



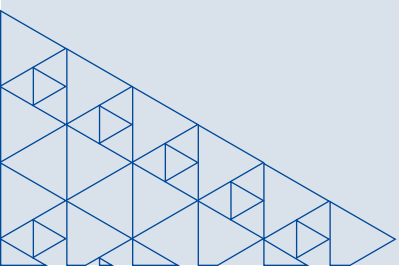
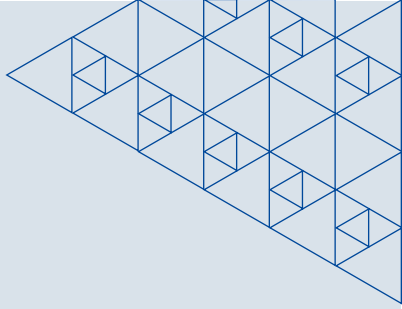
Organización
Internacional
del Trabajo

► **La industria vitivinícola en Chile: el enfoque de las cadenas mundiales de suministro para el análisis y la mejora del cumplimiento normativo en el mundo del trabajo**

Gerhard Reinecke y Nicolás Torres

OIT Cono Sur – Informes Técnicos / 36 - 2023





La industria vitivinícola en Chile: el enfoque de las cadenas mundiales de suministro para el análisis y la mejora del cumplimiento normativo en el mundo del trabajo

Gerhard Reinecke y Nicolás Torres¹

Resumen

El presente informe ilustra el potencial del concepto de cadenas mundiales de suministro tanto para la investigación sobre las dinámicas económicas y laborales como para la cooperación para el desarrollo, en busca de contribuir al cumplimiento normativo y al trabajo decente. Para ello, se analiza la cadena vitivinícola en Chile. Si bien esta cadena ha sido un ejemplo positivo de inserción en los mercados globales, donde Chile ocupa el 4º lugar del ranking mundial, con el 7,8% del volumen y 4,9% del valor total de las exportaciones globales de vino, el precio promedio del vino chileno exportado sigue por debajo del promedio mundial. Además, persisten fuertes brechas de productividad y condiciones laborales entre las grandes viñas por un lado, y las empresas de menor tamaño, especialmente dedicadas a la producción y venta de uva para el vino, por otro. Un proyecto piloto tripartito iniciado por la Dirección del Trabajo y la OIT en el que participaron viñas de distintos tamaños y se consideraron los aspectos laborales de la cadena de proveedores, demostró el potencial de los conceptos de cadenas mundiales de suministro y de debida diligencia para mejorar el cumplimiento con la normativa laboral y las condiciones de trabajo.

Palabras clave: cadenas de suministro; trabajo decente; debida diligencia, diálogo social; industria del vino

Códigos JEL: F16, F23, J58, J81, L66

1. Gerhard Reinecke es Especialista en Políticas de Empleo, OIT Cono Sur; Nicolás Torres es Oficial del Programa de Normas Internacionales del Trabajo, Derechos en el Trabajo e Igualdad de Género, Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín.

Los errores y omisiones son responsabilidad exclusiva de los autores.

The wine industry in Chile: the global supply chain approach for the analysis and improvement of regulatory compliance in the world of work

Gerhard Reinecke and Nicolás Torres

Abstract

This report illustrates the potential of the concept of global supply chains both for research on economic and labour dynamics and for development cooperation to contribute to regulatory compliance and decent work. To this end, the wine chain in Chile is analysed. Although this chain has been a positive example of insertion in global markets, where Chile ranks 4th in the world, with 7.8% of the volume and 4.9% of the total value of global wine exports, the average price of exported Chilean wine is still below the world average. In addition, large gaps in productivity and labour conditions persist between large wineries on the one hand, and smaller enterprises, especially those dedicated to the production and sale of grapes for the production of wine, on the other. A tripartite pilot project initiated by the Labour Directorate and the ILO, involving vineyards of different sizes and considering labour aspects of the supply chain, demonstrated the potential of global supply chain and due diligence concepts to improve labour compliance and working conditions.

Key words: supply chains, decent work, due diligence, social dialogue, wine industry

JEL Codes: F16, F23, J58, J81, L66

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023

Primera edición 2023

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones se pueden reproducir sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Reinecke, Gerhard; Torres, Nicolás. 2023. La industria vitivinícola en Chile: el enfoque de las cadenas mundiales de suministro para el análisis y la mejora del cumplimiento normativo en el mundo del trabajo. Informes Técnicos OIT Cono Sur, N°36 (Santiago, OIT).

ISSN 2523-5001 (pdf web)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT la sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones se pueden obtener en Avda. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca_santiago@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/santiago

Editor general Informes Técnicos OIT Cono Sur: Fabio Bertranou

Producción: Sonia Alvarez

Diseño y diagramación: Paulina Manzur M.

▶ Índice

▶ Prólogo	08
▶ 1. Introducción	10
▶ 2. El enfoque de las cadenas mundiales de suministro como herramienta para el análisis y la mejora del cumplimiento normativo	12
▶ 3. La cadena del vino: Chile y el mundo	16
a. El posicionamiento de Chile en el comercio global del vino y las políticas comerciales internacionales	16
b. Eslabones de la cadena del vino en Chile	21
c. Empleo, salarios y cumplimiento normativo en las viñas chilenas y proveedores de uva	24
d. La gobernanza de la cadena del vino en Chile	30
▶ 4. Mejorando el cumplimiento normativo en el empleo vitivinícola en Chile: Proyecto piloto tripartito para el trabajo decente	34
a. La regulación sobre empresas y derechos humanos, la debida diligencia y las cadenas mundiales de suministro como puerta de entrada	34

b. Diseño y características del proyecto piloto	40
c. Resultados del proyecto piloto y perspectivas futuras	41
▶ 5. Síntesis y conclusiones	43
▶ 6. Bibliografía	46

► Prólogo

El concepto de cadenas mundiales de suministro (CMS) o cadenas globales de valor ayuda a entender la dinámica de las economías actuales, donde empresas de distintos países y distintos tamaños participan en el diseño, la producción y la comercialización de un mismo bien o servicio. Si bien las CMS han sido consideradas como una oportunidad para generar riqueza y contribuir tanto al desarrollo económico como al desarrollo social, ocurre a menudo que una mejora económica no siempre se traduce en una mejora social en términos de creación de trabajo decente, o que una mejora en las empresas líderes de la cadena no se traduce en mejoras en las empresas proveedoras. Es por ello que en 2016 se debatió el tema en la Conferencia Internacional de Trabajo (CIT) y se adoptó la Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (2016).

Entre 2017 y 2019, la OIT realizó estudios de caso sobre nueve cadenas mundiales de suministro en los cinco países del Cono Sur de América Latina (Reinecke y Posthuma, 2019). Posteriormente, en el marco del seguimiento del impacto que tuvo la pandemia de COVID-19 en la economía y en los mercados laborales, la OIT realizó un estudio exploratorio sobre dicho impacto en las cadenas mundiales de suministro del Cono Sur (Valenzuela y Reinecke, 2021).

En el presente informe se aplica el concepto de CMS a la cadena vitivinícola en Chile, con el propósito de ilustrar su potencial tanto en términos de investigación como de cooperación para el desarrollo, en busca de contribuir al trabajo decente. Se presenta una visión actualizada de este sector que, además de los antecedentes sobre la producción y el empleo, incorpora la descripción del diseño y de los resultados de un proyecto piloto que se implementó en 2021 en la jurisdicción de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, con la participación de algunas viñas que quisieron ser parte de este proyecto y funcionarios de la Dirección del Trabajo, con apoyo de la OIT.

La elaboración del estudio estuvo a cargo de Gerhard Reinecke, Especialista Principal en Políticas de Empleo de la OIT, y Nicolás Torres, anterior Coordinador Nacional del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y

el Caribe (CERALC). Los autores agradecen los aportes de Juan Jacobo Velasco, Oficial de Información del Mercado Laboral, en la elaboración de información estadística y comentarios a una versión anterior, así como los comentarios de Jaime Godoy, actual Coordinador Nacional del proyecto CERALC. También se agradecen los valiosos aportes y entrega de información a expertos y fuentes empresariales del sector, especialmente a Alejandro Peralta, Vanessa de la Vega y Martin Champagne.

Esperamos que la presente publicación contribuya al debate tripartito y a la elaboración de políticas públicas en torno a la inserción de Chile en los mercados globales y a la regulación de nuevas formas del empleo, de modo de poder contribuir con unas cadenas mundiales de suministro competitivas, sostenibles y con creación de trabajo decente.

Fabio Bertranou
Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

▶ 1. Introducción

El concepto de las cadenas mundiales de suministro, desarrollado en los estudios de Gary Gereffi (1994) y otros autores,² ha sido usado en trabajos de investigación del Departamento de Empleo de la OIT desde mediados de la década de los noventa poniendo énfasis en los aspectos laborales del análisis.

Sin embargo, el uso amplio de este enfoque por parte de la OIT es mucho más reciente: más allá de los trabajos de investigación, actualmente se lo considera una herramienta importante en la cooperación para el desarrollo. En este cambio fue clave el debate sobre las cadenas mundiales de suministro en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2016, que dio por resultado un informe global (OIT, 2016a) y uno regional para América Latina y el Caribe (OIT, 2016b), así como la Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (2016).³

El presente informe busca ilustrar el potencial de este enfoque para el trabajo de la OIT, a partir de su aplicación a la cadena vitivinícola en Chile, tanto como herramienta de análisis como en términos de búsqueda de una cooperación para el desarrollo que contribuya al trabajo decente. Chile ha sido uno de los países más dinámicos en el comercio internacional de vino, y ha pasado de cantidades exportadas muy modestas hasta los años 1980 a ser el cuarto exportador más importante del mundo y el primero entre los del Nuevo Mundo a partir de la década del dos mil diez. La cadena del vino es un ejemplo de cómo una industria tradicional de alimentos puede convertirse en una industria altamente competitiva en el mercado global, a partir de utilizar una trayectoria basada en la importación y adaptación de conocimientos (Guiliani, Morrisson y Rabellotti, 2011), que le asignan un importante rol a los consultores internacionales que difunden tecnologías y métodos alrededor del mundo (*flying wine makers*).

2. Tanto el término *global commodity chain* usado por Gereffi en 1994 y en la literatura posterior como el término *global supply chain* se suelen traducir al español como cadena global [o mundial] de suministro,

3. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_498373.pdf

Sin embargo, a pesar del éxito de la industria vitivinícola chilena, el desarrollo de esta cadena mundial de suministro enfrenta en este momento dos importantes dificultades. En primer lugar, si bien los volúmenes y valores de exportación chilenos han experimentado un fuerte aumento, el precio promedio del vino exportado ha bajado desde el inicio del boom exportador con relación al precio promedio en los mercados internacionales, y se ha mantenido debajo del promedio internacional durante las últimas décadas. En segundo lugar, no se ha logrado un desarrollo integrado de la cadena en su conjunto. Más bien, el desarrollo dinámico de las grandes viñas ha coincidido con un estancamiento en los eslabones más débiles de la cadena, especialmente los pequeños productores de uva que le venden a las grandes viñas a precios muy bajos que apenas superan los costos de producción. Además, otros productores, especialmente en el sur del país, han estado totalmente desconectados de este *boom* exportador.

Estas brechas también se manifiestan en el empleo. Por un lado, se observan brechas entre un grupo estable de trabajadores en las grandes viñas y otro grupo de trabajadores más precarios que pertenecen a empresas productoras de uva de menor tamaño. Los segmentos de la cadena más tecnificados y con mayor valor añadido generan más empleo de buena calidad, salarios medios más altos, una mayor formalización y una mayor proporción de trabajo calificado. Sin embargo, la demanda de empleo en estos segmentos ha perdido dinamismo a causa de la mecanización. En los segmentos menos tecnificados, con productores de insumos de uva a menor escala, las formas precarias de trabajo persisten.

Ahora bien, en términos de mejorar la productividad y la calidad de los empleos a lo largo de toda la cadena de suministro, este enfoque habilita un espacio para ser combinado con una visión moderna sobre las empresas y los derechos humanos. Esta visión moderna incluye el concepto de debida diligencia, que pone énfasis en la obligación ética de todas las empresas, especialmente las empresas líderes, de llevar adelante las acciones que sean necesarias para resguardar el respeto a los derechos humanos, entre ellos, los laborales.

La Sección 2 resume muy brevemente el enfoque de las cadenas mundiales de suministro y desataca su valor tanto analítico como práctico. La Sección 3 describe la cadena mundial de suministro del vino en Chile y en el mundo, incluyendo tanto los aspectos económicos del encadenamiento como sus implicancias para el empleo. La Sección 4 muestra una aplicación del enfoque de las cadenas mundiales de suministro y de debida diligencia por parte de la Dirección de Trabajo de Chile y la OIT para contribuir a mejorar el cumplimiento normativo en el empleo vitivinícola. Finalmente, la Sección 5 presenta una síntesis y las conclusiones.

► 2. El enfoque de las cadenas mundiales de suministro como herramienta para el análisis y la mejora del cumplimiento normativo

La OIT ha definido las cadenas mundiales de suministro como “toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores, sirviéndose de distintos insumos en las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos bienes y servicios” (OIT, 2016a, p. 1). Esta definición se basa en la conceptualización de Gereffi (1994) y otros, quienes inicialmente la aplicaron a la industria manufacturera -con ejemplos emblemáticos como la industria del vestuario-, para ampliarla posteriormente a un conjunto cada vez más amplio de actividades económicas, incluyendo los servicios.

¿Por qué es útil este concepto como herramienta para el análisis y la mejora del cumplimiento normativo? En el fondo, el concepto se basa en algunas ideas simples y que casi podrían parecer evidentes:

- En primer lugar, para producir y vender un producto o servicio se combinan varias materias primas, insumos intermedios y servicios. Los distintos pasos siguen una secuencia, que nos podemos imaginar como una cadena con varios eslabones.
- En segundo lugar, estos distintos eslabones de una misma cadena frecuentemente se encuentran en distintos países. Gracias a las tecnologías de la información, es posible ahora separar, en el espacio, eslabones que antes estaban obligatoriamente en un mismo lugar. Por ejemplo, los servicios asociados a una cadena pueden separarse de los eslabones de elaboración material. Sin embargo, la pandemia por COVID-19 ha demostrado que la logística no puede ser tomada como algo natural o automático, ya que muchas cadenas han sido y siguen siendo vulnerables.
- En tercer lugar, las cadenas tienen su gobernanza, tanto pública como privada. La gobernanza pública se refiere al entorno institucional y

las políticas implementadas. Respecto de la gobernanza privada, las estrategias de las empresas líderes son importantes en términos de resultados económicos y sociales. De aquí surge el concepto de debida diligencia, del que nos ocuparemos con detalle en la Sección 4: un actuar responsable de las empresas líderes, más allá del cumplimiento normativo con sus propios trabajadores, puede mejorar las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas laborales a lo largo de toda la cadena. Precisamente, es el énfasis en la gobernanza lo que lo convierte en un concepto fructífero para la OIT y para la cooperación con el desarrollo en general.

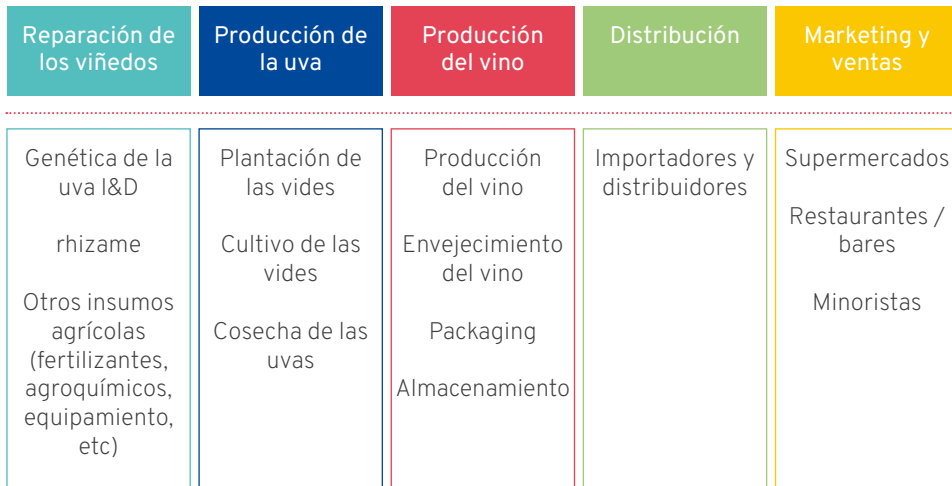
De acuerdo con estimaciones de la OIT (2016a), las cadenas mundiales de suministro generan más de 450 millones de empleos a nivel global. Sin embargo, estos trabajadores se enfrentan a una disparidad en la protección de sus derechos humanos y derechos laborales básicos, la cual depende del territorio donde se produzca su actividad económica. Esta disparidad, enfrentada abiertamente con el carácter horizontal de los derechos humanos cuya protección y promoción compete a toda la comunidad, así como las consecuencias en términos de reputación y en términos legales para las empresas multinacionales, hacen necesario extender la responsabilidad y el respeto por los derechos humanos y la debida diligencia a las empresas que de una u otra manera encadenan productivamente a sus proveedores, distribuidores y contratistas y se encuentran al centro de una cadena global de suministros, de modo de prevenir la vulneración de dichos derechos.

Desde la perspectiva del desarrollo, lo importante no es solo cuantificar la participación en las CMS, sino evaluar en qué medida esa participación constituye un vehículo de mejora -*upgrading*- económica y social. Sabemos que la mejora económica consiste en la transición fructífera hacia actividades de mayor valor agregado (Barrientos, Gereffi y Rossi, 2011). Sin embargo, esta mejora económica no conduce automáticamente a una mejora social, que atañe entre otros aspectos a la cantidad y la calidad del empleo (Milberg y Winkler, 2013). Y si este factor se deteriora, puede ocurrir incluso que una mejora económica quede asociada a un empeoramiento -*downgrading*- social. En base a estas consideraciones conceptuales, el enfoque de las cadenas mundiales de suministro permite diseñar herramientas y materiales de capacitación que buscan contribuir con el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y la mejora social (OIT, 2019).

Con respecto a la industria vitivinícola, el Gráfico 1 nos muestra esquemáticamente los eslabones de la cadena mundial de suministro. Se percibe cómo el enfoque induce una mirada holística. Incorpora, además de la producción de uva y su transformación en vino, la investigación y el desarrollo y la preparación de los viñedos, al inicio de la cadena, así como las actividades vinculadas al comercio internacional, la distribución, el marketing y la venta a los consumidores finales en el otro extremo de la cadena.

► Gráfico 1

La cadena mundial de suministro del vino



Fuente: Fernández-Stark y Bamber (2016) (traducción propia).

La pandemia por COVID-19 ha afectado las cadenas mundiales de suministro por distintos canales (Valenzuela y Reinecke, 2021), que se pueden sistematizar según el tipo de impacto y distinguiendo entre impactos coyunturales y estructurales (Cuadro 1).

► Cuadro 1

Tipología de los impactos de la pandemia por COVID-19 en las cadenas mundiales de suministro

	Corto plazo (por el efecto directo de la pandemia y las medidas de confinamiento)	Corto y mediano plazo (por los efectos coyunturales causados por la pandemia)	Mediano y largo plazo (por los cambios en el tejido productivo, los cambios tecnológicos y los cambios en la organización de la producción y del trabajo)
Disrupción de oferta por prohibiciones de funcionamiento	Pérdida de producción, horas de trabajo en ingresos por confinamiento	Cierres de empresas y pérdida de empleos	Cambios en la configuración del tejido productivo, aparición de nuevas empresas en reemplazo a las quebradas
Disrupción de demanda por reducción de ingresos	Pérdida de producción, horas de trabajo en ingresos por falta de demanda	Cierres de empresas y pérdida de empleos, búsqueda de nuevos mercados	Cambios en la configuración del tejido productivo, aparición de nuevas empresas en reemplazo a las quebradas
Disrupción de encadenamiento por dificultades de logística y de abastecimiento de insumos	Pérdida de producción, horas de trabajo en ingresos por dificultades de mantener la producción	Cambios temporales en la configuración de las cadenas	Cambios permanentes en la configuración de las cadenas, búsqueda estratégica de nuevos socios comerciales
Impacto por los cambios tecnológicos y en la organización de la producción y del trabajo	Cambios temporales en las condiciones de trabajo (por ejemplo, en teletrabajo)	Mantenimiento parcial de los cambios efectuados, reconfiguración de las cadenas por ventas e-commerce	Mantenimiento de cambios efectuados, incorporación de regulaciones, desarrollo de nuevos productos y servicios, aumento de brechas entre empresas por conectividad y capacidad de aprovechar oportunidades

Fuente: Reinecke y Valenzuela (2021).

Con la recuperación parcial de las economías y de los mercados laborales, algunos impactos de la pandemia en las cadenas de suministro se pueden considerar superados; pero otras disrupciones siguen siendo relevantes, tales como la escasez de algunos insumos y el aumento de los costos de transporte (Baur *et al.*, 2022), ambas relevantes para la industria vitivinícola. Además, más allá del impacto directo de la pandemia, el objetivo de una recuperación justa y sostenible requiere de crecientes exigencias en materia medioambiental, principalmente desde las consideraciones del cambio climático y su impacto en la agroindustria, con la escasez hídrica como factor clave en el caso de Chile.

Por último, cabe aclarar que aunque este informe analiza la cadena mundial de suministro del vino en Chile en base a datos estadísticos, reportes de prensa, documentos legales y entrevistas a expertos e informantes claves, nos hemos enfrentado con una dificultad: la información estadística sobre el empleo y la calidad del empleo en la cadena es insuficiente, debido a limitaciones en la desagregación sectorial de los datos de las encuestas de hogares. Para enfrentar esta dificultad hemos utilizado datos provenientes de registros administrativos del Servicio de Impuestos Internos (SII) en vez de datos de encuestas de hogares.

► 3. La cadena del vino: Chile y el mundo

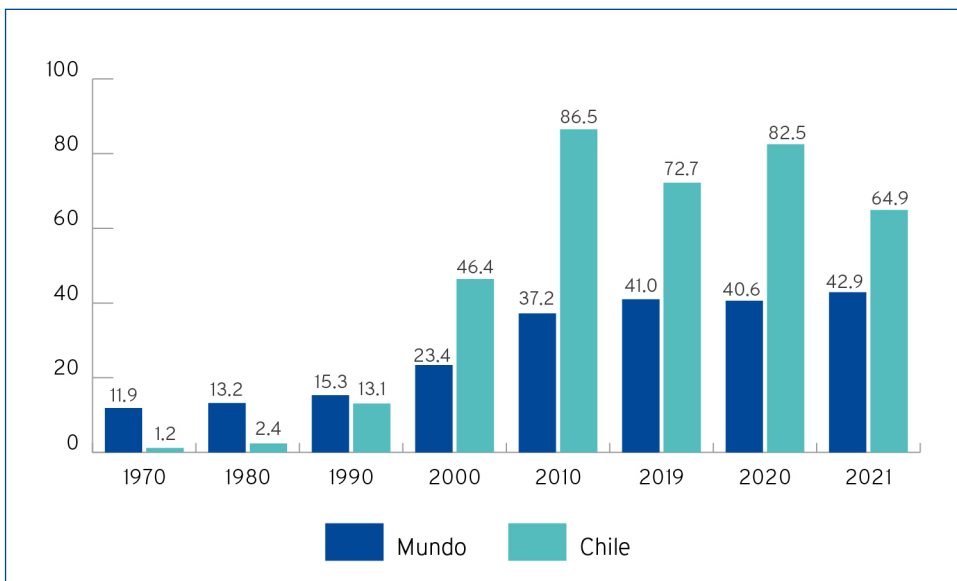
a. El posicionamiento de Chile en el comercio global del vino y las políticas comerciales internacionales

Si bien desde muchos puntos de vista la industria mundial de vinos es una actividad económica similar a otras, en algunos aspectos se trata de un producto muy particular. Muchos aspectos de su calidad y su valor son difíciles de medir en términos objetivos y dependen fuertemente de las apreciaciones subjetivas de consumidores y expertos, por lo cual la imagen y el marketing juegan un rol mucho más central que para otros productos. Asimismo, la divergencia de precios entre un producto y otro, incluso de la misma zona geográfica y la misma cepa de uva, también puede ser extremadamente grande.

El comercio internacional del vino se ha intensificado en las últimas décadas: en 1970, solo 11,9% de la producción global de vino se exportaba; en 1990, este porcentaje había subido a 15,3%; y, en 2010, a 37,2%. Tanto en 2019 como en 2020, alrededor del 41% de la producción global de vino se exportó, porcentaje que aumentó a 42,9% en 2021 (Gráfico 2). Hasta el año 2000 aproximadamente, este dinamismo se observaba en el contexto de una depresión de la industria del vino en los países del viejo mundo y un auge en los países del nuevo mundo. Posteriormente, hubo una recuperación de los países del viejo mundo y las tendencias se tornaron más complejas (Mariani *et al.*, 2012).

▶ Gráfico 2

Exportación de vino en porcentajes de producción para Chile y el mundo (en volumen), 1970-2021



Fuente: Elaboración propia en base a Anderson y Pinilla (2021) y Organización Internacional de la Viña y el Vino (OIV) (2021; 2022).

Un porcentaje importante de estas exportaciones se realiza a granel, con un 34% del volumen en 2000/2001, 38% en 2015 y 33% en 2021 (Mariani *et al.*, 2012; OIV, 2017; OIV, 2022). Esto, por un lado, implica una disminución del gasto de transporte, que trae aparejada una mayor sostenibilidad ambiental, y una organización más eficiente de los flujos comerciales; pero también implica

un *downgrading* para los países productores de estos vinos, ya que un porcentaje mayor del valor agregado se genera en el proceso de envase y marketing en las empresas de retail en los países receptores.

A nivel global, las cadenas de agricultura y de alimentos y bebidas han estado entre las menos expuestas a las consecuencias directas de la pandemia de COVID-19 (CEPAL, 2020, p. 117) y, en el corto plazo, la cadena mundial de suministro del vino incluso estaba entre las actividades favorecidas, debido a cambios en el comportamiento de consumo durante los períodos de confinamiento obligatorio. El aumento del comercio electrónico fue un elemento central en este *mini-boom*. Pero, simultáneamente, para el mediano plazo ya había dudas respecto de la sostenibilidad de esa tendencia.⁴ Durante los años 2021 y 2022 se ha observado que la fragilidad de la logística de las cadenas mundiales de suministro también afecta fuertemente a la cadena vitivinícola, por ejemplo, a través del incremento en los precios del transporte internacional y la escasez de botellas de vidrio en varios países. En 2021, hubo una ligera baja de la producción mundial (-1%), principalmente debido a factores climáticos en el hemisferio norte, mientras que para el hemisferio sur la producción subió e incluso se registró una producción récord para Chile (OIV, 2022).

Las exportaciones chilenas de vino casi se triplicaron entre 2000 (580,5 millones de dólares estadounidenses) y 2010 (1.528 millones de dólares estadounidenses), y llegaron a 2.037 millones de esa misma moneda en 2021. Chile ocupa el 4° lugar del ranking mundial, con el 7,8% del volumen y 4,9% del valor total de las exportaciones globales de vino en 2021 (Anderson y Pinilla, 2021; OIV, 2022).

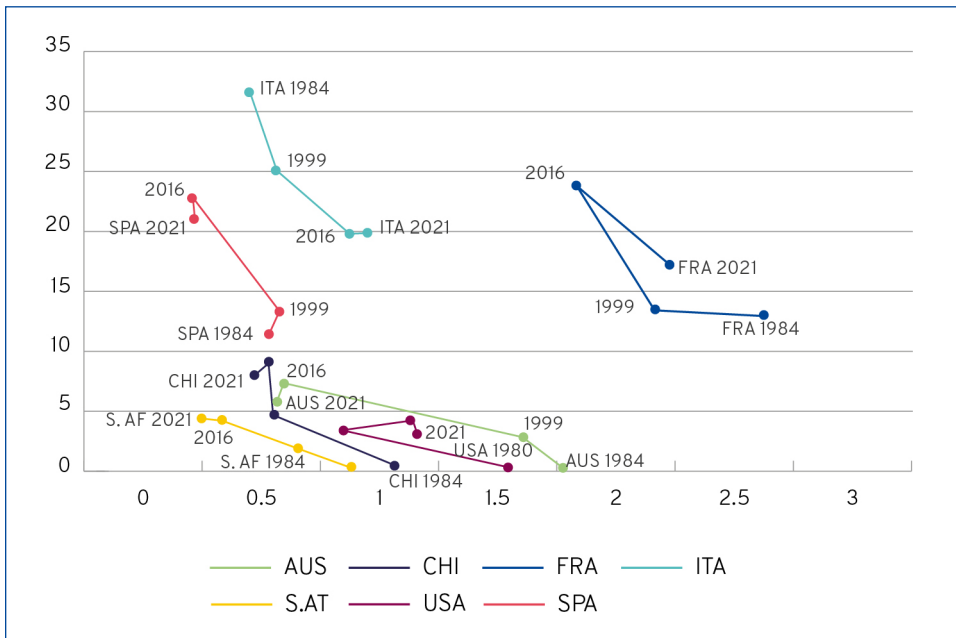
Un desafío pendiente para el vino chileno es aumentar su valor unitario. Tal como se aprecia en el Gráfico 3, el auge en el volumen de las exportaciones fue acompañado por una baja en el precio, en comparación con el promedio global. También puede observarse que los precios se mantienen por debajo del promedio mundial y sin avances en esta variable durante todo el período 1999-2021. En este sentido, la trayectoria de Chile es similar a la de otros países productores del nuevo mundo, tales como Sudáfrica y Australia, así como España en el viejo mundo, que también acompañaron el aumento del volumen exportado con una disminución

4. "Wine enjoying mini-boom in the COVID-19 era, but dark economic clouds on horizon", en: <https://www.wineintelligence.com/wine-enjoying-mini-boom-in-the-covid-19-era-but-economic-clouds-on-horizon/>

del precio relativo.⁵ Sin embargo, Estados Unidos logró detener la caída del precio y volver a vender a un precio levemente superior al precio promedio global. En cambio, Francia logró consistentemente vender a precios superiores al promedio internacional e Italia, que vendía vinos baratos en los años de 1980, en 2016 y 2021 se colocó cerca del promedio global.

► Gráfico 3

Participación en el volumen de las exportaciones globales de vino (porcentaje) y valor promedio unitario (promedio global = 1), 1984-2021 (países seleccionados)



Fuente: Elaboración propia en base a Cusmano *et al.* (2010), Anderson y Pinilla (2020) y OIV (2017 y 2022).

Nota: 1984 corresponde al promedio entre los años 1980 y 1984; 1999, al promedio entre los años 1995 y 1999.

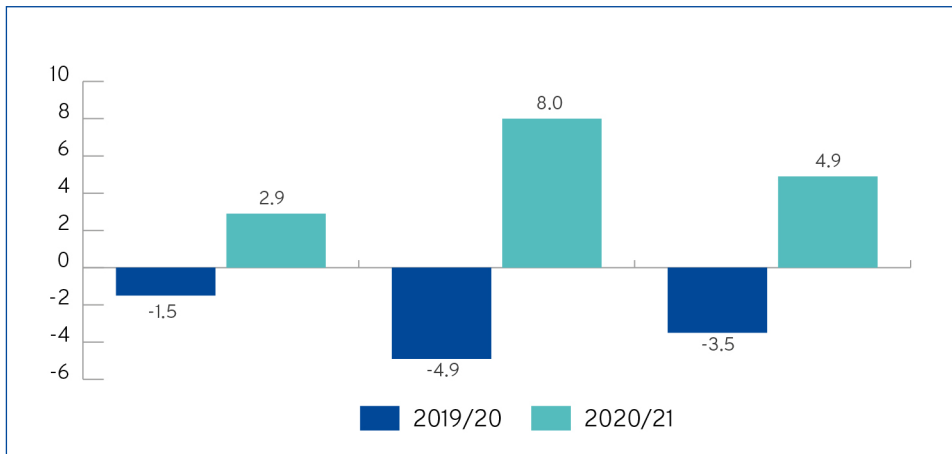
Algunas causas de este menor valor unitario del vino chileno en comparación con algunos competidores mundiales son las siguientes:

5. La estrategia de Sudáfrica, cuya fortaleza ha sido la ubicación de vinos básicos de calidad más que de los vinos de mayor precio unitario, ha sido analizada por Ponte (2008) y Ponte y Ewert (2009).

- Existe comparativamente menor valoración del *terroir*, es decir, de las características del suelo y del clima en zonas específicas de producción de uva para el vino. Entonces, el mayor valor agregado en los vinos más caros se produce principalmente en la vinificación y en el marketing.
- Si bien existe un sistema de apelaciones de origen,⁶ este es mucho menos decisivo para el valor final del producto que en los países productores del viejo mundo. Así, si bien en Chile el porcentaje de vino con denominación de origen en la producción total aumentó desde un 55,7% en 1996 a un 81,1% en 2021 (Lima, 2015, p. 22; ODEPA, 2022, Cuadro 13), esto no conllevó automáticamente un aumento del precio promedio.
- El tamaño promedio de las empresas productoras de vino y la concentración de las ventas y exportaciones en las empresas más importantes es extremadamente grande, lo que hace más difícil generar una imagen de exclusividad -generalmente asociada a pequeñas cantidades y escasez-, vinculada a su vez con precios más altos.

► Gráfico 4

Exportaciones chilenas de vino y mosto, variación entre 2019 y 2020 y entre 2020 y 2021 (en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de ODEPA (2022).

6. Término que puede definirse como el reconocimiento oficial de determinadas zonas geográficas que singularizan aquellos productos agroalimentarios que deben su calidad exclusiva o primordialmente al lugar donde se producen y elaboran.

Respecto del impacto aparente de la pandemia, en el año 2020 hubo una leve baja en el volumen del vino exportado respecto de 2019 (-1,5%), y una disminución un poco más fuerte del valor exportado (-4,9%), lo que también incidió en una baja del valor promedio (-3,5%). Estas bajas en el año de mayor impacto inmediato de la pandemia fueron compensadas parcialmente por un aumento en las ventas domésticas.⁷ En el año 2021, tanto el volumen (2,9%) como el valor (8,0%) y el valor promedio (4,9%) se recuperaron y superaron los valores de 2019 (Gráfico 4).

b. Eslabones de la cadena del vino en Chile

Si bien el Gráfico 3 en la subsección anterior indica una tendencia agregada de la cadena del vino chileno en su conjunto -aumento del volumen exportado, pero a un precio unitario por debajo del promedio mundial-, existen importantes diferencias por segmento de mercado y eslabón de la cadena. Históricamente, la cadena vitivinícola se creó con fuertes brechas: en primer lugar, entre los productores de vino de cepas francesas (traídas desde mediados del siglo XIX) en la zona central y los productores del sur, que se especializaron en cepas tradicionales como País (traídas en el siglo XVI); en segundo lugar, entre las empresas integradas que tienen viñedos e instalaciones industriales de producción del vino y los pequeños productores de uva que venden su producción a esas empresas.⁸

Por todo esto, la incorporación de la producción chilena de vino a las cadenas mundiales de suministro a través del auge de las exportaciones, que se inició en los años 1980/90, también fue incompleta.

En principio, el vino, a diferencia de los otros *commodities* que siguen dominando la matriz exportadora de Chile, permite el paso continuo hacia productos de mayor valor agregado a través del posicionamiento en el segmento de vinos de mayor valor. Por otro lado, la división especial entre la producción (exportación de vinos a granel) y el embalaje podría dar más poder a los supermercados y otras

7. Ver <http://www.todovinos.cl/wp2/2020/08/26/grandes-vinas-chilenas-aumentan-ventas-durante-la-pandemia/> y <https://vinacyt.com/content/uploads/2022/04/vina-concha-y-toro-memoria-integrada-2021-1.pdf>

8. Gilbert (sin fecha) presenta datos de los cuales se desprende cómo en 1969 las grandes viñas ya combinaban los vinos de sus propios campos con vinos y uvas comprados a proveedores externos. En esos años Chile ya exportaba vino, pero lo hacía principalmente como respuesta ante la sobreproducción que tenía lugar en determinados años. A pesar de buenos éxitos puntuales y buenos precios, en el conjunto las exportaciones de esos años no eran cuantitativamente relevantes.

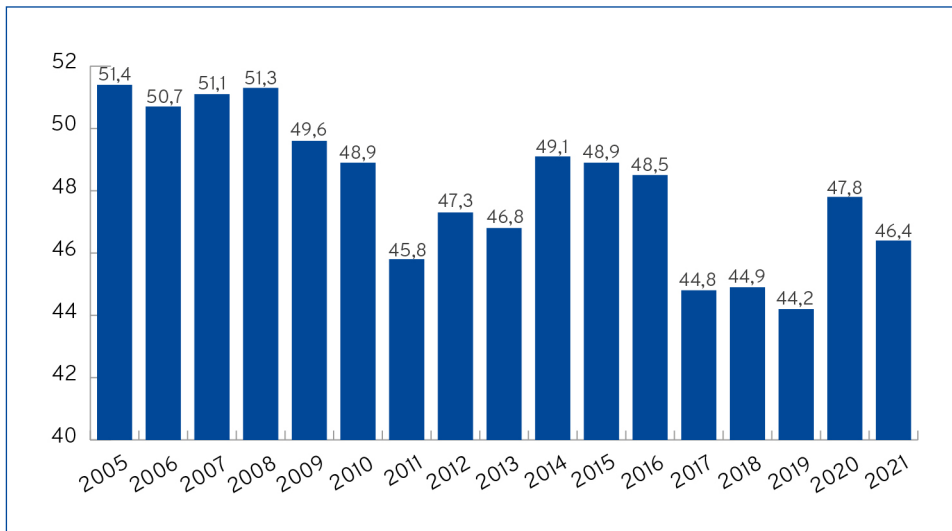
tiendas del comercio minorista en los países de destino, y esto ejercería presiones hacia cambios estructurales en la producción (Mariani *et al.* 2012, p. 37).

En el caso de Chile, los productores han logrado establecer y mantener sus propias marcas para la mayor parte de sus exportaciones. Sin embargo, el inicio del boom exportador fue aprovechado principalmente por las grandes viñas y se dio una modernización combinada con una relativa masificación.

En comparación con otros países, se destaca -como anticipamos más arriba- la elevada concentración de las exportaciones de vino chilenas. Además, en el mercado internacional, las viñas más grandes tuvieron menos dificultad para enfrentar las consecuencias de la pandemia que las viñas medianas y pequeñas. Por ello, la concentración de las exportaciones, medida por la participación de los 5 principales grupos económicos en el total de las exportaciones, aumentó en 2020 después de haber tenido una leve tendencia a la baja en los años anteriores (Gráfico 5). Sin embargo, en 2021, la concentración volvió a bajar levemente y alcanzó un 46,4%.

► Gráfico 5

Proporción en el total de exportaciones de vino en dólares estadounidenses FOB de los 5 grupos económicos más importantes de cada año, 2005-2021



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Intelvid.

Ahora bien, la concentración de las exportaciones supera por lejos la concentración en las hectáreas plantadas: en 2014, las cinco mayores viñas alcanzaron el 17,0% de la superficie plantada (Lima, 2015, p. 34), en comparación con el 49,1% de las exportaciones.⁹ Esto se debe por un lado a que los grandes grupos compran uva de proveedores externos, además de vinificar la uva de producción propia, y por otro, a la mayor dedicación a la exportación de las viñas más grandes.

Una de las dificultades para los productores externos es que el precio de la uva no parece variar mucho entre distintas calidades de la misma cepa¹⁰ y las grandes viñas prefieren producir sus vinos de mayor precio con uvas de sus propios viñedos. Esto parecería indicar el riesgo de un círculo vicioso: la falta de incentivos para la producción de uvas de mejor calidad causa un estancamiento de la calidad, lo que a su vez lleva a las viñas establecidas a prescindir de proveedores externos para sus vinos de mejor calidad; decisión que, a su vez, disminuye aun más los incentivos para producir uva de mejor calidad.

Por otro lado, desde la década de 2010 se observa un auge significativo de vino natural¹¹ en cantidades de producción más acotada. Este nicho se vincula con dos factores principales: viñas patrimoniales que cuentan con parras de hasta de 200 años que aún producen y buenas condiciones fitosanitarias y climáticas para producir sin utilizar químicos en el viñedo. En este contexto, se redescubrieron la cepa País (también llamada en otros países Listán Prieto o Mission) y otras cepas españolas para vinos de calidad, que complementan la oferta en base a las cepas de origen francés.

9. En ambos casos, las cinco mayores viñas se contabilizan como *grupos económicos*, es decir incluyen las filiales pertenecientes a los mismos dueños.

10. Lima (2015, pp. 28, 31) documenta la baja sostenida del precio de la uva pagado a los productores entre 2011 y 2015, así como el escaso diferencial de precio entre uvas de diferente calidad de la misma cepa. Sin embargo, estos datos no son concluyentes ya la calidad de la uva para estos fines solo se mide por el contenido de alcohol potencial de la uva. Por otro lado, se observa que la uva Cabernet Sauvignon logra precios más altos que la uva País o uva tinta genérica (http://www.fne.gob.cl/wp-content/uploads/2017/06/inpu_007_2017.pdf). De cualquier forma, el comportamiento contrasta mucho con la situación de los precios en algunas apelaciones de origen de países del viejo mundo, donde por ejemplo el precio por kilo de uva de los Grands Crus de Champagne puede llegar a 7 Euros en promedio. Ver <https://lachampagnedesophieclaeys.fr/ce-cher-raisin-encore-et-toujours-plus-cher-en-champagne/>

11. Aunque no haya definición consensuada de *vino natural*, generalmente se considera como tal el vino obtenido con el mínimo de intervención posible, tanto en el cultivo del viñedo y la obtención de las uvas como en el proceso de elaboración y transformación en vino en la bodega.

Entre estos extremos en las últimas décadas lograron situarse pequeños y medianos productores de vinos naturales o *boutique* en diferentes zonas del país; pero su rentabilidad en muchos casos se veía afectada por la necesidad de pasar por intermediarios para llegar tanto a mercados domésticos (distribuidores) como internacionales (exportadores).

Durante la crisis de la pandemia por COVID-19, el canal de ventas vía restaurantes sufrió las consecuencias del confinamiento, mientras que el canal de ventas por comercio electrónico tuvo un importante crecimiento. En Estados Unidos, por ejemplo, las ventas por comercio electrónico aumentaron desde un 2% del total de las ventas a inicios de abril hasta un 10% a inicios de noviembre de 2020. En la suma anual, el incremento fue de 153% entre 2019 y 2020 y se espera que una parte considerable de este aumento sea permanente (McVillan, 2021). Por su parte, en Chile, según estimaciones del gremio Vinos de Chile, las ventas online de las viñas se incrementaron entre 50% y 300%, y esto, en pocos meses, hizo crecer desde un 5% a un 10% las ventas nacionales. Claramente, este fenómeno ha sido clave para sostener la industria vitivinícola durante el período más crítico de la pandemia (*La Segunda*, 2 de julio de 2020; Torres, 2020).

Este aumento del comercio en línea durante la pandemia por COVID-19 permitió a pequeños productores tener acceso directo a los consumidores finales y posicionarse de mejor forma en la cadena de suministro. Sin embargo, no todos los productores están bien preparados para aprovechar estas oportunidades y las brechas de conectividad entre áreas urbanas y rurales también constituyen un obstáculo importante. Esta combinación de oportunidades por un lado y obstáculos y riesgos por otro también se ve reflejada en la calidad del trabajo en los distintos eslabones de la cadena.

c. Empleo, salarios y cumplimiento normativo en las viñas chilenas y entre los proveedores de uva

Como se adelantó en la introducción, la dificultad que presenta analizar en términos cuantitativos la situación de empleo en la cadena de suministro del vino se debe a que las encuestas de hogares no están diseñadas para la necesaria

desagregación que capte los dos principales segmentos: la producción de uva para el vino y la producción de vino.¹²

Por este motivo, se usaron para este informe tabulaciones en base a los registros administrativos del Servicio de Impuestos Internos (SII), los cuales, a pesar de excluir por su naturaleza las empresas y los empleos informales, dieron por resultado una mejor cobertura de la información. Si bien estos datos, a raíz de un cambio en la forma de clasificación de las actividades económicas a partir de 2018,¹³ no permiten un análisis de una secuencia temporal más larga, sí permiten captar algunos cambios entre 2019 y el año de la pandemia 2020, algunas características estructurales del empleo en la cadena (Cuadros 2 y 3) y algunas tendencias de mediano plazo (Cuadro 4).

► Cuadro 2

Empleo formal en la producción de vino, 2019

	Uva destinada a la producción de vino	Vino	Total
Informados			
Trabajadores dependientes	19.598	26.011	45.609
Trabajadores a honorarios	2.913	5.221	8.134
Total	22.511	31.232	53.743
Porcentaje mujeres (dependientes)	29,9	28,8	
Promedio anual			
Trabajadores dependientes	10.065	16.488	26.553
Trabajadores a honorarios	750	1.309	2.060
Total	10.815	17.797	28.613

12. Respecto de la producción de uva para vino, se requeriría una desagregación a 5 dígitos de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), Rev. 3, no contenida en la base de datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN). Y respecto de la elaboración de vino a 4 dígitos, rama 1511, la tabulación de datos de la encuesta CASEN para la rama 1511 en el marco de este estudio resultó en un nivel de empleo altamente fluctuante que no se consideró confiable.

13. “Para el año comercial 2018 y posteriores, se informa el rubro declarado por el contribuyente en la página web del SII.” El rubro económico se determina a nivel de empresa, no a nivel de trabajador, por lo cual las empresas dedicadas a la producción de vino también incluyen trabajadores de campo, dedicados a la producción de uva.

Porcentaje mujeres (dependientes)	26,6	27,4	
Promedio anual / Informados	0,48	0,57	0,53
Renta neta mujeres dependientes (porcentaje hombres)	84,5	80,9	

Fuente: Elaboración propia en base a datos del SII Disponible en https://www.sii.cl//sobre_el_sii/estadisticas_de_empresas.html

► Cuadro 3

Empleo formal en la producción de vino, 2020

	Uva destinada a la producción de vino	Vino	Total
Informados			
Trabajadores dependientes	16.497	22.347	38.844
Trabajadores a honorarios	2.390	4.245	6.635
Total	18.887	26.592	45.479
Porcentaje mujeres (dependientes)	29,1	27,8	
Promedio anual			
Trabajadores dependientes	8.810	14.675	23.485
Trabajadores a honorarios	587	1.078	1.665
Total	9.397	15.753	25.150
Porcentaje mujeres (dependientes)	25,5	27,3	
Promedio anual / Informados	0,50	0,59	0,55
Renta neta mujeres dependientes (porcentaje hombres)	82,3	81,9	

Fuente: Elaboración propia en base a datos del SII Disponible en https://www.sii.cl//sobre_el_sii/estadisticas_de_empresas.html

De estos datos se desprende que entre 2019 y 2020 el promedio anual de empleo en la cadena del vino bajó de 28.613 a 25.150 personas y que esta baja se dio tanto en la producción de uva para vino como en la producción de vino propiamente tal, y tanto entre trabajadores dependientes como independientes.

De esos 25.150 trabajadores formales en promedio anual, 8.810 trabajaban en empresas dedicadas a la producción de uva y 14.675 en la producción de vino. El total de trabajadores informados en un año es casi el doble del promedio anual, lo que indica la importancia de la rotación y de las contrataciones temporales. En los productores de uva, la diferencia entre trabajadores informados y promedio anual es aún más grande que en las viñas, lo que indica un mayor grado de rotación.

En 2020, en el promedio anual, las trabajadoras mujeres eran el 25,5% del total en la producción de uva y el 27,3% en la producción de vino. Su remuneración anual promedio estaba en torno al 82% de la remuneración de los hombres. También se refleja en los datos la mayor precariedad en el empleo en las empresas productoras de uva, con remuneraciones promedio menores a dos tercios de las remuneraciones en las viñas (65% en 2019, 62% en 2020). Probablemente, la brecha sería aun mayor si se incorporara el empleo informal a las estadísticas.

► Cuadro 4

Indicadores de empleo en la producción de uva y de vino, 2005-07 vs 2015-17

	Promedio 2005-07	Promedio 2015-17
Promedio anual de trabajadores en la producción de uva para el vino	6.143	10.746
Promedio anual de trabajadores en la producción de vino	11.619	12.061
Promedio anual de trabajadores / total de trabajadores informados en la producción de uva para el vino	0,42	0,47
Promedio anual de trabajadores / total de trabajadores informados en la producción de vino	0,54	0,63
Remuneraciones promedio en la producción de uva para el vino / en la producción de vino	0,44	0,60

Fuente: Elaboración propia en base a datos del SII

Disponible en https://www.sii.cl//sobre_el_sii/estadisticas_de_empresas.html

Notas: El análisis de mediano plazo se termina con el año 2017 debido a un cambio de serie en 2018 respecto de la clasificación por actividad económica. En los primeros años de la serie no se informaba sobre el empleo promedio por sexo, por lo cual no se pudo incluir el análisis de la brecha de remuneraciones por sexo para el período.

Si se analiza el volumen del empleo a mediano plazo (hasta 2017, debido al quiebre de serie a partir de 2018), se observa un estancamiento en la creación de empleo en las viñas, mientras que el empleo en las empresas productoras de uva siguió aumentando (Cuadro 4). Y si bien estas empresas presentan una importante precariedad de condiciones económicas y de empleo, en algunas zonas por lo menos existe un freno a la baja de los salarios que consiste en la demanda laboral de otros sectores que pagan mejor, tales como el cultivo y la cosecha de cerezas. Ésta es una de las razones por las que en las entrevistas a gerentes y profesionales de las empresas prevalece la sensación de que es complejo conseguir mano de obra y que las remuneraciones han aumentado mucho. Efectivamente, la brecha entre las remuneraciones promedio en las viñas y en los productores de uva, si bien sigue siendo considerable, era aún mucho mayor entre 2005 y 2007 que entre 2015 y 2017 (Cuadro 4).

Además, dentro de las viñas, se aplican estrategias de mecanización para enfrentar la escasez y el costo de mano de obra de campo, con la consiguiente recomposición del empleo. De hecho, los datos confirman una baja de la rotación en el empleo de las viñas: entre 2015 y 2017, el empleo promedio anual era el 63% del total del número de trabajadores informados, comparado con el 54% entre 2005 y 2007. En las empresas productoras de uva, esta misma tendencia se observó en menor grado (47% en 2015/17, comparado con 42% en 2005/07) (Cuadro 4).

El análisis por tamaño de empresa muestra que las ventas están fuertemente concentradas en el segmento correspondiente a las más grandes, es decir, las de 250 o más trabajadores. El hecho de que esto ocurra incluso en la producción de uva para el vino podría indicar que una parte importante de las ventas corresponde a empresas informales, cuyos datos no están registrados en el Servicio de Impuestos Internos (Cuadro 5).

► Cuadro 5

Indicadores de producción y empleo en la producción de uva y de vino, por tamaño de empresa, 2019/2020

Tamaño de la empresa según trabajadores dependientes informados	Porcentaje del total de ventas (2020)	Porcentaje del total del empleo (trabajadores ponderados por meses trabajados) (2020)	Porcentaje de mujeres en el total del empleo (2020)	Promedio renta neta informada en UF (2019)	Promedio de renta neta de mujeres (proporción de renta neta de hombres) (2019)
Uva para el vino					
0	3.0	0.0			
1 a 9	2.4	10.2	13.3	150.6	1.09
10 a 49	4.4	19.3	17.2	197.8	0.99
50 a 249	7.1	33.6	23.9	215.7	0.75
250 y más	83.0	36.9	34.6	306.3	0.72
Total	100.0	100.0	25.5	243.0	0.85
Vino					
0	1.1	0.0			
1 a 9	1.2	2.1	22.7	238	0.92
10 a 49	4.0	6.9	27.0	289.1	0.93
50 a 249	15.8	24.0	32.6	348.4	0.72
250 y más	77.9	67.0	25.5	394.8	0.83
Total	100.0	100.0	27.2	375.7	0.81
Uva para el vino y vino					
0	1.7	0.0			
1 a 9	1.6	5.1	15.7		
10 a 49	4.2	11.6	20.9		
50 a 249	12.9	27.6	28.6		
250 y más	79.6	55.7	27.8		
Total	100.0	100.0	26.6		

Fuente: Elaboración propia en base a datos del SII

Disponible en https://www.sii.cl/sobre_el_sii/estadisticas_de_empresas.html

Nota: Para las remuneraciones se usan los datos de 2019 en vez de 2020 debido a que, por consideraciones del secreto estadístico, en 2020 la información para el tramo de 249 y más trabajadores no se ha publicado. UF= Unidad de Fomento, una unidad monetaria de constante valor real. Al 1 de enero 2023, equivale a 35.122 pesos chilenos.

En cambio el empleo está mucho menos concentrado, lo que indicaría un diferencial de productividad. Sin embargo, esta información debe ser interpretada con cautela, dado que corresponde a ventas brutas y no al valor agregado.

Finalmente, el estudio de la información también indica una fuerte brecha de remuneraciones por tamaño de empresa: el promedio de renta informada en la producción de uva es más del doble en las empresas de 250 y más trabajadores que en las de 1 a 9 personas empleadas, y cerca del doble en la producción de vino. A su vez, la brecha entre hombres y mujeres se expresa más fuertemente en las empresas medianas y grandes que en las de menor tamaño (Cuadro 5).

d. La gobernanza de la cadena del vino en Chile

En esta sección se analizarán algunos de los factores institucionales y de políticas públicas que han fomentado u obstaculizado la mejora (*upgrading*) económica o social.

Tradicionalmente, la industria del vino ha sido fuertemente regulada, especialmente desde la década de 1930, cuando se limitó el aumento de áreas plantadas con vides. Otras regulaciones incluían restricciones a la importación de maquinaria en el marco de una estrategia de sustitución de importaciones, varios tipos de impuestos y, sobre todo entre 1965 y 1973, la aplicación de precios máximos de venta. En 1974, a través del Decreto Ley 261, las restricciones para plantar nuevos viñedos fueron eliminadas y el Decreto Ley 2753, de 1978, eliminó la mayoría de los controles administrativos respecto de la producción de vino (Crowley, 2000, p. 94). Con estas reformas, además de la liberalización comercial, se despejó el camino para impulsar la orientación de la industria vitivinícola chilena hacia las exportaciones.

Actualmente, las áreas más importantes de políticas públicas en la cadena vitivinícola en Chile son las siguientes:

Capacitación, investigación y desarrollo

La disponibilidad de mano de obra calificada en los niveles medios y la capacidad para la investigación y el desarrollo tecnológico (I&D) dependen de las políticas públicas, de las instituciones de formación profesional y superior y de los centros de investigación, así como de las estrategias de las empresas.

A pesar de la existencia de varias universidades y centros de investigación, la capacidad de I&D aún aparece acotada en relación con otros países productores de vino (Kunc y Tiffin, 2011). Si bien hay nuevas iniciativas -el trabajo de Cárdenas (2020) establece que existen 22 centros de investigación que desarrollan líneas de trabajo en vitivinicultura-, la relativa debilidad de los esfuerzos asociativos en Chile sigue siendo un obstáculo.

En este sentido, es importante para el futuro seguir implementando políticas públicas tendientes a cerrar la brecha digital, tanto respecto de la conectividad como de la alfabetización digital.

Regulación sobre competencia desleal

Tal como otros países, Chile dispone de legislación e instituciones para impedir la competencia desleal y prácticas monopólicas por parte de empresas con una posición dominante en el mercado. En la cadena de suministro del vino, esto ha sido especialmente relevante respecto del poder de compra de las grandes viñas versus los pequeños productores de uva.

En diciembre de 2015, la Coalición Nacional de Viñateros de Chile presentó una queja a la Fiscalía Nacional Económica (FNE) y solicitó a esa autoridad que investigue “los abusos explotativos por posición dominante y competencia desleal”.¹⁴ En el informe final de la FNE de 2017 no se llega a identificar una posición dominante de alguna empresa en los términos de la legislación chilena: “ninguno de los agentes que compra uva vinífera goza de una posición dominante”.¹⁵ Sin embargo, el informe contiene una serie de antecedentes jurídicos cualitativos y cuantitativos sobre la cadena del vino, incluyendo los acopiadores de uva que operan como intermediarios; por ejemplo describe cómo se subdivide internamente el segmento de productores de uva para el vino entre productores medianos y grandes, que suelen producir uva *premium*, y productores pequeños, que presentan una gran heterogeneidad, pero en general suelen producir uva de calidad más básica.

Legislación sobre subcontratación y trabajo agrícola de temporada

El volumen de empleo en la cadena vitivinícola varía fuertemente por la necesidad de mano de obra adicional durante la cosecha. La calidad de estos empleos temporales suele ser precaria, especialmente cuando se da a través de

14. https://unctad.org/system/files/non-official-document/ciclp2016c06_ccchile_es.pdf

15. http://www.fne.gob.cl/wp-content/uploads/2017/06/inpu_007_2017.pdf (p. 25 para la cita indicada)

figuras triangulares de subcontratación. Previo a 2006, la regulación sobre el tema en Chile era débil y existían muchos *enganchadores* informales -intermediarios que reclutaban personas para la cosecha y otras labores temporales-, con lo cual los trabajadores tenían pocas opciones de acceso a sus derechos en caso de algún incumplimiento de los términos acordados.

Con la Ley de Subcontratación de 2006,¹⁶ la subcontratación, y en general el suministro de mano de obra, se encuentran mejor regulados (Echeverría, 2010). Se ha podido observar una tendencia hacia un funcionamiento más ordenado del trabajo temporal en modalidad de subcontratación y la emergencia de contratistas más formales y más cumplidores de la legislación.

Actualmente, el desafío es mantener estos logros en el contexto de la llegada aún más masiva de mano de obra migrante y evitar un retorno, igualmente masivo, a la figura del enganchador informal.

Adicionalmente, la legislación chilena¹⁷ contempla la figura del trabajo agrícola de temporada, la cual, si bien brinda una protección adecuada en materia de salud y seguridad, remuneraciones, y otras prestaciones, implica una figura más precaria en relación con un contrato indefinido de trabajo, en especial en materia de derechos colectivos (Ver solicitud directa de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT).¹⁸

El funcionamiento de la inspección del trabajo

Entre las fortalezas de la inspección del trabajo en Chile está su cobertura territorial a través de las inspecciones provinciales y comunales. La tasa de formalidad del empleo es relativamente alta en Chile, en comparación con otros países de la región. Esto también facilita la labor fiscalizadora. Sin embargo, existe una cantidad de empresas que queda sin ser fiscalizada, ya que al ser informales no se encuentran en los listados de la Dirección del Trabajo, no registran los contratos de sus trabajadores, ni informan cotizaciones previsionales. Estas son, precisamente, las empresas de mayor incumplimiento laboral.

16. Ley Nº 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, publicada el 16 de octubre de 2006.

17. Código del Trabajo, artículos 87 y siguientes.

18. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4054877,102588

Actualmente, se intenta llegar al conjunto total de las empresas a través del fortalecimiento institucional y una mayor proactividad a través de campañas de fiscalización programada.

Un enfoque prometedor para llegar a las empresas más pequeñas e informales es combinar estas acciones con la responsabilidad por las condiciones de trabajo de las empresas a lo largo de toda la cadena de suministro, especialmente las empresas líderes, quienes pueden ejercer su rol de *debida diligencia*. En la Sección 4 se describe en detalle una experiencia piloto de Chile en este sentido.

Los actores sociales en la gobernanza de la cadena

Más allá de las políticas de gobierno, las normas y su aplicación, también son importantes las estrategias que los actores de la cadena lleven adelante sobre la base de sus perspectivas de *upgrading* y la calidad del empleo.

A este respecto, hay que señalar que los sindicatos en la cadena vitivinícola son relativamente débiles, lo cual dificulta llegar a soluciones a través del diálogo social. Por otro lado, las empresas exportadoras chilenas han enfrentado una creciente presión en los mercados de destino donde organizaciones de consumidores y otras ONG vigilan de diversos modos las condiciones medioambientales y laborales bajo las cuales el vino se ha producido. Ambos factores se vinculan directamente también, como decíamos respecto del punto anterior, con el Proyecto piloto tripartito que se describe en la siguiente sección.

► 4. Mejorando el cumplimiento normativo en el empleo vitivinícola en Chile: Proyecto piloto tripartito para el trabajo decente

a. La regulación sobre empresas y derechos humanos, la debida diligencia y las cadenas mundiales de suministro como puerta de entrada. Marco internacional.

El enfoque de las cadenas mundiales de suministro permite conceptualizar la gobernanza tanto pública como privada en tanto espacio para mejorar las condiciones económicas y laborales. También permite vincular la regulación internacional y nacional sobre empresas y derechos humanos, así como la debida diligencia y la dinámica sectorial de la producción de bienes y servicios específicos. Veamos ambos puntos en detalle.

La noción clásica de los derechos humanos sostenía que su vulneración podía producirse únicamente por la acción u omisión estatal, en cuanto es el Estado quien tiene el monopolio de la fuerza pública y de la coerción. Sin embargo, una noción más moderna, que entiende que su promoción, protección y respeto corresponden a toda la comunidad, permite sostener que la vulneración de los derechos humanos puede también producirse por la acción de privados, en especial mediante la acción directa o indirecta de la actividad empresarial.

Por otro lado, las expectativas sociales de que los bienes y servicios sean producidos de una manera responsable por parte de las empresas ha puesto sobre ellas una fuerte presión en dos aspectos clave: la prevención de desastres ambientales y el respeto de los derechos laborales y de las comunidades ante la actividad empresarial. La reputación empresarial es más susceptible que nunca a la presión de la sociedad civil y de los consumidores, de manera que la preocupación por adoptar prácticas sostenibles se ha hecho central.

Es bajo este paradigma de la horizontalidad de los derechos humanos y de los cambios en las expectativas sociales que en 2011 el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó de forma unánime los Principios Rectores

sobre las empresas y los derechos humanos.¹⁹ Este instrumento consiste de 31 principios desarrollados alrededor de tres pilares fundamentales: el deber del Estado de proteger los derechos humanos; la responsabilidad de las empresas de respetarlos, tanto en sus actividades directas como en sus relaciones comerciales y cadenas de suministro; y la remediación de los impactos causados por las empresas, mediante mecanismos eficaces, eficientes y accesibles, tanto estatales, judiciales y administrativos, como aquellos adoptados por las mismas empresas.

De acuerdo a estos Principios Rectores, los derechos humanos que las empresas están obligadas a respetar en sus operaciones corresponden a aquellos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos²⁰ y aquellos comprendidos en la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.²¹

A este marco regulatorio se debe añadir aquél desarrollado por la OIT para orientar la actividad empresarial hacia prácticas laborales sostenibles e inclusivas en el lugar de trabajo. En 1977 la OIT adoptó su Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social,²² actualizada en 2017, la cual entrega una serie de directrices a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las empresas, cualquiera sea su tamaño, su ubicación geográfica o la estructura de su propiedad, para la consecución del trabajo decente, el diálogo social efectivo y la protección y promoción de los derechos y principios fundamentales en el trabajo.

Esta Declaración tripartita cubre materias específicas para las empresas, tanto a nivel de políticas públicas como de prácticas corporativas, en materia de empleo, formación, condiciones de vida y trabajo y diálogo social, entre otras. En tanto los principios contenidos en esta Declaración de la OIT se basan fundamentalmente en las normas internacionales del trabajo, habilitan el entendimiento de la agenda de trabajo decente en el sector privado y la adopción por parte de las empresas de prácticas laborales sostenibles e inclusivas.

19. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

20. Disponible en <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>

21. Disponible en <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>

22. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

Además, tras su actualización de 2017, esta Declaración se alinea expresamente con los Principios Rectores de la ONU y señala la necesidad de realizar procesos de debida diligencia empresarial para identificar, prevenir, mitigar y reparar daños potenciales y reales que puedan producirse en los derechos laborales por parte de la actividad empresarial, incluyendo las cadenas de suministro en las que las empresas operan.

Un tercer instrumento importante que debe considerarse en el marco internacional sobre empresas y derechos humanos es el que está constituido por las Líneas Directrices para las empresas multinacionales²³ de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), las cuales cubren todas las áreas de responsabilidad de las empresas, e incluyen así cuestiones laborales, derechos humanos, medio ambiente, transparencia de la información, lucha contra la corrupción, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y pago de impuestos y cargas fiscales.

Estos tres instrumentos internacionales constituyen el marco común de entendimiento para la conducta empresarial responsable, que incluye la relación entre los derechos humanos, las empresas y sus cadenas de suministro. Y, más específicamente, este marco contiene cinco elementos comunes y coherentes: (i) es válido para todas las empresas, independiente de su tamaño, sector, propiedad y estructura; (ii) establece un entendimiento común: las empresas pueden generar y contribuir a su desarrollo, pero también quedar directamente vinculadas a consecuencias negativas de sus acciones, por lo que el marco normativo indica cómo deben las empresas evitar esas consecuencias y hacer frente a esos impactos; (iii) las empresas deben implementar la debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas reales y potenciales; (iv) abarca no sólo los impactos que una empresa puede causar o contribuir a causar a través de sus propias actividades, sino también los efectos vinculados a sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones comerciales y cadenas de suministro; y (v) cuando se determine que las empresas han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas, deben repararlas o contribuir a su reparación mediante medios legítimos.

En cuanto a la regulación de la debida diligencia en materia de derechos laborales fundamentales, como se adelantó, el marco internacional sobre empresas y derechos humanos responde a una serie de principios orientadores para los

23. Disponible en <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

gobiernos y las empresas de manera que puedan delimitar sus responsabilidades y ejercer la debida diligencia, sobre la base del riesgo. De acuerdo con las Líneas Directrices de la OCDE la debida diligencia es “el proceso que, como parte integrante de sus criterios para la toma de decisiones, permite a las empresas identificar, prevenir y atenuar los impactos negativos, reales o potenciales, de sus actividades, así como informar de la manera en que abordan estos impactos”.

Sin perjuicio de este marco voluntario orientador, en distintos países se han dictado una serie de legislaciones y otras regulaciones a nivel nacional que establecen la obligatoriedad para las empresas de realizar reportes de riesgos o llevar a cabo procesos de debida diligencia respecto de derechos humanos o laborales específicos. Estos procesos varían en cuanto al grado de obligación de reporte o de acción, así como en cuanto a las penalidades o consecuencias asociadas a la falta de debida diligencia.

Así, en cuanto a la obligación de reporte, se destaca en primer lugar el Acta sobre esclavitud moderna del Reino Unido (2015),²⁴ cuyo objetivo es prevenir la ocurrencia de la esclavitud moderna en las cadenas de suministro y entidades relacionadas con toda aquella empresa que reporte una facturación anual de al menos 36 millones de libras. En cuanto a los derechos humanos y temas laborales tratados, la legislación se centra estrictamente en las cuestiones de la esclavitud moderna, que incluyen los delitos de esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso u obligatorio y trata de personas.

Por su parte, el Acta de esclavitud moderna de Australia (2018)²⁵ busca aumentar la conciencia empresarial sobre los riesgos de la esclavitud moderna, reducir riesgos de esclavitud en las cadenas de suministro de bienes y servicios radicados en Australia e impulsar un efecto virtuoso en su ecosistema empresarial para mejorar las prácticas en el lugar de trabajo. Esta regulación aplica a grandes empresas con ingresos anuales de más de 100 millones de dólares australianos, con domicilio en Australia u operaciones en dicho país.

En cuanto a la obligación de realizar procesos de debida diligencia, por ejemplo, el Acta sobre debida diligencia contra el trabajo infantil de los Países Bajos (2019)²⁶ aplica a todas las empresas, sin importar su tamaño, que vendan o provean bienes y servicios a clientes neerlandeses, señala el deber de investigar

24. Disponible en <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>

25. Disponible en <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153>

26. Disponible en <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>

sus cadenas de suministro en caso de sospecha y el de implementar planes de acción para la lucha contra el trabajo infantil.

Por su parte, Francia mantiene una ley sobre el deber de vigilancia (2017),²⁷ la cual aplica a empresas con cierto número de trabajadores (5.000 trabajadores en Francia o 10.000 trabajadores en todo el mundo a través de sus filiales y subsidiarias) y cubre graves violaciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales, lesiones corporales graves, daños ambientales o riesgos para la salud.

A estas legislaciones se debe agregar una legislación pionera: el Acta de transparencia en las cadenas de suministro del Estado de California (2012)²⁸ para la lucha contra el trabajo forzoso y la esclavitud moderna y la trata de personas, la cual cubre a vendedores minoristas o fabricantes que tengan negocios en California y cuyos ingresos brutos mundiales anuales sean mayores a 100 millones de dólares estadounidenses.

Del mismo modo, Noruega,²⁹ Alemania y Suiza³⁰ han adoptado recientemente (2021, 2022) legislaciones sobre debida diligencia en materia de derechos humanos y derechos laborales fundamentales.

Finalmente, cabe destacar el borrador de Directiva³¹ adoptada por la Comisión de la Unión Europea, que establece la debida diligencia obligatoria en materia de sostenibilidad empresarial (derechos humanos y laborales, medio ambiente y gobernanza). Esta Directiva deberá ser aprobada por el Parlamento y el Consejo europeos para entrar en vigencia. Se trata de la mayor regulación mundial en cuanto al número de empresas que quedarían sujetas a esta legislación, y así se espera un importantísimo efecto mundial en las cadenas globales de suministro donde participen empresas europeas, ya que muchas de ellas corresponden a algunas de las mayores multinacionales del planeta. Establece la obligación de debida diligencia para entidades con cierto número de trabajadores que estén domiciliados o que operen en el territorio de la UE. La directiva se aplicaría en

27. Disponible en <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/frances-loi-de-vigilance/>

28. Disponible en <https://oag.ca.gov/SB657>

29. Disponible en <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/norway-govt-appointed-committee-proposes-human-rights-transparency-and-due-diligence-regulation/>

30. Disponible en <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/switzerland-to-hold-referendum-on-proposed-human-rights-due-diligence-law/>

31. Disponible en https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_1145

una primera instancia a aquellas empresas con más de 500 trabajadores y con un volumen de negocios netos mundiales de más de 150 millones de euros. Se aplicaría también a empresas con operaciones en sectores de gran impacto pero que no alcancen el umbral anterior, mientras tengan más de 250 trabajadores y negocios netos por más de 40 millones de euros. Del mismo modo, empresas que no estén constituidas en la UE pero que tengan negocios en su territorio quedarían igualmente sujetas a la directiva. Respecto de las pymes, esta directiva no tendría aplicación directa sino solo a través de su participación en cadenas mundiales de suministros.³²

Cabe señalar que las legislaciones mencionadas vinculan en mayor o menor medida el enfoque de cadenas de suministro con el de empresas y derechos humanos, pero la complejidad del comercio internacional y el de la producción de bienes y servicios transnacionales implica la concurrencia de cientos o miles de proveedores, contratistas y subcontratistas de países con estructuras normativas y prácticas legales disímiles, y muchas veces con estándares de protección de los derechos humanos y laborales laxos o derechamente deficitarios.

Desde la adopción de los Principios Rectores hace más de una década, ha habido un tránsito importante desde la voluntariedad y la autorregulación empresarial hacia normativas nacionales obligatorias de reporte y de implementación de debida diligencia, incluyendo normativas internacionales obligatorias, las cuales extienden la responsabilidad empresarial de identificar, prevenir, mitigar y reparar daños reales o potenciales de sus operaciones directas, relaciones comerciales y cadenas de suministro.

En ese contexto, se desarrolló en Chile un plan piloto relativo al trabajo decente que tuvo en su base tres factores principales: en primer lugar, la preponderancia de la exportación de vino chileno como producto insigne de la economía nacional; en segundo lugar, la presencia de inversionistas y empresas europeas en Chile; y en tercer lugar, la participación de las exportaciones de vino hacia países y mercados con regulaciones más estrictas en materia de debida diligencia en derechos humanos.

32. Cabe destacar dentro de la legislación internacional la discusión que se está dando en el seno del Consejo de Derechos Humanos de la ONU: se está debatiendo un tercer borrador para un tratado vinculante sobre empresas y derechos humanos que regularía de manera universal los impactos de las empresas y sus cadenas de suministro en los derechos fundamentales en el Derecho internacional de los derechos humanos.

Este plan piloto fue desarrollado en conjunto con la Dirección del Trabajo, y sirvió para comenzar a poner en práctica la noción de debida diligencia en materia de derechos fundamentales en el trabajo en algunas empresas del sector vitivinícola, de modo de extender esta comprensión a sus cadenas de suministro.

b. Diseño y características del proyecto piloto

La Declaración sobre empresas multinacionales y la política social de la OIT destaca el rol de la inspección pública del trabajo para fomentar la contribución positiva que las empresas pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos, mientras se minimizan y resuelven los impactos y dificultades que las operaciones de las empresas puedan generar.

Muchas veces el ámbito de acción de la inspección del trabajo se circunscribe únicamente a una empresa, dentro de los límites de la persona jurídica, y a las relaciones comerciales que esta tenga en razón de la legislación que regula la subcontratación de trabajadores, sin que exista un enfoque sistémico del entramado productivo que implican las cadenas de suministro ni de las responsabilidades que le caben a las empresas para promover el trabajo decente a través de sus operaciones y relaciones comerciales.

En vista de las regulaciones nacionales e internacionales sobre la materia ya descritas, se detectó la necesidad de fortalecer a la Dirección del Trabajo en su capacidad de monitoreo y fiscalización de cadenas de suministro, a fin de detectar y colaborar junto con las empresas y sus sindicatos y trabajadores en la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, así como en la lucha contra otras vulneraciones a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Este enfoque colaborativo busca fortalecer la inspección del trabajo como un servicio preventivo, que no trabaje ya solamente desde una mirada sancionatoria, y que propugne un trabajo conjunto entre las empresas y sus trabajadores.

Para ello se implementó, entre mayo y noviembre 2021, un **plan piloto** en la jurisdicción de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, la cual incluye las comunas rurales de Talagante y Melipilla, donde existe una importante producción agrícola y vitivinícola. El plan se desarrolló bajo la lógica de una mesa de trabajo de **buenas prácticas laborales**, con la participación de algunas viñas que quisieron ser parte de este piloto, de funcionarios de la Dirección del Trabajo, en especial de las inspecciones comunales y provinciales atinentes y de la Unidad

de Derechos Fundamentales, y de las organizaciones de trabajadores de dichas empresas. Al mismo tiempo, se desarrolló la producción de una serie de materiales y talleres de capacitación para los fiscalizadores y abogados de la Dirección del Trabajo orientados a comprender el fenómeno de las cadenas globales de suministro, los componentes de la agenda de trabajo decente, y cómo identificar vulneraciones a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en dichas cadenas, específicamente en la producción vitivinícola.

Se realizaron visitas de inspección a las empresas, y allí se analizaron sus cadenas de suministro, contratos comerciales con proveedores y distribuidores, políticas de ética y códigos de conducta, en caso de existir, contratos laborales y documentación laboral, y además se realizaron entrevistas en terreno a los trabajadores. En base a esta información, se elaboraron informes de fiscalización sobre brechas en el cumplimiento, promoción y protección de los derechos laborales fundamentales en sus cadenas de suministro, con foco especial en la eliminación del trabajo forzoso y el trabajo infantil, para luego realizar capacitaciones a las mismas empresas y sus sindicatos.

c. Resultados del proyecto piloto y perspectivas futuras

Las empresas participantes corresponden a pequeñas, medianas y grandes empresas, según el número de trabajadores con que cuentan. El proceso de investigación arrojó brechas en cuanto a la prevención del trabajo infantil y forzoso, y en cuanto a la promoción y protección de otros derechos fundamentales. También se verificó que no existen sistemas de control, trazabilidad o auditoría, especialmente en las Pymes, acerca de las condiciones de trabajo de las empresas que suministran sus insumos o distribuyen sus productos. Si bien todas cumplen cabalmente la normativa laboral en cuanto a la edad de contratación, el libre ejercicio de las labores y las condiciones laborales en general en sus propias operaciones, no fue posible determinar el ejercicio de procedimientos de debida diligencia –en especial en materia de trabajadores migrantes de temporada para el tiempo de vendimia.

Las empresas participantes de este programa piloto distribuyen y comercializan sus productos a grandes cadenas de retail, muchas de ellas empresas multilatinas, y exportan parte de su producción a países pertenecientes a la Unión Europea. De este modo, si bien en Chile aún no es obligatoria la debida diligencia empresarial respecto de las cadenas de suministro, esta obligación sería exigible

en el corto plazo de manera indirecta a partir de las relaciones comerciales con empresas pertenecientes a jurisdicciones donde ya existe esta normativa.

Como resultado del proceso de acompañamiento y formación, aquellas empresas que no contaban con códigos de ética o conducta para sus proveedores y distribuidores los adoptaron, e incluso destacaron el valor de la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la no tolerancia de prácticas de trabajo infantil o forzoso, y la extensión de estas obligaciones a sus contrapartes comerciales. Además, las empresas se comprometieron a revisar sus contratos comerciales para incluir cláusulas de protección de derechos fundamentales, incluyendo procesos de auditoría y término de estos contratos en caso de detectarse riesgos o daños reales o potenciales imposibles de prevenir o subsanar.

Una segunda fase del proyecto está planeada para 2023, y pondrá el foco en el proceso de vendimia, momento en el que aumenta drásticamente la presencia de trabajadores subcontractados por temporada, en especial, trabajadores migrantes. Se espera poder realizar visitas de inspección en terreno para detectar y prevenir vulneraciones relacionadas con trabajo infantil y forzoso, y acompañar a las empresas en el proceso de mejorar sus procedimientos de control y protección de los derechos laborales, en línea con los estándares internacionales sobre debida diligencia. También se aprovecharán las lecciones del plan piloto a través de un estudio de evaluación, con miras a incrementar el impacto más allá de las viñas participantes, por ejemplo, a través de campañas de comunicación.

► 5. Síntesis y conclusiones

Para Chile, participar en cadenas mundiales de suministro y mejorar su posicionamiento en ellas representa una oportunidad de desarrollo (OCDE, 2015). La cadena mundial de suministro del sector vinícola en Chile se caracteriza por una mejora sustancial de los procesos y por una trayectoria variable de mejora de los productos en las empresas líderes, en paralelo con una preocupante precariedad de los proveedores de uva.

La cadena destaca por su sólida integración en los mercados internacionales. Entre 2000 y 2021 las exportaciones de vino chileno aumentaron más de tres veces. En 2021, el vino chileno representaba ya el 4,9 % del valor y el 7,8 % del volumen total de exportaciones de vino mundiales, niveles que clasifican al país como cuarto exportador mundial (OIV, 2022). Además, las principales empresas chilenas han empezado a invertir en la producción vitícola y vinícola fuera de Chile, sobre todo en la Argentina. La industria vinícola chilena ha logrado mejorar los procesos gracias a la mecanización parcial de la producción de insumos agrícolas con el objeto de aumentar la productividad, reducir el costo por unidad y paliar el costo de la escasez de trabajadores. Esta mejora de los procesos ha dado lugar a una recomposición del empleo en el segmento de los insumos de vino y a una reducción del porcentaje de trabajo estacional.

Sin embargo, las presiones a la baja sobre la calidad del producto también están presentes (Reinecke y Posthuma, 2019) debido al aumento de la proporción de vino a granel sobre el volumen total de vino exportado y a la imposibilidad de aumentar su valor unitario, que se mantiene por debajo del promedio mundial. Cuando se inició la exportación de vino chileno en 1980, su precio era más alto que el promedio mundial. Sin embargo, en 1999, en 2016 y en 2021 se situaba significativamente por debajo de ese promedio, lo que indica que Chile se ha establecido en el segmento de menor valor añadido de los mercados mundiales, en los que participa potenciando las economías de escala.

Los productores de uva en las fases iniciales de la cadena sufren condiciones de mercado precarias y una incorporación desfavorable a la cadena como consecuencia del bajo precio de la uva, que apenas varía entre las diferentes

calidades de una misma variedad, lo que desincentiva la producción de categoría y calidad superiores. El alto valor añadido de los vinos más caros tiende a obtenerse a través de la elaboración y la comercialización, antes que con materia prima de mayor calidad, como sucede en la mayoría de las cadenas de suministro de productos de origen agropecuario. Por el contrario, en la cadena vinícola de la mayoría de los países del viejo continente, el precio más elevado y la mayor proporción de valor añadido se obtienen gracias a las uvas de categoría superior producidas en determinadas zonas geográficas claramente definidas.

El empleo promedio formal en la producción de uva para el vino y en la producción de vino era de 28.613 personas en el año 2019 y de 25.150 personas en el año 2020. La evolución del empleo a mediano plazo estuvo estancada en las viñas debido a la modernización y mecanización en este segmento de la cadena, mientras que el empleo más precario en las empresas productoras de uva para el vino aumentó. Sin embargo, al mismo tiempo bajó la brecha de remuneraciones entre ambos tipos de empresas, probablemente debido a la relativa escasez de mano de obra y la competencia con otras actividades económicas con mejores remuneraciones. Las mujeres representan un poco más de un cuarto del empleo del sector, con remuneraciones promedio de alrededor del 82% de las remuneraciones de los varones. El análisis por tamaño de empresa revela una fuerte concentración de las ventas en las empresas de 250 y más trabajadores, así como una fuerte brecha de las remuneraciones entre las empresas grandes y las de menor tamaño.

El proyecto piloto tripartito iniciado por la Dirección del Trabajo y la OIT demostró el potencial de los conceptos de cadenas mundiales de suministro y de debida diligencia para mejorar el cumplimiento con la normativa laboral y las condiciones de trabajo. Las empresas que no contaban con códigos de ética o conducta para sus proveedores y distribuidores los adoptaron, e incluyeron la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo y la no tolerancia al trabajo infantil o forzoso, tanto dentro de las viñas como en sus empresas proveedoras. Las viñas también se comprometieron a revisar sus contratos comerciales para incluir la protección de los derechos fundamentales. En una segunda fase, prevista para 2023, se buscará incluir más viñas, incorporar el trabajo de temporada durante la cosecha, y contemplar acciones para ampliar el impacto más allá de las viñas participantes.

Al pensar en una estrategia para el futuro de la cadena de suministro del vino chileno también es importante considerar que no necesariamente tiene que haber una estrategia única. De hecho, hay espacio para varios segmentos,

orientados a mercados distintos. Por lo tanto, además de una estrategia de las viñas tradicionales para avanzar en los segmentos *premium* y aumentar el precio unitario promedio del vino exportado, el segmento emergente de los vinos patrimoniales de poca intervención mecánica y química debería tomar un rol central. En ambas estrategias, una atención incrementada a los *terroirs* y a la calidad de la uva debería conllevar también una especial atención a la calidad del empleo, tanto en las empresas grandes como en las de menor tamaño, y especialmente en la producción de uvas para vino.

Finalmente, cabe indicar que, siendo Chile un país abierto a las inversiones directas extranjeras, ya se observan inversiones chinas en Chile para contribuir a abastecer el mercado chino, pero no se han sistematizado los antecedentes al respecto.

► 6. Bibliografía

Anderson, K. y Pinilla, V. (with the assistance of A. J. Holmes). 2020. Annual Database of Global Wine Markets, 1835 to 2019. Freely available in Excel at the University of Adelaide's Wine Economics Research Centre, December 2020.

Baur, Andreas *et al.* 2022. *Strategien gegen die Flaschenhals-Rezession: Was hilft bei Lieferengpässen und steigenden Preisen*, Ifo Schnelldienst, 2022, 75, Nr. 01, 03-31. Munich, Ifo Institut.

Barrientos, S., Gereffi, G. y Rossi, A. 2011. "Progreso económico y social en las redes productivas mundiales. Nuevo paradigma" En *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 130, núm. 3-4, pp. 347-373.

Campos-Andaur, Paulina y Luis Araya-Castillo. 2018. "Cadena de valor global en la industria vitivinícola de la Región del Maule y sus implicancias para la generación de valor y de empleo". En *Multidisciplinary Business Review*, vol. 11, núm. 2, pp. 1-23.

Cárdenas, Daniela. 2020. *Análisis evolutivo de la industria vitivinícola en Chile*. Santiago, Universidad de Chile.

CEPAL. 2020. *La inversión extranjera directa en América Latina y el Caribe*. Santiago.

Crowley, William. 2000. "Chile's wine industry: Historical character and changing geography". En *Yearbook - Conference of Latin Americanist Geographers*, Vol. 26, pp. 87-102.

Echeverría, Magdalena. 2010. *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*. Santiago, Dirección del Trabajo.

Fernández-Stark, Karina y Penny Bamber. 2016. "Wine Industry in Chile". En Patrick Low y Gloria Pasadilla (ed.), *Services in global value chains. Manufacturing-related services*. World Scientific Publishing, pp. 559-592.

Gereffi, Gary. 1994. "The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How U.S. Retailers Shape Overseas Production Networks". En Gerry Gereffi y Miguel Korzeniewicz (ed.) *Commodity Chains and Global Capitalism*, Prager Publishers, pp.95-122.

Gilbert, Jorge. 2014. *Chile, país del vino. Historia de la industria vitivinícola, 1492-2014*. Santiago, Editorial Universitaria.

_____. (sin fecha y sin lugar disponibles). *The integrated wine enterprises and the Chilean way to socialism*. Disponible en

<https://archives.evergreen.edu/webpages/curricular/2004-2005/latinamericagfmsa/vinas.pdf>

Giuliani, Morrison, Rabellotti. 2011. "Innovation and Technological Catch-Up in the Wine Industry". En Elisa Giuliani, Andrea Morrison, Roberta Rabellotti (ed.): *Innovation and Technological Catch-Up: The Changing Geography of Wine Production*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 1-15.

Kunc, Martin y Scott Tiffin. 2011. "University Involvement in Wine Region Development: a Comparative Case Study between Universidad de Talca (Chile) and Universidad de Cuyo (Argentina)". En Elisa Giuliani, Andrea Morrison, Roberta Rabellotti (ed.): *Innovation and Technological Catch-Up: The Changing Geography of Wine Production*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 95-116.

La Segunda, 2 de julio 2020, Santiago.

Lima, José Luis. 2015. *Estudio de caracterización de la cadena de producción y comercialización de la agroindustria vitivinícola: Estructura, agentes y prácticas*, Santiago, ODEPA.

Mariani, Angela, Eugenio Pomarici y Vasco Boatto. 2012. "The International Wine Trade: Recent Trends and Critical Issues", En *Wine Economics and Policy 1*, pp. 24-40.

McVillan, Rob. 2021. *State of the US Wine Industry 2021*, Silicon Valley Bank.

Milberg, W., y D. Winkler. 2013. *Outsourcing Economics: Global Value Chains in Capitalist Development*. Nueva York, Cambridge University Press.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). 2015. *Diagnostic of Chile's Engagement in Global Value Chains*, Paris.

Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA). 2022. "Boletín del vino: producción, precios y comercio exterior". Enero 2022, Santiago.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2016a. "Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro". Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, Ginebra.

_____. 2016b. *La promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro en América Latina y el Caribe. Principales problemas, buenas prácticas, lecciones aprendidas y visión política*. Lima, OIT.

_____. 2019. *Los estándares internacionales del trabajo en las cadenas mundiales de suministro. Cómo cumplirlos para ser más competitivos y sostenibles*. Ginebra, OIT.

Organización Internacional de la Viña y el Vino (OIV). 2017. *State of the Vitiviniculture World Market*, abril 2017.

_____. 2021. *State of the World Vitiviniculture Sector in 2020*, abril 2021.

_____. 2022. *Actualidad de la coyuntura del sector vitivinícola mundial en 2021*, abril 2022.

Ponte, Stefano. 2008. “Developing a ‘Vertical’ Dimension to Chronic Poverty Research: Some Lessons from Global Value Chain Analysis”, Working Paper 111, Chronic Poverty Research Centre.

. 2019. *Business, Power & Sustainability in a World of Global Value Chains*, London, ZED Books.

Ponte, Stefano y Joachim Ewert. 2009. “Which Way is ‘Up’ in *Upgrading*? Trajectories of Change in the Value Chain for South African Wine”. En *World Development*, Vol. 37, No. 10, pp. 1637–1650.

Reinecke, Gerhard y Anne Posthuma. 2019. “Mejoras económicas y sociales en las cadenas mundiales de suministro. Las experiencias del Cono Sur”. En *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 138, núm. 4, pp. 729-759.

Servicio de Impuestos Internos (SII). 2022. “Estadísticas de empresa”. Disponible en https://www.sii.cl//sobre_el_sii/estadisticas_de_empresas.html

Torres, Andrés. 2020. “Desafíos para el vino chileno 2020-2030”. En *El Mostrador*, 12 de septiembre, Santiago.

Valenzuela, María Elena y Gerhard Reinecke. 2021. *Impacto de la COVID-19 en cadenas mundiales de suministro en América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19*, Febrero, Lima, OIT.

▶ Otros títulos de nuestra serie

Informe Técnico N°35: Consideraciones para la definición de un régimen tributario y de aporte a la seguridad social simplificado en Paraguay

Oscar Cetrángolo

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°34: La economía política de la protección social en Paraguay

Claudina Zavattiero

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°33: Evolución y desafíos del sector servicios globales en Uruguay: condiciones laborales, brechas de género y orientaciones de política

Vivian Couto, Álvaro Lalanne

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°32: La densidad de cotizaciones al IPS en Paraguay

Hugo Bai, Braulio Zelko

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°31: Uruguay: Dificultades de acceso y sostenimiento de las mujeres jóvenes en el trabajo en el contexto pandémico

María Julia Acosta, Gastón Díaz, Cecilia Gazzano, Juan Rivas

Para revisarlo haga clic aquí

-
- Informe Técnico N°30:** El impacto de la pandemia y las políticas de empleo juvenil en Paraguay
- Juan Jacobo Velasco, Gerhard Reinecke
- Para revisarlo haga clic aquí
-
- Informe Técnico N°29:** Análisis de los datos que surgen del Registro Obrero Patronal de Paraguay: El desafío para la producción de estadísticas a partir de registros administrativos
- Horacio Santander
- Para revisarlo haga clic aquí
-
- Informe Técnico N°28:** Cuidados y mercado laboral en Uruguay
- Verónica Amarante
- Para revisarlo haga clic aquí
-
- Informe Técnico N°27:** Informalidad laboral en tiempos de la COVID-19: análisis del mercado laboral chileno
- Andrés Bustamante, Marcela Cabezas, Andrés Gutiérrez, David Niculcar, Joaquín Nilo
- Para revisarlo haga clic aquí
-
- Informe Técnico N°26:** Cadenas de Suministro Mundiales y Trabajo Decente en los países del Cono Sur: Upgrading económico y social.
- Análisis de las cadenas textil, vestuario y automotriz en Paraguay.
- José Veláztiqui, Juan Cresta y Julio Ramírez
- Para revisarlo haga clic aquí
-

Informe Técnico N°25: Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina

Andrés Marinakis

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°24: Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina.

Carmen Bueno, Paula Álvarez

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°23: Transferencias no contributivas y su aporte a los procesos de formalización: Experiencias y lecciones del Cono Sur para Paraguay.

Guillermo Montt, Camila Schmidlin, Valentina Jorquera

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°22: Desafíos para el trabajo decente: El trabajo en plataformas digitales en Paraguay.

Dionisio Borda, Ignacio González, Verónica Serafini, Robert Marcial González, María Luz Rodríguez

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°21: Barreras a la formalización del trabajo en Paraguay: Análisis cualitativo de las percepciones de trabajadores y empleadores.

Guillermo Montt, Gustavo Setrini, Lucas Arce

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°20: Aportes de la experiencia internacional para el diálogo social sobre la reforma de la seguridad social en Uruguay.

Guillermo Montt, Charles Knox-Vydamov y Valentina Jorquera.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°19: El trabajo en plataformas durante la pandemia por COVID-19: Los derechos fundamentales y el caso chileno.

Alberto Coddou.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°18: La seguridad social en el Paraguay y sus desafíos en contexto de la COVID-19.

Guillermo Montt, Camila Schmidlin, Mónica Recalde.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°17: Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile.

Antonia Asenjo, Alberto Coddou.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°16: Consideraciones para una Constitución Laboral.

Francisco Tapia.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°15: Protección ante la desocupación en Chile. Desafíos y oportunidades luego de una crisis sistémica.

Guillermo Montt, Félix Ordóñez e Ignacio Silva.

Para revisarlo haga clic aquí

-
- Informe Técnico N°14:** El derecho de la seguridad social en Chile y el mundo: Análisis comparado para una nueva constitución.
- Guillermo Montt, Alberto Coddou.
- [Para revisarlo haga clic aquí](#)
-
- Informe Técnico N°13:** El desarrollo de la institucionalidad del trabajo, empleo y seguridad social en el Paraguay (1870 - 2013).
- David Velázquez.
- [Para revisarlo haga clic aquí](#)
-
- Informe Técnico N°12:** La Política y el Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: el caso de Chile.
- Carmen Bueno.
- [Para revisarlo haga clic aquí](#)
-
- Informe Técnico N°11:** Experiencias de políticas públicas para la formalización económica y laboral en Chile.
- Lysette Henríquez.
- [Para revisarlo haga clic aquí](#)
-
- Informe Técnico N°10:** Rotación ocupacional e informalidad laboral: El caso de los trabajadores independientes en América Latina.
- Roxana Maurizio.
- [Para revisarlo haga clic aquí](#)
-
- Informe Técnico N°9:** ¿A mitad de camino entre Bismarck y Beveridge? La persistencia de los dilemas en el sistema previsional argentino.
- Fabio Bertranou, Pablo Casalí y Oscar Cetrángolo.
- [Para revisarlo haga clic aquí](#)
-

-
- Informe Técnico N°8:** Upgrading económico y social en las Cadenas Mundiales de Suministro de Servicios Globales: El caso de Uruguay.
- Vivian Couto.
- [Para revisarlo haga clic aquí](#)
-
- Informe Técnico N°7:** Las MIPYMES en América Latina y el Caribe: Una agenda integrada para promover la productividad y la formalización.
- Carlo Ferraro y Sofía Rojo.
- [Para revisarlo haga clic aquí](#)
-
- Informe Técnico N°6:** Segmentos críticos de la informalidad laboral en Paraguay.
- Pablo Casalí, Evelyn Vezza, Mónica Recalde, Diego Sanabria.
- [Para revisarlo haga clic aquí](#)
-
- Informe Técnico N°5:** Paraguay. Trabajadores independientes: caracterización y políticas para la formalización.
- Pablo Casalí, Evelyn Vezza, Mónica Recalde, Diego Sanabria.
- [Para revisarlo haga clic aquí](#)
-
- Informe Técnico N°4:** El mercado laboral en Chile: Una mirada de mediano plazo.
- Juan Jacobo Velasco, Gerhard Reinecke.
- [Para revisarlo haga clic aquí](#)
-

Informe Técnico N°3: Paraguay: Situación actual de las mipymes y las políticas de formalización.

Horacio Santander.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°2: Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. Una visión comparada en torno a países seleccionados.

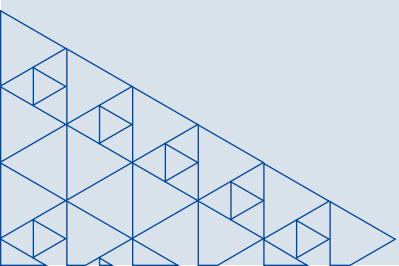
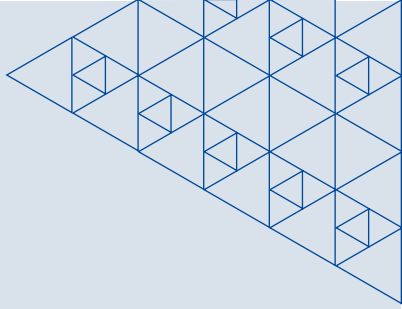
Carmen Bueno y Pablo Páramo.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°1: El futuro de la protección social en América Latina: reflexiones para los debates sobre el futuro del trabajo.

Fabio Bertranou.

Para revisarlo haga clic aquí



Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

Tel: +56-2 2580-5500
E-mail: santiago@ilo.org
www.ilo.org/santiago

Santiago de Chile

