.693 niñas y niños – 7.544 entre 2 y 6 años y 10.149 entre 6 y 12 años – entregando prestaciones de cuidado infantil a 10.000 trabajadoras temporeras.

Los CAHMT están repartidos desde la tercera hasta la décima región de Chile, pero se concentran en las regiones centrales que son las regiones con más actividad agrícola. La

séptima región, dónde se concentra gran parte de la producción agrícola y vitivinícola cuenta con Centros en un 80% de sus comunas. Algo similar sucede en la sexta región dónde el 72,7% de las comunas poseen centros de atención y en la región metropolitana – ambas regiones con mucha participación en la agricultura – con un 61,9% del total de comunas.

Todos los entrevistados consultados sobre este tema resaltaron el uso de los “jardines municipales” en el cuidado de las/os menores. Claramente no existe una diferenciación de parte de los entrevistados de este programa respecto al programa regular de cuidado infantil, ya que en su mayoría no conocen acerca de las formas de cuidado que aplican sus trabajadoras; pero ante la consulta todas/os respondieron sobre la utilización de los jardines municipales. En la misma línea señalaron que ha habido un cambio en el tiempo acerca de las prácticas de cuidado ya que hace algunos años atrás era común ver familias completas – con niñas/os incluidos – trabajando en los predios, o muchas veces sus madres los llevaban a los predios y quedaban deambulando cerca de su lugar de trabajo. En la actualidad sólo se acepta gente contratada dentro del área de trabajo, según declararon, explicando que aceptar niños/as constituye un peligro que, además, contradice regulaciones existentes. Frente a la pregunta, una trabajadora contó que hace algunos años atrás el cuidado lo arreglaba con su hermana quién trabajaba medio tiempo y en la actualidad el menor de sus hijos, de 16 años, asiste al colegio durante sus horas de trabajo.

A partir de lo expuesto se puede analizar este programa como poseedor de dos características interesantes de resaltar. En primer lugar nace a partir de los claros requerimientos de cuidado del trabajo de temporada. Si bien no fue concebido como parte de la estrategia de producción, sí se reconoce que existe una relación directa entre este tipo de trabajo y los requerimientos sociales de cuidado que este desarrollo entrega.

Desde esa perspectiva, podemos considerar un avance el que exista un programa directamente relacionado con una clase de empleo, que a su vez se encuentra directamente relacionada a una forma de desarrollo industrial. Es evidente que existe mucho por corregir para lograr una buena calidad de empleo en este modelo de desarrollo, pero el hecho de que exista la constatación de una externalidad directa relacionada con el cuidado, es ya un dato que se puede sumar al análisis de los modelos.

Es necesario aclarar, que pese a que este se puede considerar como un paso importante en términos de solucionar una urgencia en el cuidado relacionada con las mujeres, no cambia el imaginario en torno al trabajo de cuidado como responsabilidad femenina exclusivamente, ya que es un servicio dirigido a las mujeres temporeras y no a los y las trabajadores/as con responsabilidades de cuidado.

Este es aún un terreno en deuda para la política pública. Si bien se han hecho esfuerzos para establecer las limitaciones que supone el trabajo de cuidado para la inserción laboral, poco se ha recalcado la importancia de asumir estas labores por todos los integrantes del grupo familiar y especialmente el rol que le cabe a la sociedad en esto.

Hasta el momento, las iniciativas tienden a recalcar el carácter de “beneficio” para las mujeres que tiene este tipo de servicios, cuando en realidad el “beneficio” no es sólo para las mujeres y ni siquiera es tal, sino que es una condición para una buena reproducción de la sociedad.

La segunda ventaja a destacar tiene que ver con la particularidad que significa la implementación exitosa de un programa intersectorial de cuidado, que además basa sus prestaciones en las necesidades presentadas por las trabajadoras.

Como se señaló más arriba, la mayoría de las atenciones son entregadas de manera fragmentada y en función de los ordenamientos ministeriales del estado. Es por eso que es importante destacar la posibilidad de coordinar instituciones en vista a crear un sistema de cuidado más integral, compuesto por representantes intersectoriales que tengan la visión de conjunto al momento de plantear programas y políticas; y que a su vez sean capaces de considerar el conocimiento de las y los trabajadoras/es al momento de hablar de cuidado.

Asimismo, esta coordinación puede ser un elemento importante al momento de colaborar en la generación y planificación de las políticas de fomento y desarrollo que se propongan en el futuro, ya que podrán con el conocimiento que entrega la puesta en marcha de sus programas, entregar soluciones certeras a las diversas externalidades que se puedan presentar como producto de los cambios laborales, sociales, económicos y culturales que impliquen la aplicación de las políticas económicas.

7. Comentarios sobre las actividades del período del informe

Para finalizar, algunos comentarios sobre el trabajo realizado. La programación para el estudio de caso, según informe del 31 de agosto de 2007, contemplaba considerar la cadena completa de una empresa grande. Se eligió la Viña Concha y Toro por varias consideraciones planteadas, entre otras, contener todas las etapas de la producción de vino, ser la empresa más grande del país y la que tiene el mayor peso en las exportaciones.

Se realizaron solicitudes de entrevista a diferentes niveles, desde la alta gerencia, donde se tenían contactos, en niveles directivos intermedios y con dirigentes sindicales. A pesar de todas las vías de aproximación intentadas, no fue posible trabajar con esa empresa. Con las empresas que cumplían requisitos similares a la elección anterior, los problemas fueron con resultados similares. Este proceso tomó un tiempo considerable en lo referido al trabajo de campo.

Se empezaron a contactar otras empresas de diferentes tamaños y que incluían diferente cobertura en términos del proceso completo. Ello llevó a la decisión de descartar tomar una sola empresa y sus encadenamientos. Esta decisión facilitó las entrevistas y visitas a las empresas mismas, aunque significó un cambio en el plan original.

La realización de entrevistas a las organizaciones gremiales y de apoyo tecnológico también presentó dificultades, aunque finalmente se logró entrevistar a algunos informantes clave.

Se realizaron algunas entrevistas con dirigentes sindicales pero no está completo ese ámbito de estudio.

Hemos concluido que el sector es más difícil de lo que pensábamos, hay recelo frente a la investigación social y, además, la investigación se realiza en un momento de debate laboral de gran trascendencia por la aplicación de una nueva legislación que regula de manera más estricta la subcontratación.

El resto del trabajo que no comprende el trabajo de campo fue desarrollado con menores dificultades, aunque la falta de información laboral secundaria es deficiente para este ámbito productivo, dado que las clasificaciones industriales no permiten analizarlo consistentemente. En cuanto a los servicios de cuidado se recopiló y analizó la información existente.

El próximo período del Bloque 2 mayoritariamente destinado a realizar el trabajo de campo con trabajadores y especialmente trabajadoras, indagar sobre uso del tiempo y sus estrategias de cuidado, la condiciones de trabajo y la interrelación entre las condiciones de trabajo productivo y reproductivo.

8. Bibliografía

8.1. Bibliografía consultada para las secciones 1, 2, 5 y 6

Banfi, Silvio, 2006. *Evolución del mercado vitivinícola*. Mercados Agropecuarios N° 166. Gobierno de Chile ODEPA.

Batthyány, Karina, 2004. *Oferta de servicios de cuidado infantil en Uruguay*. En: Cuidado infantil y trabajo. ¿Un desafío exclusivamente femenino? Montevideo: CINTERFOR.

Bordeu, Edmundo y Gonzalo Vargas, 2002. *Prospectiva en la Industria del Vino Fino*. Competitividad y Desarrollo para Chile 2010. Documento sin editar.

Bravo-Ortega, Claudio, 2006. *Cuantificación del efecto de las exportaciones sobre el empleo. Estudio de Productos específicos*. Departamento de Economía, Universidad de Chile.

Caro, Pamela 2006. *La industria del vino y el desafío de la Responsabilidad Social Empresarial*. Colección Documentos de Trabajo N° 3, Ediciones CEDEM.

Caro, Pamela *et al.*, 2004. *Problemáticas que enfrentan las mujeres en el campo laboral*. Red Puentes, RSE Chile.

Díaz, Rodrigo, Andrés Pardo y Patricio Meller, 2002. *Análisis Económico-Descriptivo de las Regiones Chilenas*. [Documentos de Trabajo](#), N° 133, Centro de Economía Aplicada, Universidad de Chile.

Domínguez, Juan Ignacio, 2006. *Trabajar con la mano de obra. Crecimiento, desarrollo y recursos humanos*. Revista Agronomía y Forestal N°29, julio 2006. Publicación de Extensión y Desarrollo de la Facultad de Agronomía e Ingeniería Forestal de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Ffrench-Davis, Ricardo 2002. *El impacto de las exportaciones sobre el crecimiento en Chile*. Revista de la CEPAL 76.

Fischer, Ronald, 2001. *Trade Liberalization, Development and Government Policy in Chile*. [Documentos de Trabajo](#) No 102, Centro de Economía Aplicada, Universidad de Chile.

Fischer, Ronald y Patricio Meller, 1999. *Latin American trade regime reforms and perceptions*. [Documentos de Trabajo](#) No 65, Centro de Economía Aplicada, Universidad de Chile.

García, Pablo, Patricio Meller y Andrea Repetto, 1996. *Las exportaciones como motor de crecimiento: La evidencia chilena*. En: El modelo exportador chileno. Crecimiento y Equidad. Patricio Meller (editor), CIEPLAN.

Gereffi, Gary, 2001. *Las cadenas productivas como marco analítico para la globalización*. Problemas del Desarrollo, vol. 32, núm. 125, México, IIEC-UNAM, abril-junio.

Guardia, Alexis, 2007. *Lineamientos de una Estrategia Exportadora para el Aprovechamiento de los Acuerdos Comerciales y las Cadenas Productivas*. En: Perspectivas Económicas para el Chile del Bicentenario: Desafíos y Oportunidades. Mauricio Jelvez (editor). Centro de Estudios para el Desarrollo – CED, PNUD.

Gwynne, Robert N. *Neoliberalism and Regional Development in Latin America*. School of Geography, University of Birmingham.
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/lasa97/gwynne.pdf>

Gwynne, Robert N., 2004. *Clusters and commodity chains: Firm Responses to Neoliberalism in Latin America*. Latin American Research Review; 39, 3; pg.243

Gwynne, Robert N., 2006 *Governance and the wine commodity chain: upstream and downstream strategies in New Zealand and Chilean wine firms*. Asia Pacific Viewpoint Volume 47 Issue 3, 381–395.

Jarvis, Lovell S. and Esperanza Vera-Toscano, 2004. *The Impact of Chilean Fruit Sector Development on Female Employment and Household Income*. Working Paper No. 04-002. Department of Agricultural & Resource Economics, UCD. University of California, Davis.

Meller, Patricio, 2005. *Una revisión del debate ideológico-económico sobre equidad y crecimiento*. En: La Paradoja Aparente. Equidad y Eficiencia: Resolviendo el dilema. Patricio Meller (editor). Editorial Taurus.

Meller, Patricio, 2005. *Integración a la Economía Mundial*. En: La Paradoja Aparente. Equidad y Eficiencia: Resolviendo el dilema. Patricio Meller (editor). Editorial Taurus.

Nagel, José y Camilo Martínez, 2007. *Chile: Género y comercio exterior agropecuario. Agricultoras Campesinas en la actividad exportadora*. Ediciones CENDEC, Gobierno de Chile FUCOA y ODEPA.

Oliva, Ismael, Fabián Chanqueo y Rodrigo Carrasco, 2005. *Grupos Estratégicos en la Industria Vitivinícola Chilena*. Revista Economía y Administración N°149, Marzo/Abril 2005. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Chile.

Schurman, Rachel A., 2001. *Uncertain gains: Labor in Chile's new export sectors*. Latin American Research Review; Volume 36, Number 2.

Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, 2006. *Memoria de los Centros de Atención para Hijas e Hijos de Trabajadoras Temporeras, 1991-2006*.

SNA, Sociedad Nacional de Agricultura, 2006. *Políticas públicas a favor de la infancia. Una Mirada desde la Perspectiva del Sector Agrícola*. Presentación ante Consejo Asesor Presidencial.

Vergara, Sebastián, 2001. *El mercado vitivinícola mundial y el flujo de inversión extranjera a Chile*. Serie Desarrollo Productivo N° 102. CEPAL.

Walter, Jorge, 2007. *Estrategias de valorización y formas organizativas de los exportadores conosureños de cítricos*. Ponencia presentada en ALAST 2007.

Wilson, Frances et al., 2004. *Prospectiva Chile 2010. Producción y Exportación de Vinos*. Chile Innova, Programa prospectiva tecnológica, Ministerio de Economía, Gobierno de Chile.

Notas de prensa

Estrategia, *Vinos Premium refuerzan expansión de Santa Carolina*. Lunes 5 de noviembre de 2007.

Estrategia, *Viñas duplican utilidades a Septiembre*.

Diario Financiero, *La industria del vino tiene que moverse a segmentos de mayor precio*. Jueves 26 julio 2007.

La Tercera, *Cuidar niños o ancianos es el oficio con más depresión*. Viernes 19 de octubre de 2007.

8.2. Bibliografía consultada para las secciones 3 y 4

AWBD, 2007; 26th Annual Report; Australian Wine and Brandy Corporation (AWBD).

Bravo, C, 2006; Cuantificación del efecto de las exportaciones sobre el empleo. Estudio de Productos específicos; Universidad de Chile.

CCV, 2007; Directorio Vitivinícola; Corporación Chilena del Vino (CCV).

Concha y Toro, 2007; Memoria Anual 2006; Viña Concha y Toro.

Dell Orto, 2002; La Industria Vitivinícola Chilena, Estrategia Promocional Para Posicionar El Vino Chileno En El Exterior; Proyecto de Título, PUC.

DIRECON, 2004; El vino chileno y sus competidores en el mercado mundial; Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales (DIRECON).

Estrategia, 2008; Ranking de 350 Viñas Exportadoras; Ámbito Empresarial, 11enero 2008.

Feller-Rate, 2006; Informe de Clasificación: Compañía Chilena de Fósforos.

Fitchratings, 2007; Informe de Clasificación de Riesgo; Corporates America Latina.

INE, 2005; “Estudio de la Situación de las Bodegas de Vinos en Chile (2003-2004); Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Lobos, 2006; Aprovechamiento de las Oportunidades que Ofrecen los Acuerdos Comerciales; Consultoría de estudio e identificación de clusters exportadores regionales. El caso de la Región del Maule; DIRECON.

ODEPA, 2007; Base de datos de comercio exterior; Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA).

OIV, 2007; Situación y Estadísticas del Sector Vitivinícola; Organización Internacional de la Viña y el Vino (OIV).

OIV, 2007; Elementos de Coyuntura Vitivinícola Mundial; Organización Internacional de la Viña y Vino (OIV).

SAG, 2007; Catastro Vitivinícola Nacional; Servicio Agrícola y Ganadero (SAG).

SAG, 2007; Sistema de Declaración de Cosecha de Vinos; Servicio Agrícola y Ganadero (SAG).

Caracterización de la Industria Vitivinícola de Chile al 2007 Fundación SOL.

PROCHILE, 2007; PyMEX chilenas se proyectan al mundo: casos para aprender.

San Pedro, 2007; Memoria Anual 2006; Viña San Pedro

Tarapacá, 2007; Memoria Anual y Estados Financieros 2006; Viña Tarapacá Ex Zavala.

Watts, 2007; Memoria Anual, Watts S.A.

Páginas Web:

<http://www.ccv.cl>

<http://www.sag.cl>

<http://www.odepa.cl>

<http://www.direcon.cl>

<http://www.prochile.cl>

<http://www.oiv.int>

<http://www.colchaguavalley.cl>

<http://www.maipoalto.com>

<http://www.valledelmaule.cl>

<http://www.valledecasablanca.com>

<http://www.cachapoalwineroute.cl>

<http://rutadelvinocurico.cl>

<http://www.conchaytoro.cl>

<http://www.santarita.cl>

<http://www.sanpedro.cl>

<http://www.santacarolina.cl>

<http://www.tarapaca.cl>

Anexo

Operaciones dentro de cada etapa de la producción vitivinícola De la parra a la venta

Mantenimiento del Huerto				
Operación	Recurso	Insumo	Producto	Labor
Poda	Parronal.	-Tijera -Desinfectante -Sarmientos de temporada pasada.	Parras podadas	Podar Desinfectar Amarrar cargadores
Desmalezado	-Desbrozadora -Implementos -Entrehilera	-Malezas -Cultivo entrehilera	-Entre-hilera limpia	-Operar maquina -Cortar pasto
Propagación	-Vivero -Tierra	-Esquejes -Sustrato	-Plantas	-Multiplicar plantas
Replantación	-Implementos -Parras viejas o enfermas	-Fertilizantes -Plantas	-Parra establecida	Arrancar plantas Fertilizar Plantar
Desbrote	-Implementos -Parronal brotado	Tijera Desinfectante	-Parra desbrotada	Seleccionar, Cortar brotes
Enreje	-Parra desbrotada -Alambrado	-Alambre	-Parra enrejada	-Ordenar Brotes -Arreglar alambres
Deshoje	-Parra enrejada	Tijera	Parra deshojada	-Seleccionar -Corte de hojas -Ordenar
Raleo	-Parra cargada en exceso	Tijera	Parra con carga adecuada	-Seleccionar -Cortar racimos -Ordenar
Chapoda	-Chapodadora -Instrumento -Parra	Ápices con crecimiento excesivo	Ápices cortados	-Cortar ápices manualmente. -Operar chapodadora
Anillar	-Parra -Instrumento	-Corteza	-Parra anillada	-Cortar corteza
Riego	-Sistema de riego -Parronal	-Agua -Electricidad	-Parronal regado	-Operar y mantener sistema de riego
Fertilización	-Equipo aplicación -Tractor -Parronal	Fertilizantes	Parronal fertilizado	-Operar equipo -Manejar tractor -Distribuir -Dosificar
Fumigación	-Tractor -Equipo aplicación -Parronal	-Fungicidas -Insecticidas -Otros	Patronal fumigado	-Operar equipo -Manejar tractor -Distribuir -Dosificar
Control de heladas	-Equipo control de heladas. -Parronal	Combustibles	Parronal bajo control	-Operar equipo
Control Malezas	-Equipo aplicación -Tractor	Herbicida	Parronal libre de malezas	-Operar equipo -Distribuir -Dosificar

Vendimia				
Operación	Recurso	Insumo	Producto	Labor
Monitoreo baya	Parras	Instrumentos de medición	Racimos monitoreados	-Determinar punto de cosecha
Preparar Vendimia	Gamelas	Tijera		-Trasladar gamelas -Recibir instrucciones.
Cosechar	-Vendimiadora	-Tijeras -Racimos	-Racimos cosechados -Gamelas cargadas	-Seleccionar uva -Cortar racimos -Depositar racimos -Operar Vendimiadora
Depositar	-Gamelas cargadas -Bins	-Racimos	Bins cargado de racimos	-Traspasar racimos desde gamela a contenedor (Bins)
Control de calidad	-Parronal -Gamelas -Bins	-Racimos en parra o cosechados	Cosecha bajo control	-Monitorear -Registrar -Instruir -Reportar
Transporte	-Tractor -Coloso -Grúa Horquilla -Bins cargados -Gamelas cargadas	-Racimos cosechados -Combustible		-Manejar vehiculo -Operar equipo -Trasladar bins -Trasladar gamelas

Recepción				
Operación	Recurso	Insumo	Producto	Labor
Recepción	-Lagar -Bins -Gamela -Contenedor -Pesa	Racimos	Racimos recepcionados en bodega	-Recepcionar bins o gamelas en bodega. -Depositar racimos en lagar -Pesar -registrar
Traslado	-Cinta transportadora -Grúa Horquilla	Racimos	Racimos trasladados	-Operar cinta de transporte
Selección	-Mesa de selección -Equipo seleccionador	Racimos	-Racimos seleccionado -Racimos eliminados	-Seleccionar manualmente racimos -Operar equipo de selección
Despalillado	-Despalilladora mecánica -Mesa despalilladora	Racimos seleccionados	-Racimo desgranado -Grano -Escobajo	-Operar Despalilladora -Despalillar manualmente -Manipular escobajo

Vinificación				
Operación	Recurso	Insumo	Producto	Labor
Molienda	Moledora	-Granos -SO ₂ -Levadura	Mosto	-Depositar granos en moledora. -Operar Moledora. -Aplicar SO ₂ -Aplicar levadura
Mover mosto	-Tubería -Válvula -Bomba -Tablero control	Mosto	Mosto traslado	Manejo de tablero de control para mover mosto desde moledora a cuba o estanque.
Primer encubado	Estanque	Mosto	Mosto encubado	Manejar la introducción del mosto en cuba.
Remontado	Hélice remontado	Gas Mosto	Mosto homogenizado y aireado	Operar equipo de remontado
Fermentado	-Estanque -Intercambiador de calor	-Mosto -Levadura	Mosto fermentado	Aplicar levaduras Controlar temperatura
Macerado	-Estanque -Intercambiador de calor	Mosto	Mosto macerado	-Mantener la temperatura adecuada para el macerado
Trasiego	-Bomba -Tubería -Válvula	Mosto macerado	Mosto descubado	Trasvasije del mosto fermentado hacia prensa.
Prensado	-Prensa -Filtro -Escudridor	Mosto descubado	Vino gota Vino prensa Orujo	Escudrir mosto Operar prensa Filtrar
Almacenar vino prensa	-Estanque -Mangueras -Bomba	Vino prensa	Vino prensa en contenedor	Acumular vino prensa
Almacenar orujos	Tolva	Orujo	Orujo acumulado	Acumular orujo en tolva
Segundo encubado	-Estanque -Válvula -Bomba -Tubería	Vino gota	Vino gota en estanque	Operar sistema de traslado del vino desde la prensa al estanque
Clarificación	Estanque	-Vino gota -Clarificantes	Vino clarificado	Aplicar clarificantes
Desulfitación	Estanque	Vino clarificado	-Vino desulfitado -Desulfitantes	Aplicar desulfitantes
Filtrado	-Filtro -Estanque	Vino desulfitado	Vino elaborado	Operar sistema de filtrado

Vinificación (cont.)

Análisis vino	Laboratorio	Mosto Vino Uva	Resultados de análisis	Realizar análisis químicos y organolépticos, en las diferentes etapas del proceso.
Mezclado	Estanque	Vinos elaborado	Vinos mezclas	-Realizar mezclas de vino de distinto varietal -Aplicar vino prensa
Almacenado	-Estanque -Válvula -Bomba -Tubería	-Vino elaborado -Vino mezcla	-Vino a granel	Almacenar vino en estanco acumulador a espera del despacho.
Guarda	Barrica	Vino a granel	Vino guarda	-Envejecer vino
Despacho vino para envasado	-Estanque -Válvula -Bomba -Tubería	Vino a granel	Vino despachado	Preparar estanques para el despacho a unidad de envasado o almacenado.
Despacho vino a granel para exportación	-Estanque móviles -Mangueras -Bomba	Vino a granel	Vino a granel despachado	-Llenado de estanques móviles -Llenado de bidones -Llenado de estanques flexibles

Línea de embotellado				
Operación	Recurso	Insumo	Producto	Labor
Despaletizado	Despaletizadora	Palet de botellas de vidrio	Botellas despaletizadas	-Operar despaletizadora -Despaletizar manualmente
Lavado de botellas vacías	Lavadora de botellas	-Botellas -Detergente -Desinfectante -Agua	Botellas sanitizadas	-Operar lavadora para limpieza interna de botellas
Llenado	Llenadora de botellas	-Vino a granel -Botellas de vidrio	Botellas llenas	Operar llenadora de botellas
Encorchado	Encorchadora	-Corcho -Botellas llenas	Botella encochada	Operar encochadora
Lavado de botellas llenas	Lavadora de botellas	Botella encochada	Botella tapada y lavada	Operar lavadora para limpieza externa de botellas
Capsular	Capsuladora	-Capsula -Botella encochada y lavada	Botella capsulada	Operar capsuladora
Etiquetado	Etiquetadora	Botella capsulada	Botella etiquetada	Operar etiquetadora
Transportar botellas	Cinta transportadora	Botella etiquetada	Botella en sala de empaque	-Operar cinta transportadora -Transportar manualmente
Empaquetado de botellas	Empaquetadora	-Botella etiquetada -Cajas	Botellas empacada	-Operar empaquetadora -Empaquetar manualmente
Despacho a mayoristas	Unidad de despacho	Empaques de botellas	Empaques de botellas despachados	-Despachar empaques de botellas -Registrar
Envasado individual	Sala de envasado	Cajas de cartón, madera, aluminio	Botellas envasadas	Envasado de botellas para la venta individual y/o directa
Venta especial	Sala de venta	Botellas envasadas	Botellas vendidas	Venta directa de vino.

Línea de envasado Pet y TetraBrik				
Operación	Recurso	Insumo	Producto	Labor
Envasado en plástico Pet	Envasadora de plástico Pet	-Vino a granel -Envases Pet	Vino en envases Pet	Operar línea de envasado de plásticos Pet
Transportar vino en envases Pet	Cinta Transportadora	Vino en envases Pet	Vinos Pet en unidad de empaque	Operar cinta transportadora
Empaquetado de envases Pet	Empaquetadora	-Cajas -Envases Pet	Envases Pet Empacados	Empaquetar manualmente u operar empaquetadora
Envasado en TetraBrik	Línea de envasado TetraBrik	Vino a granel Cajas TetraBrik	Vino envasado en TetraBrik	Operar línea de envasado TetraBrik
Transporte de vino en TetraBrik	Transportadora TetraBrik	Vino envasado en TetraBrik	Vino TetraBrik en unidad de empaque	Operar transportadora
Empaquetado TetraBrik	Empaquetadora TetraBrik	Vino en envases TetraBrik	Envases TetraBrik empacados	-Operar empaquetadora -Empaquetar manualmente
Despacho a mayoristas	Unidad de despacho	Empaques de TetraBrik y Pet	Empaques despachados	-Despachar empaques -Registrar

Despacho para exportación				
Operación	Recurso	Insumo	Producto	Labor
Paletizado	Paletizadora	-Palet -Empaques de botellas, Pet y TetraBrik -Nylon	Empaques paletizados	Operar paletizadora
Transportar	-Grúa Horquilla -Unidad de despacho	Empaques paletizados	Empaques paletizados en unidad de despacho	-Manejar grúa -Transportar a unidad de despacho
Apilar	Grúa Horquilla	Empaques paletizados	Palet apilados	-Manejar grúa -Elevar palet
Registrar	Unidad de despacho		Registro	Mantener registro de ingreso y salida de los productos
Despacho	Unidad de despacho	Productos: Palets de Botellas TetraBrik Pet	Productos despachados	-Despachar productos