

PARTE 6

TEMPOREROS Y TEMPORERAS MIGRANTES

I. EMPLEO Y PERFIL DE L@S TRABAJADOR@S DE LA UVA

1. Identidad minera, resistencia masculina y trabajo agrícola.

Uno de los aspectos relevantes del empleo en la producción de uva en el Valle de Copiapó, es el hecho que la mano de obra contratada en su mayor parte proviene de otras regiones del país. Incluso como se pudo constatar en las entrevistas individuales y grupales —aunque no en un porcentaje importante— corresponde a trabajadores extranjeros: peruanos, bolivianos y ecuatorianos.

Las encuestas a empresarios mostraron que el 87% de las empresas contraban migrantes y que, en promedio, el 60% de la fuerza de trabajo que se ocupa en la uva correspondía a migrantes.

En el contexto de gran afluencia de trabajadores de otros lugares, se plantea la interrogante sobre las razones que las empresas tienen para recurrir a la fuerza de trabajo de afuera, en circunstancias que existe cesantía a nivel local.

Los entrevistados de ambos sexos entregaron dos tipos de explicaciones, una que apunta a la “cultura minera” de la región como un elemento que está a la base de la valoración negativa del trabajo temporal en la fruta; la otra a los intereses de los propios empresarios de la zona que preferirían trabajadores no conflictivos que no oponen resistencia a las condiciones de trabajo que imperan en el valle. Ambos argumentos parecieran estar relacionados y tener cada cual validez en sí mismo.

En primer término, la actividad minera configura una identidad cultural y una forma de trabajo que está marcada por una larga historia sindical, y que ejerce influencia sobre todo entre los varones, funcionando en un doble sentido, dado que aquellos son catalogados como trabajadores conflictivos y exigentes que imponen más condiciones al empleador directo o indirecto.

(...) es cierto, es poca la gente copiapina que llega a trabajar a terreno (¿por qué crees tú?), son mal mirados, son flojos, por eso (¿son mal mirados por quién?), por los empleadores, copiapino flojo, copiapino exige, copiapino conflictivo, copiapino subversivo, ahí va el cuento, entonces para que no me *hueviaran* más qué hice yo: dije soy de Santiago.
(mujer, 42 años, temporera local)

Desde la experiencia en la minería, un hijo de minero que también había trabajado en las minas y por falta de empleo se había visto compelido a trabajar en la uva denunciaba el maltrato y las precarias condiciones de trabajo. Sostenía que se los trataba como perros y ese trato lo hacía sostener que las empresas estaban empujando a la gente a tomar la justicia en sus propias manos. “Hasta dan ganas de hacer saltar un puente con dinamita a ver si van a poder sacar la fruta”, concluía.

Esto que funciona sobre todo desde la perspectiva de los trabajadores locales, como ya decíamos, mayormente varones pero que también se hace extensivo a las mujeres, adquiere otro sentido tanto para los propios copiapinos(as) como para los(las) trabajadores(as) afuerinos(as). Se dice que “la gente de Copiapó es muy floja”, que no quiere “trabajar en la fruta” pese a que los niveles de cesantía en la región son altos. Sin

embargo, esta negativa podría ser interpretada más bien como una forma de resistencia a un tipo de empleo que es distinto al de la minería tanto en las condiciones de trabajo como en su valoración.

(...) yo creo que es la única región en Chile que ha tenido un trabajo en que los pirquineros, en una semana, pueden ganar el doble de lo que van a ganar en un mes, además gente que nunca ha estado acostumbrada a que la manden, que los gritonearan y en el trabajo de las parras hay en algunos predios donde lo que realmente denigra es el trato que tienen hacia las personas, imagínate, personas de acá que tienen 40, 50 años y va y se siente atropellado en sus derechos como persona (...) es gente que tiene grandes sindicatos, no es cualquier persona que no sepa las leyes o los derechos que tienen y llegar allá y porque un cabro ha sacado un título de técnico agrícola, llegue y te mandonée (...)
(Dirigenta de RATMURI)

La imagen del “copiapino” como renuente al trabajo se reitera entre los entrevistados de afuera, asociándola precisamente al estigma de la flojera para trabajar en la uva dada la identidad laboral minera de quienes viven en Copiapó.

Lo que pasa, el problema de acá, es que hay mucha gente floja, no le gusta trabajar, no tanto como el hacerle el quite, es muy dejá', es muy quedá', aquí igual la gente trabaja en la minería, pero igual es escasa (...)
(hombre, 32 años, migrante de Vallenar)

Porque el copiapino no trabaja en la agricultura, el copiapino es minero (...) el copiapino no es parronero, le gusta trabajar poco y ganar hartito, es que en la mina se gana bien, la mina siempre deja... la pega es bruta pero siempre deja.
(hombre, 48 años, migrante IV región)

Debemos suponer que con estas palabras más que definir a la población local como efectivamente “floja”, a lo que se está apuntando es a una forma de vida y de entender las relaciones laborales, que se asienta en la experiencia minera. La minería, sobre todo el trabajo de pirquinero permite determinar individualmente los días de trabajo y la duración de la jornada, obteniendo una ganancia importante que permite dejar pasar un lapso de tiempo sin trabajar.

La visión de los de afuera con respecto de la población local, de alguna forma está impregnada por las diferencias que hacen ver ambas categorías de trabajadores. Los copiapinos se resistirían a realizar cualquier trabajo y en cualquier condición mientras los migrantes que vienen a ganar plata aceptarían las condiciones que impone la empresa.

No obstante, existen otros aspectos vinculados más específicamente a las relaciones entre trabajador y empleador, que veremos más adelante.

Lo que se observa independientemente de que en la uva trabajen hombres y mujeres del valle, es la participación de un mayor número de mujeres, especialmente dueñas de casa, las que a partir de septiembre cuando la organización de las labores de la casa, y el cuidado de los hijos no exigen tanto de su presencia, empiezan a trabajar en la uva.

(...) mayoritariamente los hombres no son los que están trabajando acá en la región el tema de la uva, son más mujeres, entonces eso lleva también a que en el tiempo de marzo, abril, mayo, junio, son pocas las que trabajan, de septiembre para adelante se intensifica más el trabajo, porque ya los niños están en el colegio, están a mitad de año, los más chicos ya están en el jardín, no hay tantas enfermedades, ya no es tanto el frío.

(...) yo siempre he dicho que el que no trabaja acá en Copiapó es porque no quiere no más, yo me he encontrado con hombres que están sin trabajo dos, tres meses y yo les digo, pero si están pidiendo para la uva, para podar y ellos dicen: “no ese trabajo es denigrante, eso sería lo último que haría, prefiero morirme de hambre” pero las mujeres no. (...) porque hay

muchas que no han terminado sus estudios y allá no le piden ningún requisito de estudio, nada, y la que no terminó dónde va a parar: a las faenas agrícolas.
(Dirigenta de RATMURI)

Esto indicaría que cuando las mujeres de Copiapó tienen necesidad de trabajar, lo hacen y muy particularmente esto ocurre cuando no hay otro salario en la familia o el que hay es insuficiente.

Muchos de los informantes entre quienes trabajan en la uva y quienes no lo hacen concuerdan en que la resistencia masculina al trabajo agrícola de temporada obedece a una identidad minera que porta también la mezcla de la identidad de clase con un machismo abierto o encubierto que impide el trabajo de las mujeres en la temporada. En cambio las copiapinas que no tienen que pedir permiso para trabajar a sus pares hombres lo hacen.

(...) somos más luchadoras, porque apechugamos más nomás, yo misma ahora en Copiapó y nunca había trabajado en las parras, la necesidad y porque las mujeres aguantamos más, tenemos más tolerancia (...) pero hay mucha gente copiapina que no tiene nada y no trabaja, porque el marido no deja ir a la mujer porque me vai a ir a *cagar* y a *huevear* y el hombre copiapino te va, no te aguanta mucho porque no tiene mucha tolerancia, va se la grita, las larga con razón (...)
(mujer, 42 años, temporera de Copiapó)

Al mismo tiempo, se reproduce la división de tareas que se da en otras regiones con la producción frutícola, en tanto las mujeres trabajan mayormente en los packing mientras los hombres están “en terreno”, en el potrero o realizando labores de mayor esfuerzo físico.

(...) mayoritariamente hombres de acá no son los que trabajan, son más mujeres, en esta época, más mujeres, los hombres son los coloseros, los cargadores, los paletizadores, las que hacen la cosecha en el terreno son mujeres y las del packing son mujeres.
(Dirigenta de RATMURI)

Así entonces, se observa que el copiapino, y sobre todo el hombre, está por un lado estigmatizado como flojo pero, por otro lado, se resiste a aceptar las precarias condiciones de trabajo que se ofrecen en el valle. Las mujeres en cambio serían más “tolerantes” y estarían más dispuestas a aceptar la lógica del trabajo temporal, sus condiciones, sus salarios, los horarios, las tareas, a tal punto que en un extremo una de ellas señalaba: “gracias a la empresa yo he podido educar y criar a mis hijos”

2. El perfil de los “afuerinos”

La información proporcionada tanto por los informantes ajenos a este tipo de trabajo como por los propios trabajadores de la uva deja entrever la posibilidad de configurar una tipología de los inmigrantes tanto nacionales como extranjeros, que presentaría matices en la definición que hasta el momento se maneja sobre el trabajador y la trabajadora de temporada ya que los migrantes son muy heterogéneos. Esto, porque si bien encontramos individuos que calzan con ciertos estereotipos positivos y negativos, también aparecen otros(as) que ya sea por razones puramente circunstanciales o por una suerte de proyección vital, han visto en este tipo de actividad la posibilidad de cumplir algunas de sus metas, obtener un capital o sencillamente ganar experiencia.

Según nuestros informantes, la mayor parte de las personas que llegan buscando empleo en el Valle, se encontraría entre los 18 y 50 de años de edad¹, aproximadamente, y proviene de la IV Región hacia el sur del país, contándose entre ellos inmigrantes de origen mapuche y campesinos. Otra parte proviene de la primera región, así como también se observa un gran número de inmigrantes peruanos, bolivianos y ecuatorianos, a los que dedicaremos otro apartado.

Una parte significativa de los entrevistados y entrevistadas, sobre todo aquellos que se encuentran entre los 40 a 50 años aproximadamente, señala no haber completado la educación secundaria, o incluso la básica, iniciándose tempranamente en el mundo laboral, mediante trabajos esporádicos.

Yo partí en albañilería, albañil en la construcción... me iba ahí no más, acá no hay mucho trabajo en construcción así que trabajé en Vallenar, hacía casetas sanitarias en las poblaciones, ahí aprendí el trabajo, era joven, cuando tenía catorce años trabajaba en la albañilería. Llegué hasta octavo básico y después me dediqué a trabajar no más, trabajaba de día y estudiaba de noche en una escuela nocturna.
(hombre, 32 años, migrante de Vallenar)

Mi viejo, lo bueno es que nos dio estudios, mis hermanos son mecánicos, ingenieros eléctricos, yo soy el único de la familia que no aprendió nunca una profesión, o sea lo que me enseñaron ahí poh, en la escuela industrial, buena escuela, habían mujeres, nos decían los indios, éramos como 500, puros indios nos decían, estaba estudiando yo electricidad, me acuerdo que la electricidad era lo que me gustaba, pero me pitié un condoro y me echaron, después me dieron la oportunidad para estar en la nocturna, pero nunca quizá estudiar más..., ahí mi viejo me mandó a trabajar(...)
(hombre, 48 años, migrante IV región)

Esta situación se repite entre una gran parte de las mujeres del mismo tramo de edad; dueñas de casa que se ven obligadas a desplazarse desde sus lugares de residencia habitual para obtener un ingreso que les permita solventar los gastos de la familia, especialmente de la educación de sus hijos.

Yo empecé a trabajar como a los ocho años, empecé a esa edad porque de repente yo veía a mi mamá sufrir mucho... todavía mi mamá vivía con mi papá, yo veía a mi mamá que le decía a mi papá, mi papá se llamaba Guillermo, entonces le decía -Oye Guille, falta plata pa' comprar esto pa'l niño. -¡No tengo!- Le respondía y yo decía -chuta... ¿qué hago?- Justo al frente había un caballero que de repente sembraba tomates, entonces yo me iba a cortar tomates, a encajonar, a embalar tomates, entonces después a mi me venían a pagar por el trabajo hecho (...)
(mujer, 45 años, dos hijos, migrante IV región)

Yo era dueña de casa, hacía algunas artesanías, algunas cositas, así nomás, después cuando ya crecieron mis hijos, empecé a trabajar de temporera, la necesidad me impulsó a salir de la casa. Cuesta montones de primera salir de la casa y dejar a los hijos..., pero ahora no, ahora salgo a trabajar junto con ellos, y lo que ganamos, todo lo compartimos en el hogar, esto es para el agua, esto para la luz, esto para las cosas de comer, y esto se ahorra para el invierno, para los meses azules (...)
(mujer, 45 años, cuatro hijos, migrante IV región)

Esta situación concuerda con la imagen más conocida de l@s trabajador@s temporales, vinculada a la presión económica y la imposibilidad de obtener un empleo

¹ No consideramos a los niños con o sin autorización notarial, que pudieran estar trabajando en las distintas faenas.

estable y de mayor ingreso debido a que el bajo nivel educacional opera como un obstáculo. Ello supone también expectativas con respecto a lo que un empleo de este tipo puede ofrecer en términos económicos y personales y que de hecho son muy diversas yendo desde el imperativo del ahorro hasta el dispendio de lo ganado en el “carrete”.

Yo me estoy haciendo \$14.000, te llevo trabajado mas o menos como nueve días, y ya te tengo \$130.000..., pa'l año nuevo. Ayer me pasaron cincuenta, le pedí cincuenta a mi contratista, para comprar útiles personales..., no los compré, me los tomé, je je je. Me tomé cincuenta lucas no más; que para uno es poco, porque somos cabros solteros, y no tenemos ninguna obligación con nadie..., somos libres.

(hombre, 48 años, migrante Vallenar)

(...) a mí, acá me dan el desayuno, almuerzo y las onces comidas, entonces me ahorro estas cosas, me estoy ahorrando la ducha, el gas, todo eso me lo ahorro, entonces aquí saco mi sueldo saneado, limpio, entonces yo salgo afuera porque sé que ahí estoy ahorrando, y ahorro para mis hijos (...)

(mujer, 45 años, migrante IV región)

(...) si tengo un hijo estudiando, y lo tengo estudiando en el Santo Tomás y se requieren de ahí, usted sabe que se va directamente esa plata ahí, a asegurar los estudios de mi niño.

(mujer, 51 años, migrante IV región)

No obstante otro segmento de l@s entrevistados@s sobre todo aquéll@s cuyas edades fluctúan entre alrededor de los 20 y los 30 años, sí han completado sus estudios secundarios. Cursaron la educación superior al menos por un período, o incluso llegaron a completar una carrera a nivel técnico-profesional y universitario, lo cual les ha permitido tener una experiencia laboral en otras áreas, o al menos ampliar sus expectativas.

(...) estaba en cuarto medio cuando hice un curso de manipulación de alimentos que salió del curso SENCE, entonces hice este curso, hice la práctica en el club de yates de Arica... y ahí me contrataron por un año (...) después mis padres me hablaron: "Es muy lejos, no ganas nada, ¿por qué no te pones a estudiar algo, otra cosa?"... Entonces entré a un preuniversitario y después entré a la Universidad de Tarapacá en Arica, elegí la carrera de derecho, estudié dos años y lo encontré muy difícil (...) Entonces después les dije a mis padres que iba a estudiar Ciencias Jurídicas... Una carrera relacionada, estudié, terminé, hice la práctica y tuve la suerte de que la encargada de personal me dejara trabajando casi un año, con muy buen sueldo (...)

(mujer, 31 años, migrante I región)

(...) estudié, egresé de cuarto medio, di la prueba para estudiar leyes, y quedé, pero no duré mucho porque tuve un problema personal, es que tuve un hijo... así que congelé mi carrera y pienso en dos años seguir estudiando..., ahora soy un humilde temporero que salgo a trabajar, llevo ya dos años en esto...

(hombre, 20 años, migrante VIII región)

Entre l@s jóvenes existen distintas lógicas y estrategias migratorias que en general obedecen a la falta de empleo en los lugares de residencia o en los bajos salarios que perciben, incluso teniendo altos niveles de escolaridad. Tal es el caso de un grupo de mujeres jóvenes, menores de treinta años, que decidieron migrar a Copiapó cuando se encontraban trabajando en una pesquera en Arica por lo cual ganaban “fileteando”, el salario mínimo. Una de ellas ya había ido a Copiapó en la temporada anterior, impulsada por su hermana y ya conocía el medio como para entusiasmar a sus compañeras de trabajo a partir en grupo. En el grupo, ya habiendo trabajado en los packing del valle, vislumbraban continuar hacia Ovalle para alargar el tiempo de salida y de un mejor

salario, lo que se hacía fácil al no tener ningún tipo de obligación familiar. Si la migración en grupo les facilita las cosas a las mujeres, los hombres jóvenes suelen migrar solos.

Casi todos l@s entrevistad@s habían sido noticiad@s por otras personas sobre el trabajo en Copiapó y sobre los modos de instalación en el lugar. Las ariqueñas por ejemplo traían su ropa de cama y sabían que al bajarse del bus se irían al Hogar de Cristo, escucharían los avisos de la radio e irían a la Municipalidad (OMIL). Otros tantos saben que es cuestión de llegar al Terminal de buses y que ahí proliferan los contratistas que los enganchan para emplearse valle arriba. Es usual trabajar una primera vez con contratista y en la medida que se adquiere experiencia luego buscar por si mismo mejores condiciones, “rebuscándoselas”.

Entre l@s trabajador@s afuerin@s hay un amplio sector que se define como temporero o temporera, debido a que sus ingresos provienen principalmente de este tipo de empleo, o es combinado con otra actividad que les permite subsistir durante el año.

(...) hace bastante tiempo que estoy trabajando como temporera y en diferentes rubros, ya sea cortando la uva, deshojando, poniendo gorritos..., nunca he puesto tanto el gorro en mi vida como lo he puesto acá en Copiapó, je je je..., acá me pagan por poner el gorro, entonces..., es bueno, en Copiapó he estado poniendo gorritos, limpiando uvas y he estado embalando (...)

(mujer, 45 años, migrante IV región)

(...) cuando salió Pinochet, ¡ningún lado había trabajo! Allá en la zona, entonces salió un primo, se notició en el pueblo, que es Curicó, por el diario, estaban recibiendo personas en Curicó, en la cosecha de manzana, raleo de manzana, vino uno, vino a hacer la temporada en Curicó. Ya de Curicó llegó, llegó bien, le fue bien, —pucha cabro allá está la pega—, habíamos cuantos cesantes, hasta robábamos en la comunidad ahí, pero cuando viajó uno se eliminó todo eso y de ahí se formó una cadena, todos nos enteramos que estaba bueno pa' acá, así llegamos hasta Buin trabajando.

(hombre, 54 años, migrante IX región)

Por otra parte, un grupo que se desplaza desde inicios de los años noventa al valle de Copiapó, se encuentra inscrito en un itinerario acostumbrado en las faenas agrícolas. Pero existe también otro grupo tanto de hombres como de mujeres que llegan a Copiapó por primera vez. Las motivaciones para la migración en este caso, suelen estar relacionadas con el funcionamiento de una red de contactos, ó, el ofrecimiento eventual del contratista para el cual trabajen en otras regiones, acerca de dónde es posible obtener mayores ingresos.

(...) lo positivo es que he juntado plata acá, uno porque no tomo, no me gusta tomar. Lo positivo es que todo lo que he querido tener lo he comprado. Por ejemplo, me decía yo, voy a comprar un motor pa' arreglar el terreno me dije. Un año vine por la casa y... otro año vine para hacer un galpón, y otro año para comprar animales, así poh. Todo con una meta.

(hombre, 42 años, migrante IX región)

En este caso así como en otros de migrantes de condición campesina y muchas veces mapuche, el dinero obtenido en la temporada sirve a la reproducción y capitalización de la parcela. Más que la aventura en búsqueda de mejores horizontes laborales y experiencias que impulsan a los jóvenes, los hombres mayores conciben las temporadas como una forma de vida complementaria a las actividades agrícolas en su propia tierra.

Pero también el empleo temporal en la uva permite cumplir ciertas metas mediante los ingresos que proporciona, y ello se mezcla también la posibilidad de ganar experiencia aventurándose en un rubro sobre el cual desconocen prácticamente todo, pero que como

forma de empleo les acomoda, superando así los altos índices de cesantía que también existen en los lugares de residencia habitual.

(...) sé que aquí hay de todo tipo de gente; que es de acá, del norte, del sur, de todos lados, que vienen de Santiago, que vienen de Concepción un mundo nuevo para mí. Eso sí lo de ser trabajadora temporal lo he sido siempre, en otras cosas sí, no en la fruta, pero allá todo, la cocina y todo es igual temporal, como te dicen que "la situación es mala..." Mm. En cuanto a los estudios, allá lo que más hay son cursos gratuitos de capacitación o cursos vecinales de empleo que le llaman allá, todo gratuito por el municipio... Lo que pasa es que allá todos estudiamos lo mismo, entonces a la final, todos sabemos [lo mismo] entonces ¿quién nos va a contratar?

(mujer, 28 años, migrante I región)

(...) en Arica hay trabajo, pero la gente no quiere, no le gusta con contrato porque no les gusta el descuento, por eso a la gente en Arica prefiere contratar a la gente de afuera así no les hacen contrato, peruanos, bolivianos..., por eso a la gente de Arica prefiere trabajar afuera y también se viene a trabajar aquí en Copiapó.

(mujer, 28 años, migrante I región)

Por otra parte, la coexistencia entre personas de diverso origen étnico, social y cultural genera desafíos para la convivencia tanto en el trabajo como en los campamentos, que es donde aloja la mayor parte de los(as) afuerinos(as). Si bien esta suerte de multiculturalidad es valorada positivamente porque amplía el ámbito de la experiencia —entre todos los grupos de edad— también tiene un lado negativo, asociado a roces en el lugar de trabajo, incomodidades e incluso situaciones de violencia en los campamentos, llegando hasta la ausencia de solidaridad y la imposibilidad de establecer lazos de confianza con los(as) compañeros(as) de trabajo.

(...) porque si va a otra pieza y allá es el mismo problema. Porque yo un tiempo estuve durmiendo en la pieza ahí, hasta la una de la mañana jugando a la carta y fumando la marihuana, y uno tiene que soportar todo ese olor. Varios socios se enojan con uno. Después lo retan a uno, "tal por cual, porque soy así". Después cuando están curados le sacan en cara. Claro, sano y bueno no, pero cuando están curados capaz que le peguen a uno.

(hombre evangélico, 42 años, migrante IX región)

(...)nadie quiere ganar menos que otros (...) mientras estamos en el predio, ojalá que tú no ganes más que yo, yo quiero ganar más que tú... ahí empiezan las rivalidades, a andar más rápido, a dejar el trabajo mal hecho pa' ganar más plata, es que el temporero lo que quiere es ganar más plata, (...) ahí no te metes con nadie, solo te preocupas de tu metro cuadrado, nunca le ayudas a nadie, puede pasar que si andas con un hermano o con un amigo que son del mismo lado se pueden ayudar mutuamente, pero acá, con gente que no conoces de antes, aunque los tengas por amigos o por conocidos, uno igual mide su metro cuadrado, no se va a mezclar con ellos.

(hombre, 20 años, migrante VIII región)

Pero para la población local la llegada de los inmigrantes produce también una serie de fenómenos asociados a lo que mencionábamos más arriba, y entre los cuales se encuentra el impacto que la inmigración ha tenido en la expansión de la ciudad, y las percepciones de los(as) copiapinos(as) sobre estos afuerinos(as); conflictos y roces no están ausentes de la convivencia cotidiana.

Entre la población de Copiapó existe, en general, una imagen negativa del comportamiento de temporeras y temporeros, relacionada precisamente con el impacto que la presencia de los afuerinos provoca en la ciudad.

El concepto [de la gente de Copiapó sobre los temporeros]: alcoholismo, drogadicción, prostitución, *hueveo*, la mina que va trabajar a parra *hueveo*, o sea tenis que ganarte un respeto ahí a punta de codo, es una tarea dura, fuerte, sobre todo el copiapino, porque la gente de afuera tiene otro concepto, otro cuento, vamos a luchar, vamos a trabajar, son más solidarios.

(mujer, 42 años, temporera de Copiapó)

Efectivamente, la llegada masiva de afuerinos(as) durante cada temporada, ha tenido diversas consecuencias para la ciudad de Copiapó y sus alrededores. En primer lugar, algunos consideran que con el “enganche” o “acarreo” de personas se corre el riesgo de que un delincuente pueda ocultarse bajo la identidad de trabajador agrícola, sin que se ejerza ningún control sobre ello, no sólo en términos policiales sino respecto a los mecanismos de contratación de los trabajadores.

(...) aquí no hay ninguna regulación, de partida, existen los acarreadores, gente que trae a personas de una zona a otra, esos acarreadores no dan ninguna garantía, te enganchan no más, te traen, y en ese enganchar de repente llegan delincuentes, llegan personas de antecedentes poco normales y ahí está el fenómeno de las temporadas en las viñas, robos, muertes, muchas fiestas y que se yo cuántas cosas han habido, (...) pero aquí hay que definir una cosa, están los trabajadores agrícolas, temporeros propiamente tal y esta la gente que simplemente busca ocultar su identidad y de cierta manera buscar un arte de camuflaje para su actividad normal que es delinquir y eso no tiene control, por que no existe ninguna normativa que controle a las empresas contratistas y al acarreo de mano de obra.

(Dirigente CUT provincial)

Los cambios en la ciudad se dejan ver con mayor fuerza en tiempos de cosecha, cuando las calles comienzan a inundarse de gente que muchas veces llega sola en busca de empleo, y no cuenta siquiera con un alojamiento.

(...) Acá percibes en los terminales de buses, empiezas a ver todos los días gente que llega, con mochilas que anda cargado, que a veces se queda en las calles, no se ubican, a lo mejor algunas donde están los valles y algunos que se alojan en la rivera del río en carpa, y los días que están trabajando allá no percibes pero los fines de semana, sobre todo los días de pago, lleno de personas que se notan que no son de aquí, lo nortinos tenemos una forma de hablar distinta.

(Dirigenta RATMURI)

(...) cambia todo, el comercio, el otro día fui a comprar al supermercado, estaba todo pelado, estantes, imagínate que [*¿copete?*] obvio y la chatarra [*¿qué copete toman?*] de todo, cualquier cosa... cambia todo, todo el sistema se mueve, de todo tipo. Romances mil, esporádicos, se arman y se desarman parejas, se ve mucho [homosexualismo y prostitución] harto, lesbianismo [entre las inmigrantes]

(mujer, 42 años, temporera de Copiapó)

Esta es una situación que también se repite en la comuna de Tierra Amarilla y el poblado de Los Loros, lugar que se encuentra a medio camino podría decirse entre las empresas más cercanas a Copiapó, y el interior del Valle.

En los lugares de baile se nota la afluencia de harta gente, ahora en Tierra Amarilla, en Los Loros, se sobrecarga la población, imagínate que en Tierra Amarilla son 12.000 habitantes y en estos momentos en Tierra Amarilla y en Los Loros debe haber unos 20 mil habitantes, se redobla la cantidad, hay muchos que se quedan dentro de los predios, otros que se han hecho amistades, en casa de alguna familia, otros que vienen a pensiones y así... en Los Loros hay como tres o cuatro empresas que tienen alojamiento y se ve toda esa cantidad de gente en la calle, de alguna manera nuestra gente se siente como invadida.

(Dirigenta RATMURI)

L@s copiapin@s percibirían una valoración negativa de parte de l@s afuerin@s, respecto a la ciudad y sus habitantes. Pero también como poseedor@s de una mirada demasiado crítica y una agresividad que sería una fuente de conflictos permanente, y que hacen del (la) afuerin@ un individuo con ciertos privilegios con respecto a los trabajadores locales.

(...) las de afuera van a tener un privilegio porque vienen de afuera, porque tienen condiciones, porque son *choros*, a mi me impresiona, me admira, porque yo recorro el sur y todavía no encuentro una mujer *chora*, pero si tu la vieras aquí en las parras son terriblemente *choras* y te amenazan verbalmente y con las tijeras o lo que tengan de armas.
(Dirigenta RATMURI)

El copiapino es... es como que tiene su lugar, como que les duele el alma que les vengan... más encima pasar a llevar por estos *huevones* que no tienen idea, que miran el valle como la mierda, que encuentran todo feo, porque en el sur hay mucho verde, no ven la belleza que tenemos aquí. Yo por ejemplo te lo discuto porque nosotros lo hemos recorrido todo y le encuentro su belleza, o sea no es para que lo están mirando tan a huevo (...) si están en nuestro valle y afuerinos de mierda que vengan a atacar, nos miran como mierda y entonces empiezan y entonces porque vienen de tantas partes y se generan muchas peleas entre la gente de afuera y la copiapina "entonces para qué vienen si tienen tanta plata".
(mujer, 42 años, temporera de Copiapó)

Sin embargo, pese a esta visión negativa acerca de la presencia de l@s temporer@s, el sector del comercio —especialmente relacionado con venta y consumo de bebidas alcohólicas— sería el más beneficiado, debido a las formas de diversión de un sector de estos trabajadores.

(...) además que no ganan sólo las empresas, sino que yo creo que todo Copiapó gana, los que ganan más son los restaurantes y los bares, porque de los campamentos hay *huevones* que bajan con más de doscientas o trescientas lucas, y después andan macheteando para irse, se gastan todo, hasta las ganas..., igual creo que hay harta puta, igual yo no he bajado nunca a una puta, pero igual tengo caleta de amigos que han bajado, igual se dice que hay más en Tierra Amarilla que acá, los compadres bajan todos los sábados, y después suben sin ningún peso para arriba, a trabajar otro mes para ganar la plata, para después ir a gastarla, y una vez que termina la temporada, se van con la plata de los pasajes pa' la casa...
(hombre, 20 años, migrante VIII región)

Una observación al margen de los testimonios parece pertinente. No obstante el discurso local según el cual aumentarían en la temporada las acciones delictuales y la violencia. La revisión de las tasas de denuncias en las comunas de Copiapó y Tierra Amarilla en los últimos años permiten aseverar que si bien ha habido un aumento de las denuncias de los delitos de mayor connotación social (en Copiapó la tasa aumentó de 1527,6 en 1999 a 3.303,1 el año 2004) no necesariamente estas denuncias coinciden con los meses de mayor inmigración al valle. Por el contrario en el caso de Copiapó, la tasa aumentó en el segundo semestre cuando ya no hay trabajadores de afuera sino más bien mayor cesantía local (Año 2003: tasa primer trimestre= 903,3; segundo=1.185,1; tercero= 979,5; cuarto=834,5. Año 2004: primer trimestre=839,7; segundo=971,2; tercero= 830,9; cuarto= 663,2). Es decir, muy por el contrario, las denuncias de actos delictuales coinciden con los períodos de desempleo y con aquellos donde no hay migrantes en el valle.

La permanencia de los trabajadores usualmente llega hasta fines de enero o fines de febrero, en la medida que se produce una rotación entre los predios de las mismas empresas generalmente desde el interior del valle hacia abajo y porque los(as) afuerinos(as) se desplazan hacia otros lugares “siguiendo” la temporada.

(...) la mayoría se van fines de enero o fines de febrero, porque hay muchos que las mismas empresas los van rotando, porque en octubre sale la primera uva del valle al interior que es en Hornitos, Rodeo, Amolanas, El Tranque, al interior de Tierra Amarilla y después antes del año nuevo baja la temporada de arriba y agarra el fuerte del valle de acá del bajo, yendo a la coso, y hay muchas empresas que son las mismas, entonces trasladan a las personas.
(Dirigenta RATMURI)

(...) yo salgo a trabajar después del 18 de Septiembre siempre, de ahí empieza mi temporada de temporero, ahí trabajo hasta fines de Enero o la quincena de Febrero, ahí me voy para la casa nuevamente, trabajo en la casa, por ejemplo, mi mamá tiene frambuesas, le ayudo con las frambuesas y ahí trabajo y mato los meses de verano que quedan, después en invierno descanso, para de nuevo en Agosto o Septiembre (...)
(hombre, 20 años, migrante VIII región)

Sin embargo, también hay mucha gente que se ha radicado en Copiapó, dando como resultado que en ciertos sectores de la parte alta de la ciudad —tradicionalmente popular— así como la ribera del río —en peores condiciones— sean identificados como lugares donde habitan exclusivamente temporeras y temporeros, sobre todo las primeras.

(...) Copiapó ha crecido mucho y no ha crecido específicamente por los copiapinos que van reproduciéndose. Acá mismo en Copiapó está la población Juan Pablo II, que estas poblaciones nacieron de gente que vino a trabajar a la temporada y se van quedando y cada año es alto el número de los que se quedan, se van radicando acá (...)
(Dirigenta RATMURI)

(...) se quedan, es impresionante el tema de las poblaciones callampa, porque aquí regularizas una población y al ratito te aparecen otras poblaciones. Tiene que ver, se supone, con el tema de las migraciones, pero aquí la gente que viene se queda, por que aquí, además del tema de la uva, el temporero o temporera puede encontrar trabajo en la mandarina, la naranja y distintos cítricos, es decir, distintas temporadas de cosecha, además la venta ambulante, la venta en estas ferias de las pulgas que son principalmente de mujeres que vienen de otras partes para trabajar el período y después se quedan, y así las casas, ranchos y tomas, tomas de terreno, por que aquí hay tomas, van mejorando poco a poco.
(Funcionaria Municipalidad de Copiapó)

No hay que olvidar que hacia el valle también se erradicaron campamentos de Santiago hace poco más de dos décadas y esto ocurrió en Tierra Amarilla.

Los inmigrantes extranjeros

Si bien la cantidad de hombres y mujeres que vienen de otros países no alcanzaría un alto porcentaje entre toda la población de `temporer@s` `afuerin@s`, su presencia ya se ha hecho visible. En la mayoría de los casos su posición es más desventajosa que la de los `imigrantes chilen@s`, ya sea por problemas con inmigración, o sencillamente por adaptación a cuestiones tan básicas como el clima y la comida.

(...) Llegué en mayo y el frío era terrible, bueno ese fue uno de los primeros temas, adaptarse al clima, después adaptarse a la comida, yo preparo comida peruana, pero no siempre están

todos los ingredientes que uno necesita para preparar la comida de allá, tres, el tema de asumir que estaba en Chile me costó y en algún momento cuando llegue lloraba todos los días me quería regresar al Perú, extrañar a la familia y todo, lloraba por regresar (...)
(mujer, 27 años, migrante peruana)

Algunos llegan sol@s y luego comienzan a traer a su familia, otr@s la tienen en otra región del país, y otr@s no tienen ni pareja ni hijos. Pero, en general, la ausencia de redes de apoyo, l@s deja más desprotegid@s no sólo ante el empleador, sino ante los otr@s trabajador@s. La imagen que se tiene de ell@s corresponde a la de personas poco conflictivas, trabajadoras y más bien sumisas, pero también aisladas y poco comunicativas.

(...) yo no he tenido muchos amigos de afuera, si he conversado con varios, lo que pasa es que los que más vienen son peruanos y bolivianos, y lo que pasa es que ellos son más callados que el chileno, no sé si será porque están en otro país, o porque simplemente no se quieren juntar con los chilenos..., además que tampoco son muy buenos pa'l carrete, no se juntan tanto a tomar como los chilenos, sino que se dedican a puro trabajar.
(hombre, 49 años, migrante V región)

No, no nos juntamos nada, el peruano se aísla, o nosotros lo aislamos, pero no se juntan sí con nosotros, por ejemplo con el argentino es distinto, porque nosotros nos reímos de él, pero con él también, los hacemos reír a ellos y nos reímos nosotros, cuentan chistes, son más carismáticos..., el boliviano en cambio es parecido al peruano, pero tiene un poquito más de chispa, en ese sentido no es como el peruano, así veleidoso, el boliviano no es tanto, pero igual lo agarramos pa'l chuleteo no estamos ni ahí, si hay que pegarle le pegamos.
(hombre, 48 años, migrante IV región)

Las motivaciones para migrar hacia Chile son muy similares a las que tienen los migrantes nacionales para desplazarse hacia Copiapó. Esto es, la posibilidad de obtener mayores ingresos, fundada en la estabilidad económica que Chile proyecta hacia el exterior.

Chile es un lugar de oportunidades. Económicamente es el mejor país de Sudamérica. Hay trabajo, hay cesantía pero porque no quieren trabajar. Hay trabajo, en la agricultura de las parras necesitan mucha gente.
(hombre, 26 años, migrante ecuatoriano)

De la misma manera, existen diferencias sociales y culturales entre ell@s, además de la nacionalidad. Así como muchos no cuentan con escolaridad completa, otr@s han completado una carrera técnico-profesional o universitaria, viéndose en la obligación de emplearse en un área sobre la cual no tienen ninguna experiencia, y que además los somete en ciertos casos a situaciones de maltrato.

Realmente no sabía nada del tema de uvas, no sabía, para empezar nunca había entrado a un packing, pero vinimos, entramos al packing, me indicó: las cosas son así, así y el trabajo acá y acá y aquí estoy, manejándolo como me dijeron.
(...) yo soy secretaria de profesión (...) Salí del Perú con expectativas de ganar algo mejor de lo que ganaba allá, ganaba poco, tenía a mi cargo mi hermana y mi hermano, separados de mi papá nosotros, me vine a ciegas (...) esperaba a llegar a un trabajo de secretaria. Me dediqué al comercio, fui comerciante ambulante de frutas y verduras en San Felipe, esperando la permanencia y rogándole a Dios que me diera la oportunidad que tengo ahora.
(mujer, 27 años, migrante peruana)

(...) yo soy profesional, soy licenciado en administración, soy bachiller en educación básica y tengo postgrado en administración de hospitales, yo salí de mi país por cuestiones políticas equis, entonces cuando yo vengo acá, solicité mi trabajo y gracias a dios en Chile me lo han dado, pero en condiciones inhumanas (...)

(hombre, migrante peruano)

Es posible suponer, de acuerdo a lo expresado por los(as) propios(as) trabajadores(as) extranjeros(as), que el maltrato y la discriminación tanto entre compañeros(as) de labores como desde el empleador, se produzca mayormente hacia peruanos y bolivianos, que hacia personas ecuatorianas.

Le tienen rabia (al peruano y al boliviano). Digamos por problemas que han tenido ahí, le tienen mala. Bueno, al ecuatoriano no tanto cachai, digamos que no hemos tenido problema con los otros. No hemos tenido problemas, hemos echado tallas con ellos pero, claro, cuidando nuestro metro cuadrado igual. Pero no muy tanto dar la confianza tampoco, para que...

(hombre, 26 años, migrante ecuatoriano)

Sin embargo, la necesidad de concentrarse en el trabajo para obtener ingresos sumado al hecho de la vulnerabilidad que supone ser extranjero(a), los induce a preocuparse de la forma en que entablan relaciones con otros(as), y de la imagen que proyectan ante los demás.

a los peruanos por ejemplo y a los bolivianos los miran más feo, es que en el norte se da que son más yuntas de ellos, se ayudan, pero para acá se empieza a notar más la diferencia (...) para el peruano si viene para acá, aunque le paguen a \$70 la caja, igual está bien, porque el peruano la guarda y las lleva pa' su país, porque cien lucas chilenas son como cuatrocientas lucas peruanas, entonces les conviene a ellos, entonces si yo fuera un contratista, también me conviene porque estoy ganando plata con el trabajo de ellos (...) por eso se los pelean, como que los buscan, y ellos no van a decir que la comida está mala, que el desayuno tan tarde, no poh, nada...

(Gilberto, 48 años. Migrante Vallenar)

(...) para que andar con cosas los peruanos somos mal vistos ante la mayoría de los chilenos es lo que más se comenta, entonces siempre cuida eso de mí y lo cuida bastante, el hecho de ser mujeres, tener mi dignidad, es darme a respetar, no andar en boca de todos, como toda joven yo igual salgo a bailar, a divertirme con amigos pero nunca fuera de lo normal.

(mujer, 27 años, migrante peruana)

No obstante, los(as) trabajadores(as) extranjeros también tienen conciencia de los aquellos rasgos que los distinguen de sus pares chilenos, asociados evidentemente a la posición un poco más ventajosa en que se encontrarían los trabajadores chilenos por el hecho sobre todo, de saberse entre "iguales", de conocer los códigos de comportamiento adecuados. Pero lo que aparece como en la superficie como una ventaja, puede operar de manera inversa cuando se trata de mantener una productividad constante, para lo cual se requeriría de personas que, en la medida que tienen un objetivo concreto en el que el empleo de temporada es precisamente sólo eso, y cuya estadía en el país no estaría pensada como definitiva, se adecuen más fácilmente a las exigencias del empleador.

(...) he escuchado de los capataces que prefieren trabajar con gente extranjera que con gente chilena. Cachai, porque gente extranjera el capataz te llama a repasar una caja o una hilera, y el extranjero va y te repasa sin, bueno va y repasa piola como dicen acá. Cual que el chileno no, le echa la choreada y si no le agarra a combos y sino le acuchilla también si no le gusta. Esas personas choras que son, y si hay personas que no le gusta, le dice un

garabato y listo y chao. Digamos que en ese aspecto el extranjero es humilde y se viene a dedicar a trabajar no más.
(David, 26 años. Migrante ecuatoriano)

II. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La utilización de mano de obra migrante.

La utilización de fuerza de trabajo proveniente de otras regiones, obedecería a una postura estratégica de las propias empresas, en la que influyen varios factores. Por una parte, se trata de contar con una fuerza de trabajo contratada directa o indirectamente, permanentemente dispuesta y orientada al trabajo. Esto se hace más fácil si aloja en los campamentos, ya que los problemas domésticos y de traslado quedan reducidos al mínimo.

Porque tú tienes la gente en el campamento, y aunque sea problemática y todo, tú sabes con cuánta gente cuentas. En cambio, cuando vienen, suben y bajan, tú todos los días estás ahí nervioso, de que cuánta gente irá a llegar hoy día, que todavía no llegan todos; en cambio los de campamento están obligados a trabajar todos los días. No tanto obligados, sino que no ves nada más que hacer. Si están en el campamento es porque vienen a trabajar. Entonces tú ya en la mañana, ya sabes cuántos van a venir a trabajar.
(Hombre contratista)

(...) al copiapino, si se le pasó el bus, se le pasó el bus nomás. No se dedicó a hacer dedo, o a buscar la posibilidad de venirse a trabajar. Se devolvió a la casa a dormir.
(Mujer contratista)

Efectivamente, la mayor parte de l@s trabajador@s “afuerin@s” alojan en los campamentos de las empresas, donde se les proporciona también alimentación diaria lo que eliminaría ese tipo de gastos (aunque en la práctica no funcionaría de esa manera). Mientras que temporeras y temporeros locales deben hacerse cargo de los gastos de una casa, unido al esfuerzo de tener que salir a las cinco de la mañana de la casa para llegar a las diez u once de la noche, si la empresa queda en el sector más alejado del Valle.

(...) la situación de la gente de afuera es una ventaja porque ellos vienen con su pasaje de ida y vuelta, vienen a un campamento, no gastan en alimentación diaria y cuando ellos se van recogen el sueldo de dos, tres meses. Además los empresarios los prefieren porque ellos trabajan más tiempo, o sea si viven en la misma parcela. Ellos trabajan hasta que no haya luz, imagínate que de acá de Copiapó la empresa que está más lejos, allá en Rodeo, son casi tres horas, hay que levantarse como a las cinco de la mañana y en la tarde vienes llegando como a las diez de la noche, la gente de acá no opta por irse a campamento.
(Dirigenta de Redmuri)

Este factor se suma a criterios de selección orientados hacia la eficiencia en el trabajo, no sólo determinados por alguna experiencia previa en la agricultura, sino también a la simple posesión de una herramienta, la capacidad para aprender el trabajo, la buena disposición, e incluso el hecho de que se trate de un “conocido” y por eso aparezca como una persona confiable. En este sentido, se dice que los trabajadores del sur –esto es desde la cuarta región al sur- son más requeridos por los contratistas para ciertas tareas del predio porque “saben” más, o al menos comenzaron a trabajar en la uva desde hace muchos años atrás.

En la poda tengo gente más de afuera. Gente que viene a campamentos. Pero en los otros trabajos, de cosecha, tengo pura gente de acá no más.
(Mujer contratista)

Yo creo que las empresas contratan la gente de afuera más, porque saben que los del sur y los que vienen de lejos, vienen a dar producción vienen a ganar dinero, no creo que un compadre que venga de Osorno, de Temuco, venga a no hacer nada, eso sería un disparate... así como contratan más mujeres en los packing...
(Abraham, 20 años. Migrante VIII región)

De ahí que exista cierto nivel de especialización en el trabajo, sobre todo en el predio, pero que no funciona necesariamente como una norma, ya que muchos (as) trabajador@s son trasladad@s del predio al packing y a la inversa, durante una misma temporada, aunque las mujeres siguen siendo preferidas para estar en packing y los hombres en tareas de "terreno". Asimismo, y como se mencionaba anteriormente, quien no sepa del trabajo lo puede aprender como si se tratara de un verdadero oficio, a través de un trabajador o trabajadora más antigua que no sólo le enseña lo que tiene que hacer, sino cómo hacerlo de manera más rápida y eficiente. Y es el éxito de este aprendizaje el que determina la permanencia de la persona en este empleo.

Los mecanismos de contratación que operan en el Valle, varían entre la captación de trabajadores por medio de enganchadores y contratistas en sus lugares de residencia habitual, como la búsqueda individual o grupal de empleo, estableciendo un trato directo con la empresa. Esto supone llegar a la ciudad "datead@" por amistades o parientes, e incluso estar dispuest@ a e aventurarse en el valle o ser interceptado por algún contratista en el terminal de buses.

Dicen que acá donde están los buses que viajan a Caldera, todo eso, hay un montón, o sea captan que una anda buscando trabajo donde a una la ven llegar con los bolsos, mochilas y todo eso, que viene llegando del norte, del sur o de donde sea, entonces "Chiquillas ¿a dónde van?, acá hay packing", o sea todos tratan de agarrar chiquillas, por todos lados.
(mujer, 27 años, migrante I región)

Llegan a buscar trabajo acá mismo, te subes a un bus, te vas pa' arriba y ahí encuentras pega, cualquier bus que pase en la mañana, si pasa cualquier micro pa'l valle, te vas a Nantoco por ejemplo, es cosa de preguntar nomás, de ahí a Alianza, para la Frutícola Atacama, o en Colina, en todas poh, de ahí para arriba las micros todas van para el valle, el que no sabe pregunta por todas y el que sabe va a una específica (...)
(hombre, 48 años, migrante Vallenar)

Es muy común, tanto en el caso de inmigrantes chilen@s como extranjer@s, llegar mediante un contratista que trae gente de un solo lugar —a veces sólo hombres, o sólo mujeres— trabajando cada temporada con las mismas personas, y que además puede tratarse de un ex temporero o temporera que ingreso al rubro.

(...) Los enganchadores son los que llegan a los lugares y llaman por radio y dicen o ponen un aviso y ponen: para trabajar en tal parte se les da alojamiento, comida y se les paga tanto y los cita en tal parte y ahí llega mucha gente, independiente si es hombre, mujer, ahora los contratistas de Ovalle son mujeres que son una empresa de contratistas de mujeres de packing entonces cuando vienen a Valle Dorado vienen 300 mujeres, el Inca por ejemplo siempre trae mujeres, y manda 400 mujeres a packing y manda 80 hombres a terreno y se hace un trabajo simultáneo (...)
(Dirigenta Redmuri)

Parece que la frutícola aquí termina el 10 de enero y de ahí voy a ver si me voy al sur del Valle o a Rancagua [tu idea es seguir trabajando con la empresa contratista] claro, seguir

con ellos hasta que termine la temporada en abril, después hay otras alternativas para el invierno, pero por lo menos tengo uvas hasta abril, luego viene el limón la mandarina, también con la misma empresa contratista (...)
(mujer, 27 años, migrante peruana)

2. La subcontratación.

Quienes trabajan como contratistas suelen tener algún tipo de conocimiento sobre el trabajo de la uva. Muchas veces el contratista es un antiguo trabajador de alguna empresa, e impulsado a reconvertirse se transforma en proveedor de mano de obra. Para iniciarse en esta actividad se necesita una cierta cantidad de dinero (un millón de pesos), herramientas y conocer el trabajo de la uva. Si bien esta es una actividad en la que participan mayormente hombres, actualmente se cuenta una mayor presencia femenina, lo que le imprimiría características distintas a la manera en que la desarrollan los hombres. Los contratistas hombres evidentemente las minusvaloran por haberse metido en su negocio.

Las mujeres más bien acarrear gente, pero ellas no saben, por eso los empresarios les pagan menos, porque no tienen experiencia. [Se hacen cursos donde] incluso hay mujeres que no andan ni por ahí. Las mujeres más bien acarrear gente, pero ellas no saben, por eso los empresarios les pagan menos, porque no tienen experiencia. (...) El hombre conoce la pega, la mujer hace poco que está trabajando en esto de las parras. (...) las ascendieron a la pega, pero no saben.
(Hombre contratista)

No obstante, en esta área la ventaja que tendrían las mujeres respecto a los hombres es que cuentan con una red de contactos más amplia dada su mayor capacidad de sociabilidad, lo que les permite formar un grupo con mayor facilidad y rapidez. De esta forma, un contratista puede llegar a ganar cuatrocientos cincuenta mil por pesos por trato, dependiendo del número de cajas que pueda producir; con doscientas a trescientas trabajadoras produciendo treinta mil cajas diarias, llegaría a los treinta a cuarenta millones de pesos en un mes, de acuerdo a la información proporcionada por un contratista de Copiapó.

Sin embargo, la relación con el o la contratista es compleja, ya que puede fluctuar entre el afecto y el rechazo total a su persona, viéndolo como un individuo que busca el enriquecimiento personal a costa del esfuerzo de los otros, y al que es prácticamente una obligación acudir debido a que la subcontratación es lo que predomina en el valle. Generalmente cuando el (la) trabajador(a) cumple con los requerimientos del (la) contratista, y éste no traiciona la confianza del trabajador, la relación adquiere un carácter más positivo; el contratista conforma algo así como un equipo con el que se desplaza por distintos centros productivos y es flexible en cuanto a adelantos, pago quincenal, etc.

Pero si el trato, el precio y las condiciones en general no son satisfactorias, entonces se buscan nuevas oportunidades en otras empresas o con otros contratistas o en forma directa. Pero esta aparente flexibilidad tiene como límite el hecho de que tanto empresas como contratistas se acojan al mismo recurso, sobre la base que ningún trabajador o trabajadora es imprescindible, sino un elemento más en la cadena de producción.

Ellos buscan más a la gente de paso, van botando y van entrando gente, botando y entrando y así, si no te gustó te vas, porque afuera hay cien personas esperando, y si se van cinco, hay cinco personas afuera que pasan, esa es la temática de la mayoría de los contratistas, el contratista anda viajando por todo el país mochileando y viendo donde está mejor la pega, está cinco días en un lugar y si no le gustó se pasa a otro (...)

(mujer, 45 años, migrante IV región)

(...) la gente se va, y ahí uno sale a buscar pega a otro lado, porque cuando te vas, pierdes solo un día de trabajo... el resto del tiempo tienes pega en todos lados, te das la vuelta... tienes que irte con bolso o sin bolso, pero te dan pega al tiro, cuando eres conocido te la dan al tiro, cuando no te conocen, ahí depende más de la suerte. Igual a mí me cuesta encontrar pega, de repente tengo que ir a otro lado a buscar pega, porque igual estoy un poquito negro con los fondos.

(hombre, 32 años, migrante de Vallenar)

Entre las principales motivaciones para recurrir a la subcontratación, se encuentra el hecho que con ello se ahorra la búsqueda de trabajadores y agiliza la producción, aumentando evidentemente las ganancias. Además, los mismos cambios en la forma de producir en el Valle habrían influido en el crecimiento de la mano de obra temporal.

(...) antes estos propietarios tenían mucha gente, como hasta diez personas todo el año, pero ahora como es pura química, pura ciencia, el trabajador es más bien de temporada o sino pasa puro matando el día.

(Hombre contratista)

Se dice que fue sólo hasta fines de la década de los ochenta cuando los contratistas comenzaron a operar en el Valle, ya que antes la relación entre trabajador y empresa era directa, de tal forma que su permanencia no se limitaba exclusivamente a la duración de la temporada sino que podía completar el año o incluso más tiempo.

Yo me acuerdo que hace como 20 años atrás, o 23 años atrás, habían parcelas habían fundo que te tomaban a las personas y las personas trabajaban todo el año, por dos, tres, cuatro cinco años, porque el empresario, se le acababa las hortalizas o algunos hacían, tenían uva pisquera, se le terminaba y los pasaban a otros trabajos y así la gente se mantenía...

(Dirigenta RATMURI)

La subcontratación les permite a las empresas desligarse tanto de la selección como del manejo del personal, pero estableciendo ciertos criterios respecto al valor de la caja de uva como de selección de personal que el (la) contratista debiera respetar. La labor del contratista apunta a una maximización de los recursos, sobre todo del tiempo, una vez que aquel se hace cargo de sectores dentro de los predios (los denominados "cuarteles"), de tareas específicas durante el año y de una línea en el packing.

(...) para ellos es mucho más fácil pasarle el trabajo a otro, a un tercero, para que lo haga con su gente; es más fácil para ellos. Ellos se ven con una persona, el contratista, y le dicen; "Yo quiero que usted me haga este servicio, este trabajo." Entonces es labor del contratista en este caso, conversarlo con la gente de ellos, con sus 30 o 40 personas que tiene a cargo, y decirle que "Yo quiero que hagamos este trabajo, y este trabajo hay que esperarlo". Entonces yo entrego esa orden, ellos me lo hacen, y yo se lo entrego al administrador, terminado.

O sea, ahora todos están ocupando contratistas más por eso. Porque así se desligan de multas, de inspecciones, de lidiar con tanta gente, más por eso.

(Mujer contratista)

III. CONDICIONES DE TRABAJO: INSEGURIDAD Y MALESTAR.

1. Los obstáculos a la organización sindical

Los trabajadores y trabajadoras de la uva dejan entrever en las entrevistas que se les realizó, una suerte de malestar general respecto a las condiciones en las que laboran. Sus inquietudes apuntan al rol del contratista y las empresas, el escaso respeto a las leyes laborales, las malas condiciones de alimentación y alojamiento, el trabajo infantil, entre otros pero sobre todo el maltrato.

En primer lugar, el empleo en la fruta y cualquier otro producto agrícola, supone evidentemente una sucesión de fases productivas y tareas asociadas a ellas. Esto significa que los períodos de cosecha, cuando se requiere de mayor número de trabajadores, se ubiquen en distintos meses a lo largo del país. Para los(as) trabajadores(as) esto supone primero una rotación en distintos rubros, y luego el desplazamiento hacia los lugares donde estos son producidos. Pero el hecho de desplazarse de un lugar a otro —no sólo hacia el Valle, sino también de empresa en empresa— permaneciendo sólo por unos meses en ellos, impide establecer lazos sociales que posibiliten la organización de los(as) trabajadores(as), lo que para algunos es un objetivo trazado de antemano, y no una consecuencia de la contratación de mano de obra afuerina.

(...) la mano de obra traída desde afuera, o si se trae alguien desde afuera, no genera espacio para la organización, entonces aquí viene el temporero, ejecuta su pega y vuelve para su casa y no... Jamás establece un vínculo de organización que pueda regular las condiciones que tienen los trabajadores temporeros, entonces, para nosotros es una posición mas que nada estratégica la de las empresas de no... Este... de no contratar mano de obra local, que se da en todas las áreas, todas las áreas productivas, minería, agrícola, pesquera, todas.

(Dirigente CUT provincial)

Precisamente es la ausencia de sindicatos o alguna otra forma de organización que les permita canalizar sus reclamos, lo que preocupa a l@s entrevistad@s. Si bien reconocen el desplazamiento como un obstáculo, también ven en las empresas una suerte de persecución a quienes efectúan denuncias o exigen mejores condiciones de trabajo.

Lo que pasa es que uno allá arriba, o sea, generalmente los trabajadores se frenan a andar denunciando o alegando, porque quedas "negro", primero te miran, después te empiezan a molestar, no te dejan trabajar tranquilos, hasta el momento que te aburren, tú estás trabajando bien, pero te molestan..."que te queda esto, que te queda esto otro", son detalles, pero entre detalle y detalle, hacen que todo te moleste, para que te vayas, te empiezan a hacer la vida imposible (...)

(hombre, 32 años. Migrante de Vallenar)

(...) el sindicato no funciona, me refiero a que la gente viene por la temporada y luego se va, entonces no sirve de nada, igual hay empresas que tienen gente estable sí, poca pero tiene, por ejemplo, a veces preguntan, necesito veinte personas que quieran quedarse, el que quiere quiere, pero como se vienen tiempos de cosecha en otros lados, uno se va, porque aquí te van a estar pagando el mínimo, vas a tener pega todo el año, pero vas a estar ganando el mínimo, entonces uno prefiere irse pa' allá pa'l sur, donde en una temporada buena, te puedes hacer quinientas, cuatrocientas lucas, setecientas si eres rápido...

(hombre, 48 años, migrante IV región)

De esta manera, a la presión que ejercen las empresas y/o los contratistas, para algunos entrevistados se suma el temor a perder el empleo si se llega a ser identificado como un(a) trabajador(a) conflictivo(a), y la propia manera de realizar el trabajo que obliga a los individuos a esforzarse en rendir el máximo para obtener mayores ganancias ante el control permanente de los superiores. En este escenario, queda poco espacio para desarrollar la solidaridad y la confianza, las que tienden a ser reemplazadas por la competitividad y sospecha.

(...) hay un orden en la vida de las cosas, todo tiene un orden, pero en este orden que estamos hay un problema jodido que te impide trabajar colectivamente, el trabajo de temporero es más solitario, uno llega solo a un lugar sin tener idea de cuanto le van a pagar, uno no puede llegar y decirle al empresario –Sabe qué, yo tanto necesito que me pague por caja..., no podís hacer eso, no podís negociar... sino que la cosa es como que “si te gusta te quedas, si no te vas...”

(hombre, 49 años, migrante V región)

Sin embargo, se hizo mención a un paro realizado por una línea de packing ante jornadas de trabajo que comenzaron a extenderse hasta las dos o cinco de la mañana, sin recibir pago por esas horas extra trabajadas.

Si las condiciones objetivas contribuyen a la falta de organización y a la ausencia de sindicatos, hay otros factores que también contribuyen a la carencia de actores organizados entre los trabajadores. Es tanto el desprestigio y la indignidad con que es leído el trabajo de los temporeros que no se contribuye a generar organizaciones no más sea de los trabajadores locales. Es así como se observó que en la Pastoral de los Temporeros a cargo del Arzobispado no existen iniciativas que impulsen un mayor conocimiento de los derechos laborales de los trabajadores ni menos aún que promuevan la organización sindical. Más bien se los provee de apoyo psicológico y de mecanismos para salir del trabajo temporal con actividades por cuenta propia en una situación donde se conoce con gran profundidad las condiciones del trabajo de temporada. Esto ocurre ya sea por el nucleamiento de personas en torno a la Pastoral, ya sea por las Misiones que se realizan en verano en los parking. En este marco, si bien la Pastoral presta apoyo a algunos trabajadores no fomenta su organización. Es más bien la protección, la ayuda y la evangelización lo que gana terreno. REDMURI tiene un carácter más gremial pero tampoco ha llegado a establecer mecanismos de organización orientados al sostenimiento de un actor social con capacidad de negociación y la CUT se muestra ajena a este sector laboral.

Este aspecto de indefensión de los y las trabajadoras dados por la ausencia de organismos asociativos (que están limitados por la ley con respecto a las negociaciones colectivas) contribuyen a explicar el panorama de desequilibrio social que existe donde los empresarios aparecen profusamente organizados a diferencia de los trabajadores. A esto contribuye además que más de la mitad de la fuerza de trabajo sea migrante, llega y se va, pocos se atreven a hablar y menos aún los que se encuentran más necesitados (las jefas de hogar) y más discriminados (los extranjeros).

La segmentación y atomización así como la heterogeneidad que habita este mundo laboral donde cada cual construye un estigma sobre el otro no facilitan la generación de distintas formas de asociatividad. La legislación hace lo suyo limitando las atribuciones de los trabajadores temporales. No obstante esta situación, existen instituciones públicas y privadas que a lo menos podrían llenar un vacío con respecto de los derechos laborales.

2. El papel de la Inspección del Trabajo

La visión acerca del papel de la Inspección del Trabajo tanto en la fiscalización de las faenas y campamentos, como en lo referido a la solución de conflictos laborales, es bastante crítica entre l@s trabajador@s, y para la mayor parte de los(as) entrevistados(as) no resulta confiable. Por una parte, se dice que los empresarios se encuentran previamente advertidos de la visita de un fiscalizador, lo que les da tiempo para prepara una imagen aceptable de las condiciones de trabajo.

Mira, la Inspección del Trabajo puede recibir denuncias, pero tengo desconfianza en la Inspección del Trabajo, porque fijate que ese día pasaron los jefes diciendo que iba a venir la inspección del trabajo pasado mañana, así que querían todos los uniformes limpios, las manos limpias, todo en orden... que los materiales, que esto, que lo otro, todo impeque, al otro día de nuevo... chiquillas ustedes saben que este día vienen esto y el otro, esto acá, esto allá, que arréglate esto, que arregla esto otro, que arregla el extintor que ahí no corresponde, pone este cartelito de peligro, pone esto allá... ¿me entiendes?... ponen todo en orden, y después, a los tres días, justo a los tres día como dijeron ellos, llega la Inspección del Trabajo...

(mujer, 45 años, migrante IV región)

Por otra parte, se critica lo engorroso que les resulta llegar hasta Copiapó para hacer una denuncia en la Inspección, ya que además de perder un día de trabajo y de salario, consideran que además de no recibir una adecuada orientación sus demandas no suelen llegar a una solución satisfactoria.

Mira, aquí nadie te ayuda, NADIE, yo tengo una demanda aquí en Copiapó en la Inspección del Trabajo, porque me cagó con plata un contratista... ¿Quién va a parar a ese compadre?... pero como yo voy viajando no puedo detenerme en esas cuestiones, entonces no hay forma de juntar fuerzas..., La mayoría de los temporeros somos gente que necesitamos las moneas entonces no nos preocupamos de tonteras, tratamos de trabajar bien, trabajar rápido, y así poder bajar con hartas moneas.

(hombre, 49 años, migrante V región)

3. El respeto de las leyes laborales

Los(as) entrevistados(as) considera que existe en general una falta de respeto reiterada a sus derechos como trabajadores(as), debido al interés excesivo por la producción y la escasa valoración del trabajador(a), que se manifiesta desde la excesiva duración de la jornada la laboral, la aplicación de químicos hasta las condiciones higiénicas en los lugares de trabajo como en los de alojamiento.

Hay fundos que respetan la normativa para los trabajadores, que no se expongan a los líquidos, a los químicos, hay fundos que les importa... pero hay jefes que les da lo mismo, a ellos les daba lo mismo que pasaran los camiones echando... azufre esta noche y mañana entraban los trabajadores cosechando o deshojando y a ellos les daba lo mismo, les daba lo mismo que tú anduvieras todo el día llorando por el dolor que te da en los ojos..., a ellos les da lo mismo...

(hombre, 20 años, migrante VIII región)

El maltrato verbal y la presión permanente recibido por parte de los capataces y supervisores de algunas empresas, sumado a la ausencia de una capacitación permanente en prevención de riesgos (que incluye la aplicación de químicos en los predios), pone a los trabajadores en una situación de indefensión frente a la cual tienen

escasas posibilidades de intervenir, sino es a costa de perder lo que muchas veces es su única fuente de subsistencia.

En este escenario se reconoce en la subcontratación un factor negativo en la forma en que se había venido desarrollando la producción de uva en el Valle, llegando a afirmar algunos, que los contratistas conocidos por estafar reiteradamente a los trabajadores, comenzaron a usar el RUT de sus esposas para continuar operando en la zona sin problemas. Un problema generalizado consiste en que el pago de las cotizaciones provisionales no se hace efectivo, y esos descuentos van a dar a manos de los contratistas, no obstante se estaría produciendo una normalización de esa situación ya que las empresas retendrían el pago de las imposiciones.

(...) cuando me retienen la plata de las imposiciones, yo le pago a la gente primero su plata, sus liquidaciones, luego ahí vengo con las imposiciones para acá, ellos me dan el cheque para que yo vaya a pagar las imposiciones, me revisan nuevamente, si yo tengo un problema de que no he pagado las imposiciones (...) Todo va de la mano con otro, o sea, acá te revisan lo que es el IVA, las imposiciones y las liquidaciones de la gente canceladas.
(Mujer contratista)

De la misma manera, también se estaría regularizando el pago de la semana corrida y las gratificaciones.

Ellos trabajaban conmigo acá, pero yo les descontaba por el mínimo, las imposiciones eran por el mínimo. Pero no pagaban ni gratificaciones ni la semana de corrido. Ahora no, ahora todo es por el monto ganado, pero yo les pago la gratificación y la semana de corrido. Al final, es como decir "Yo les pago a ustedes las imposiciones y ustedes quedan libres con su plata." Porque la semana corrida la saco de mi bolsillo y la gratificación igual. Es como decir "yo te pago las imposiciones."
(Mujer contratista)

No obstante el trabajador recibe un pago a trato pero ha firmado un contrato por el sueldo mínimo, los descuentos provisionales corresponderán a ese sueldo mínimo, lo que significa que un aumento de los años de trabajo para lograr alcanzar la pensión mínima, algunos consideran que esto no los afecta mayormente ya que consideran que de esa manera ganan más. Además el "trato" significa que la ganancia depende de su propio nivel de productividad.

Se tendría que aumentar el mínimo, pero no conviene que termine el trato, porque la gente gana más que el mínimo (...) debería estar el mínimo y si la persona pasa ese mínimo empieza a funcionar el trato, porque hay personas que no llegan a la cuota, por ejemplo, le piden veinte cajas y no logran llegar, ¿y que sucede?, sucede que esas diez cajas al otro día la persona hace un poco más, al otro día menos, entonces el empresario saca la cuenta, cuantas cajas hizo en la semana y le pagan por caja, aunque tenga un contrato por el mínimo, entonces le pagan menos, entonces no respetan el mínimo, el mínimo es como una pantalla..
(hombre, 48 años, migrante IV región)

En ese sentido, algunos consideran que es responsabilidad de los propios trabajadores estar concientes de los riesgos que corren con los contratistas y de su responsabilidad en torno a la información que deben manejar.

(...) la gente también, uno también tiene cierta responsabilidad (...) por no saber o no tomar conciencia de lo que está arriesgando uno (...) el contratista le dice bueno, eh, yo te descuento menos y tú ganas más, o sea la plata que iría a la AFP, no la trasladamos a la AFP sino que te la entrego a ti, entonces a ese, mala información, que es una pésima información

los trabajadores aceptan trabajar con contratistas, (...) yo se lo he explicado a mucha gente detalle por detalle que es lo que pierde cuando pierde en cada item, pero miran, se rascan la cabeza, se van, quedan con la duda y siguen trabajando igual (...) de repente el día martes, miércoles, necesitan plata van al contratista, el contratista le pasa plata, pero al final sacan unos sueldos miserables, o sea ganan treinta a cuarenta mil pesos.
(Migrante peruano)

Habría un desconocimiento generalizado sobre todo entre los chilenos de sus derechos, lo que les impediría no sólo evitar abusos, sino también tener claridad respecto a los descuentos que se hacen sobre su sueldo y cuál es su destino.

(...) en las juntas de vecinos ven cosas comunales pero que se hable de temas de derecho, de riesgos de cómo cambiar esta situación no se ve, el año pasado querían que se firmara para el seguro de desempleo y la gente creía que le iban a robar, entonces la Leslie les decía que no que era algo que les beneficiaba a ellos en que si ellos dejaban de trabajar uno o dos meses o para descansar por último iban a tener algo (...)
(Dirigenta Redmuri)

La labor de la Mesa Agrícola², que apuntaría precisamente a frenar los abusos mediante el diálogo social, tampoco sería muy valorada ya que se considera que en la práctica apoyaría sólo a los empresarios, y no constituye un mecanismo efectivo de negociación entre ellos y los trabajadores, sino un espacio para dar cuenta de la importancia que aquéllos tienen para la productividad de la región.

(...)siempre han sido mundos aparte el mundo el empresarial y el del trabajador, en esta mesa es donde se han juntado, pero yo dije el otro día al directorio que yo no sé el trabajo de la mesa y me gustaría saber qué pasa con el tema de los empresarios, porque yo lo que veo es que la mesa está avalando de que pobrecitos los empresarios,(...) de hecho esa carta a mí me dejó para adentro porque el compadre dando aspectos técnicos, científicos de todo lo que a ellos les costaba producir y que no es un tema para la inspección del trabajo, o sea, independientemente de las negociación lo que se está viendo ahí es la parte humana, el trabajador y es gente que no le interesa, si está esa mesa hay que aprovecharlo más.
(Dirigenta Redmuri)

4. La labor de los organismos públicos

Respecto al papel de los organismos públicos en el apoyo a los trabajadores, se señaló que la municipalidad no cuenta actualmente con programas específicos para atender las necesidades de temporeras ni temporeros, aunque en algún momento se trabajó con el SERNAM en el tema de cuidados infantiles. Su labor tiene que ver más bien con entregar apoyo mediante los planes de absorción de mano de obra.

(...) en estos momentos lo que tiene el gobierno por las altas tasas de cesantía que se manifiestan en esta región, son planes de absorción de mano de obra que en un porcentaje maneja la municipalidad y en otro porcentaje esta distribuido en otros servicios públicos, y gran parte de las personas que están en estos planes de absorción de mano de obra son adultos mayores que están con una pensión mínima de 39 mil pesos o temporeros que están sin trabajo.
(Funcionaria municipal)

² Constituida por representantes de los empresarios de la zona, la Dirección del Trabajo y la Pastoral de los Temporeros.

La Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) opera como contacto o vínculo entre personas sin trabajo y las empresas frutícolas de mayor tamaño, ayudándolas así a obtener empleo. También existen redes informales con municipalidades de otras ciudades con el mismo objetivo. El encargado de la OMIL mantiene contacto con diferentes contratistas y sube permanentemente al Valle.

5. Condiciones de trabajo

Respecto a este punto, la mayoría de los y las trabajadoras señaló que no se condice con las ganancias que reciben las empresas, con lo que invierten en la calidad de la alimentación, los servicios higiénicos y los campamentos.

La alimentación es considerada por muchos como deficiente porque además de ser poco variada (que no debiera ser un problema en sí), es poco nutritiva y no cubre los requerimientos de una persona que sufre un gran desgaste físico, tanto en el predio como en el packing. A ello se agrega el que los horarios de colación son muy breves y los casinos se encuentran lejos del lugar de trabajo lo que obliga al desplazamiento de los trabajadores. Otros en cambio consideran buena la alimentación y esto dependería de la empresa arguyéndose que hay una gran variabilidad en la calidad.

(...) de repente daban arroz con pollo. El pollo se puede comer pero el arroz no, el arroz está crudo, o de repente el arroz también es como... ¿cómo le podría decir?... como esos arroces graneados que dan en los hospitales... de repente en las tardes fideos, y demasiada sal. De repente cuando dan porotos, son medios duros, medios saltones, (...) de repente en el desayuno... es que por ejemplo, que salgamos a las cinco de la mañana de packing, y nos levantemos como a las once de la mañana, y vamos a buscar el desayuno, y no nos dan, porque el desayuno los dan entre 8 y 9 de la mañana... no puede ser eso, ¿cierto?, no pueden hacer eso, porque si uno se acuesta demasiado tarde, y está en esas condiciones... ¿Cierto que no pueden hacer eso?...

(mujer, 45 años, migrante IV región)

Las condiciones de alojamiento tampoco son las mejores aunque algunas empresas presentan buenas condiciones. A la falta de espacio y muchas veces hacinamiento, la falta de aseo y los problemas de convivencia se agrega la inseguridad ante la posible pérdida de objetos personales o del dinero ganado (lo que obliga a “bajar” a Copiapó a hacer un depósito en el banco), el comercio clandestino, el consumo de alcohol y tráfico de drogas, etc.

Son de cuatro personas, dos camarotes, el espacio que queda entre camarote y camarote, es como así (simulando con las manos una distancia de un metro aproximadamente), igual están buenos, porque nosotras mismas hacemos el aseo, enceramos y todo, pero los baños... hacen con suerte una sola vez al día el aseo, por ejemplo, de la uno hasta la diez, son diez cuartos, hay un baño con cinco tazas... también cinco duchas, el problema es que a veces los baños no están en condiciones, las duchas lo mismo...

(mujer, 45 años, migrante IV región)

Si bien se considera que ha habido mejoría en las condiciones de los campamentos, respecto a años anteriores, sólo algunos campamentos cumplirían con una normativa clara acerca del comportamiento que se debe tener en su interior, mientras en otros los propios guardias asignados por las empresas como “campamenteros” u otros trabajadores de la empresa, participarían de este comercio, sin cumplir su rol de vigilancia.

(...) cuando estábamos viendo como podíamos hacer algo para denunciar toda esta mierda, porque estaba tan angustiada, por el colorín que le llaman: ellos venden trago y droga a la gente y son de la empresa, son ellos los que venden y pobre que se le meta en el camino alguien de afuera por lo echan, obvio, porque es su monopolio, su cuento, y una botella de pisco o lo que sea menos de 5 lucas no vale y como no hay acceso para ir a comprar (...) lo tienen [los mismos empresarios tienen tráfico] y lo tienen porque yo lo viví, estuve ahí, de frente todos los días.

(mujer, 42 años, temporera de Copiapó)

Ante ello los(a) trabajadores(as), sobre todo quienes ya conocen el sector, generan estrategias para sobrellevar su estadía compartiendo el espacio con quienes puedan mantener una habitación aseada –tarea de la cual muchas veces se hacen cargo ellos mismos- y una convivencia armoniosa. En un ambiente tensionado es fácil que se desate la violencia, si existe el consumo de alcohol y drogas en los campamentos, ante lo cual se toman ciertos resguardos, pese a que el control policial habría contribuido a mejorar la situación.

Sí, en Amolanas era brígido, era como sin ley, todos los arrancados por la justicia....

(...) Han matado a mucha gente, a pleno día por un cigarro, por un vaso de cerveza, y las mocosas que se van a pitiar con los niños, entre ocho, diez niños, no sé, se las violan y las matan.

(mujer, 51 años, migrante IV región)

No, uno mismo tiene que saber vivir su vida nomás, y si yo ando solo, no me voy a andar metiendo con un grupo que no conozco, y si converso, converso con la persona del lado y eso (...) antes era *brígido*..., ahora no, porque ahora está malo, muy controlado, se está metiendo Investigaciones allá arriba, antes no poh, antes no entraba nadie..., riñas, peleas brígiditas, ahora está bien controlado. Antes había un fundo, bueno todavía está ese fundo, que se llama Amolanas, ese era el más brígido del Valle, estamos hablando de ochenta y siete, nueve, noventa..., era brígido, daba miedo entrar a trabajar..., claro ahora no, uno entra tranquilamente, ahí llegaba puro *canero* no más.

(hombre, 48 años, migrante Vallenar)

Conclusiones

Los apartados referidos a los trabajadores sugieren las siguientes conclusiones.

El trabajador y la trabajadora migrante conforman un heterogéneo sector social no sólo porque provienen de diferentes lugares, tienen distinto nivel de escolaridad, edades y sexo, nacionalidad y etnia sino además diferentes intereses que se aúnan en la obtención de un trabajo y un salario en la temporada de la uva en el valle.

Hay quienes llegan al valle para alimentar a su familia y en este lugar se ubican especialmente las mujeres jefas de hogar. Otros persiguen juntar dinero para mejorar su pequeña parcela en el sur; muchos jóvenes con hijos pequeños consiguen ahorrar para pasar los meses de invierno; los solteros, con menos obligaciones familiares, llegan a tentar suerte y entre ellos hay quienes persiguen juntar dinero para sus estudios mientras los extranjeros son impulsados a migrar por la posibilidad de ganar más en un país que se presenta especialmente frente al mundo andino como el faro de la bonanza económica. Así, distintas situaciones y trayectorias sociales se confunden en el valle durante la temporada.

En general, los itinerarios migratorios no contemplan únicamente al valle de Copiapó sino que este se configura como uno de los puntos de detención de un largo recorrido siguiendo la maduración de la uva y de otros frutos.

Sobre la base de una mayoría de migrantes, hombres y mujeres que habitan el valle trabajan en las temporadas. Para las mujeres de afuera del valle, muchas de ellas dueñas de casa, este trabajo constituye un ingreso importante y un factor de mejoramiento de las condiciones materiales de vida, sobre todo cuando constituye la única fuente de ingresos de la familia. A esto se suman los hombres con obligaciones familiares que logran, a falta de otros empleos, hacer más larga la temporada a través de la rotación en distintas labores de la uva así como lo hacen los jóvenes de ambos sexos locales y migrantes, cohorte con los niveles de cesantía más altos en todo el país.

A los hombres se los ubica más frecuentemente como los “parroneros” mientras a ellas se las define como “las packineras”. Por más resistencia que haya a situar a los copiapinos en las labores agrícolas, trabajo para el que estarían mejor preparados los del sur del país dada la tradición local masculina en la minería, a todas las mujeres sean del valle o de afuera se las ubica sin dificultad en los packing. En este campo de definiciones, si las identidades laborales masculinas están en disputa y compiten, esto no ocurre con las mujeres.

La atomización social es visible no sólo en la fuerza de trabajo migrante sino entre los temporeros locales que se suman cada año junto con los que vienen de afuera a la temporada laboral. Esta atomización obedece a la composición diversa del sector pero también a la estigmatización que se construye y reproduce desde todos lados y desde diversas vertientes. A muchos copiapinos les despierta sospecha y temor el trabajador afuerino. El estigma se construye sobre la base del supuesto aumento de la delincuencia de primavera y verano pero también sobre la base de que el trabajador de afuera acepta cualquier condición de trabajo. El estigma se construye también como resultado de un imaginario que coloca a las mujeres migrantes en la mira y particularmente a las jóvenes. Libertinaje e inmoralidad, forman parte del escenario que se describe en los campamentos-dormitorios que valle arriba van estacionando y localizando a l@s que vienen de más lejos. Las empresas de abajo en cambio reciben más trabajadores de viven en el valle y que cada día suben a los parronales y los packing. De la estigmatización no escapan los migrantes de sexo masculino sobre quienes se comenta que roban, que violan, que son buenos para el “carrete”, y que entre ellos hay “patos malos” que toman el trabajo temporal como guarida para esconderse de la policía.

De los copiapinos se dice que son flojos y conflictivos, que reclaman más y que no aceptan, como lo hacen los de afuera, cualquier trato ni cualquier salario. Y entre los hombres y las mujeres de Copiapó se construyen otras representaciones. Los hombres suelen ver a las mujeres como terreno fértil a la explotación mientras ellas defienden su trabajo porque de él depende la sobrevivencia de la familia. No se completa el panorama dejando fuera a los extranjeros. De los peruanos y los ecuatorianos se dice que son gente de pocas palabras y que sólo se dedican a trabajar; se los ve como los más mudos frente a los supervisores y contratistas que frecuentemente gozan del estereotipo de la falta de respeto y el maltrato a los trabajadores bajo su supervisión. Desde luego hay excepciones. Algunos de los trabajadores extranjeros entrevistados piensan en cambio que los chilenos tampoco se organizan para mejorar la situación que en común es vista como deficiente, marcada por la indignidad y por la ausencia de respeto por el trabajo. Concordando con las opiniones de trabajadores chilenos, sostienen que a menudo las condiciones de trabajo son malas, que no se respetan las leyes y que esto se ve agravado por los contratistas. Incluso entre estos últimos existen opiniones divergentes. Los contratistas hombres piensan que las mujeres que se hicieron contratistas no saben hacerlo. Ellas en cambio parecen tener habilidades para reclutar a trabajador@s dada su capacidad de sociabilidad y sus facilidades para establecer contactos.

Si este tipo de opiniones se encuentra en los trabajadores del valle y los de afuera, entre hombres y mujeres, entre jóvenes y adultos, chilenos y extranjeros y pasan a ser

parte del sentido común, existen otros factores que alimentan este sistema de desconfianzas y estigmatizaciones cruzadas.

Este marco de estigmatizaciones sumadas a la alta diferenciación en la fuerza de trabajo temporal pareciera ser un escenario poco proclive a la solidaridad. La idea según la cual cada quién defiende “su metro cuadrado” retrata la situación de individualismo que se refuerza por la presión de un trabajo que dura pocos meses y por la presión de conseguir un monto de dinero en la temporada.

Sin embargo, ni la situación de gran heterogeneidad de las trayectorias sociales que confluyen al valle ni las diferenciaciones que se establecen entre los del lugar y los de afuera justifican situar el problema en los trabajador@s bajo el argumento de intereses diversos y encontrados entre ellos.

Un conjunto de otros factores impiden el establecimiento de lazos sociales no obstante existan posibilidades de construir un proceso que logre incidir en una realidad que presenta grandes disimetrías y desequilibrios entre empresarios y trabajadores.

La precarización y la vulnerabilidad social del trabajo temporal, a lo que se suma la irrupción del trabajador migrante, atentan en contra del mejoramiento de las condiciones de vida tanto de los migrantes como de los trabajadores locales y para llegar a establecer condiciones de un trabajo decente habría que visibilizar distintos mecanismos orientados a construir actores sociales para lograr que el diálogo social consiga los frutos que exige una agricultura competitiva a nivel internacional, aunque como lo veremos más adelante se han dado pasos en este sentido.

En este ámbito ha habido esfuerzos que ya llevan muchos años cuya persistente acción a favor de la defensa de los derechos de los trabajadores se ha visto entrabada por las limitaciones que impone la propia legislación laboral así como la misma lógica del funcionamiento de las empresas del valle que coexisten con la falta de validación durante mucho tiempo de organismos que se preocupan por la situación de l@s trabajador@s temporales.

Así por ejemplo la Pastoral de los Temporeros del Arzobispado de Copiapó tiene su origen en los años ochenta y se desarrolló en el marco del Área Social de la conferencia Episcopal de Chile y el Instituto Nacional de la Pastoral Rural. Fuertemente impulsada por el Arzobispo Aristía, ha llevado a cabo por ya largos años una sostenida acción de denuncia de las condiciones de trabajo en la uva que está respaldada en un fuerte arraigo de los miembros de la Iglesia, especialmente la Congregación de las Hermanitas de Jesús y de laicos que trabajan en la Pastoral entre los trabajadores/as. La acción de denuncia sostenida así como el apoyo a los temporeros/as se basa en el conocimiento de primera mano que han tenido l@s integrantes de la Pastoral en el trabajo de temporada por ya casi dos décadas, codo a codo con los hombres y las mujeres que trabajan en las temporadas, lo que les otorga gran legitimidad.

Existe en Copiapó una Asociación Gremial de mujeres vinculada a ANAMURI nacional, más joven que la Pastoral, igualmente con plena conciencia de las deficientes condiciones de trabajo y que pugna por organizar a más mujeres en un contexto difícil donde, generalmente, organizarse es sinónimo de integrar las “listas negras”. Si RATMURI persigue difundir los derechos laborales, la Pastoral de los Temporeros aparte su acción evangelizadora, opera como organismo de protección, de acogida y de respaldo a hombres y mujeres que laboran en el valle y, como se dijo, de denuncia de las malas condiciones de trabajo de temporada.

Son pocos los sindicatos del valle, a saber existen en dos empresas entre más del centenar, los que agrupan a trabajadores permanentes. El escaso grado de asociatividad constituye un factor que explica en buena parte la indefensión del mundo laboral. A la mirada externa aparece como un fenómeno que probablemente podría situarse entre los más extremos del país en cuanto ausencia de sindicalización. Comparada la ausencia de

organizaciones sociales de trabajadores con la profusa asociatividad empresarial ya sea a nivel de los productores nacionales y locales o de los exportadores, los desequilibrios en la asociatividad de estos dos actores es manifiesta.

No obstante este panorama, varios de l@s entrevistad@s reconocen los avances que ha habido estos últimos años y tales transformaciones obedecerían a modificaciones en el plano de la institucionalidad pública así como en la creación de espacios de interlocución para el diálogo social. Desde el año 2003 se creó una Mesa de Diálogo permanente con presencia de la Asociación de Productores y Exportadores de Copiapó, la Pastoral de los Temporeros, RATMURI, el Sindicato Manflas y la Dirección del Trabajo quién aparece como el organismo impulsor del diálogo social y a la vez con grados importantes de mejoramiento en la fiscalización a las empresas.

Sin embargo, existen a lo menos dos elementos que crean las condiciones objetivas para que tal situación exista y obstaculice el diálogo social que persigue construirse en los espacios creados para tales efectos, en el supuesto que el diálogo se construye con actores de semejantes niveles de representación. La primera, el sistema de contratistas que tiende a sobreprecarizar el trabajo, dadas las numerosas denuncias de incumplimiento de contratos y pagos previsionales pero, por sobre todo, a desdibujar la relación empresa-trabajo que aparece ambigua y difusa haciendo igualmente ambigua la relación laboral en que se confunde el suministro de trabajadores con la subcontratación. La segunda, la falta de densidad organizacional que permita la existencia de instancias de defensa de los intereses de los trabajador@s en un contexto donde los empresarios muestran un alto grado de organización gremial. Pese a la existencia de la Pastoral de los Temporeros y de RATMURI y de dos sindicatos de empresa en el valle, el bajísimo nivel de sindicalización en las empresas no muestra una situación de equilibrio entre organismos empresariales y organismos de los trabajadores sino más bien un agudo desequilibrio que frena la posibilidad de dar mayor impulso al diálogo social.

Con respecto de la subcontratación se encontró un acuerdo entre la parte empresarial y la parte laboral que coincide en afirmar que la figura de los contratistas no satisface ni a los primeros ni a los segundos. Sin embargo el problema radica en la necesidad de esta figura para paliar la falta de trabajadores en el valle, figura que suele ser necesaria también para una parte de los trabajadores ya sea para los traslados y la colocación en las empresas, ya sea para lograr con ellos arreglos ilegales que contribuyen a obtener mayores montos de dinero.

El sistema de subcontratación merece no sólo mayor regulación sino de mayores precisiones con respecto de las responsabilidades difusas entre la empresa y el contratista. En este campo y, sobre todo, frente a la existencia de trabajadores migrantes que abandonan el lugar, se requeriría de reformas legales que permitieran no sólo identificar al contratista sino verificar el pago de cotizaciones una vez que el trabajador ha dejado el valle.

En este contexto de la subcontratación que más bien opera como suministro de mano de obra, pueden ubicarse los argumentos esgrimidos en función de la mejor calidad de la fuerza de trabajo migrante en relación a la local y del estereotipo de la flojera del habitante de Copiapó. No logró demostrarse la veracidad de tal argumento. La especialización requerida para las labores de la uva y la baja calificación de la fuerza de trabajo se expresa en que los flujos de migrantes están permanentemente alimentados por una población joven sin experiencia. Las habilidades se aprenden en el lugar de trabajo y pese a existir una imagen de falta de solidaridad entre los trabajadores estas habilidades son transferidas entre ellos mismos. No se trata sólo de que exista solidaridad para transmitir las formas de encarar el trabajo sino frente a condiciones adversas también el individualismo coexiste con múltiples gestos de solidaridad en los lugares de trabajo.

Más que la mayor experiencia del trabajador migrante es la situación de este trabajador@ la que contribuye a que las empresas lo prefieran. Llegan a ganar dinero, buscan constituir un ahorro, y cualquiera sean las condiciones de trabajo, lo que importa es lograr estos fines. En cambio, la población local aparece con mayores exigencias y estándares de cumplimiento y con mayores iniciativas para reclamar lo que se transforma en un estereotipo negativo para los empleadores.

La hipótesis de que el trabajador local es renuente al trabajo en la uva debiera entonces vincularse más a la mayor presión por el mejoramiento de las condiciones de trabajo y al respeto de las normas legales que a la supuesta menor experiencia. En este campo hay un terreno lleno de desafíos con respecto a los bajos niveles organizativos. La ausencia de sindicatos aparece como un argumento clave para comprender un tipo de cultura empresarial que favorece al trabajador atomizado dispuesto a trabajar en condiciones que no necesariamente contribuyen a morigerar los desequilibrios existentes entre el conjunto de los actores que conforman el mundo del trabajo y la empresa.

Para un mejor funcionamiento del diálogo social sería pertinente sino fomentar la asociatividad de los trabajador@s, a lo menos no frenarla como parece ocurrir en muchas empresas. Si ese es el piso mínimo para funcionar acorde con las normas laborales que posibilitan la existencia de sindicatos en las empresas de más de 25 trabajadores, las grandes y medianas empresas del valle están lejos de acercarse a lo que la misma ley estipula.

Un argumento en contra de la asociatividad y del mejoramiento de las condiciones laborales podría esgrimirse al traer al escenario el grado de satisfacción que muestran l@s trabajadores con el trabajo. Este elemento debiera situarse en el contexto del trabajo temporal y de la alta tasa migratoria de una población que busca cualquiera sean las condiciones, obtener un empleo frente a un grado importante de desconocimiento de sus derechos. En este marco, las imperiosas necesidades económicas no debieran constituir el argumento para explicar el grado de satisfacción sino más bien la normativa laboral debiera marcar los estándares empresariales. No obstante para que haya cumplimiento de la normativa legal, primero hay que conocerla, lo que no necesariamente ocurre.

Con respecto al grado de satisfacción laboral que coexiste con las denuncias sobre deficientes condiciones de trabajo en muchas empresas, es importante remarcar las diferencias que se manifiestan entre trabajadores permanentes y temporales ya que existe mayor grado de satisfacción entre los primeros y existe mayor insatisfacción entre los trabajadores temporales y entre los trabajadores subcontratados que en los trabajadores directos, lo que respalda que uno de los problemas mayores lo constituye la subcontratación.

Vinculado a lo anterior aparecen anomalías con respecto de los regímenes contractuales que dan lugar a indagar en la forma en que se construye la flexibilización laboral en algunas empresas partiendo del modo en que se contrata a los trabajadores permanentes donde, el trabajo a trato y el contrato por faena o plazo fijo, es una norma extendida en ausencia del contrato indefinido, lo que estaría dando cuenta de una de las formas de flexibilización interna que impera en el valle.

Si entre a las estrategias de ahorro de costos de la mano de obra dada por la subcontratación (la flexibilización externa), se agrega este tipo de modalidad contractual, el panorama aparece favoreciendo aún más los desequilibrios sociales bajo la fórmula de ahorro de beneficios que procuran contratos más estables para los trabajadores permanentes. Frente a un grado de ausencia de organizaciones sociales y de manifiesta atomización social, es muy complejo aseverar que haya un grado de satisfacción mayor o menor entre los trabajadores.

Otro de los aspectos a destacar como conclusión, se refiere a la capacitación. Los empresarios se muestran más inclinados a la mayor capacitación que los trabajadores y

aunque éstos últimos la muestren como una necesidad diferenciada por género y por categoría laboral, llama la atención que una parte significativa plantee capacitación en otros rubros y habilidades, lo que somete a interrogantes la necesidad de capacitación para aumentar el empleo local.

Por último hay aspectos encontrados que se relacionan con el comportamiento de las empresas según tamaño. En general se dice que es la empresa grande y dentro de ella la transnacional en la que se favorece el mayor cumplimiento de las normativas legales. Este estudio deja planteada numerosas dudas con respecto de esta hipótesis.

El diagnóstico aquí presentado dentro del cual aparecen un conjunto de desafíos que son relevantes además en un contexto de mayores cumplimientos de estándares con respecto de la mano de obra dados por los acuerdos de los TLC, es importante señalar que en los últimos años han habido avances en materia de infraestructura: baños, comedores, dormitorios pero que estos avances son desiguales considerando que hay empresas donde no los hay.

Un punto oscuro en estas materias lo constituye la protección a la maternidad y al cuidado infantil. Los silencios y las buenas disposiciones empresariales distan del cumplimiento de las normas vigentes que pocos trabajadores aseguran se cumplen y en no pocos casos las ignoran.

Conclusiones generales

De acuerdo a los objetivos específicos del estudio, se puede afirmar que la fuerza de trabajo de la uva en el Valle de Copiapó está compuesta mayoritariamente por trabajadores migrantes de ambos sexos con un predominio masculino.

El conjunto de los migrantes, como se dijo, es heterogéneo desde el punto de vista de la edad, la escolaridad, su composición por sexo, sus orígenes culturales, étnicos y nacionales. La migración está motivada por la obtención de ingresos en proyectos de vida que muestran grandes diferenciaciones, desde trabajar para proseguir estudios, moverse a la temporada para aumentar los salarios que se pagan en los lugares de residencia, lograr un empleo, conseguir dinero para mantener pequeñas explotaciones agrícolas o simplemente a la familia y los hijos en el caso de las mujeres que los tienen hasta mantenerse a sí mismos cuando se trata de hombres solos.

Los flujos migratorios son multiculturales ya que incorporan poblaciones urbanas y rurales, nacionales y extranjeras, indígenas y no indígenas, hombres y mujeres, jóvenes y adultos.

Sin embargo, una parte importante de los trabajadores de la uva tiene un origen local y en este aspecto se entremezcla una franja de mujeres dispuesta a trabajar porque lo necesita con hombres que también están motivados por generar un empleo e ingresos pero que presentan mayores resistencias a las condiciones que se ofrecen. La hipótesis de que la tradición y la experiencia minera juega como referente para calificar el trabajo en la uva como indigno es plausible dados los grados de malestar encontrados.

La heterogénea composición de los trabajadores temporales, con la especificidad que adquiere en el valle la migración, juega en contra de la cohesión social y la asociatividad laboral. Aparte las normas laborales restrictivas con respecto a los atributos del trabajador temporal para negociar condiciones de trabajo frente a la empresa, este factor opera como factor inhibidor de la organización social. No obstante al hacerse extensiva la falta de organización a los trabajadores permanentes se estaría frente a una situación de manifiesto desequilibrio con respecto de lo observado en el sector

empresarial. Si bien existen instancias de organización de tipo comunitario y gremial su existencia se revela como algo que opera “fuera del sistema”. Es el caso de RATMURI (Red de Mujeres de Atacama) vinculada a la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas, ANAMURI y de la Pastoral de los Temporeros. Al decir “fuera del sistema” hacemos referencia a la disociación entre el mundo de la empresa y las organizaciones de trabajadores en la medida que las que existen –dos sindicatos de trabajadores permanentes en el valle– son instancias que se vinculan sólo en espacios de interlocución como la Mesa Agrícola pero que no se relacionan como actores representativos del conjunto de las empresas con intereses específicos dada la casi nula presencia de sindicatos. En esta perspectiva, la falta de ingerencia de la CUT entre los trabajadores de la uva corresponde a una señal más de la debilidad sindical en este rubro de la producción de manifiesta importancia.

Si este factor se hace visible como manifestación de grandes desequilibrios entre empresarios organizados y trabajadores atomizados, las empresas aparecen volcadas a certificarse para lograr una mejor posición en el mercado y participando en instancias afines al desarrollo de sus negocios pero en general con una muy débil presencia frente a la comunidad local y a la región. Existen excepciones dentro de los empresarios que parecen corresponder con empresarios nacionales y de origen local. No obstante existen indicadores que muestran que la región genera un alto PIB per capita, mayor que el nacional, y que los ritmos en que disminuye la pobreza son menores que los niveles nacionales. La hipótesis de la “salarización de la pobreza” se hace entonces plausible y esto se vería reforzado, según los hallazgos del estudio, por el predominio del sistema de suministro de mano de obra sobre el trabajo directo. Si los agentes intermediarios constituyen una necesidad ante la escasez de mano de obra local, las regulaciones son insuficientes y las responsabilidades ambiguas así como también las condiciones de trabajo que se manifiestan como sobreprecarizadas al existir la intermediación laboral.

En efecto, los mecanismos de contratación dado el peso de la subcontratación que preferimos llamar suministro de mano de obra, que aparecen tanto en las indagaciones realizadas a nivel empresarial como entre los trabajadores, otorgan un perfil a la producción de uva de mesa en el valle. Este perfil que se caracteriza por el recurso al agente de intermediación, parece ser un factor de desmejoramiento de las condiciones de trabajo. Esto ocurre sin embargo en un contexto de elevado cumplimiento normativo por lo cual se podría argumentar que los altos estándares de cumplimiento normativo ocultan formas que no favorecen el completo resguardo de los derechos laborales. Un ejemplo de esto son las cotizaciones por debajo del salario real, entre otros.

Con respecto a la preferencia por la mano de obra migrante, uno de los argumentos es la falta de mano de obra local. Sin embargo y dadas las características de este “segundo mercado de trabajo” vinculado a la agricultura de exportación cabría concebir la hipótesis de las mayores exigencias que impone el trabajador local que el migrante a las empresas, sumado a su posible mayor grado de conflictividad. Esta hipótesis que aflora al conocer el carácter de la mano de obra migrante y los argumentos de los trabajadores locales constituye un tema para las instancias de interlocución debido a que no se ha demostrado que los migrantes tengan ni más capacidades, ni más experiencia, ni más habilidades que los trabajadores locales. El trabajo exigido para las labores de la uva, en general, no requiere de altos niveles de calificación y se caracteriza por la especialización en tareas manuales y reiterativas. Este hecho se refuerza además al constatar que en muchas empresas la mano de obra es polivalente y versátil pudiendo ser contratada para una tarea y realizar otra.

En concordancia, la capacitación laboral no aparece necesariamente como la solución a la mayor participación de la fuerza de trabajo local en la producción de uva. Las habilidades y las destrezas más bien se adquieren por género en la socialización familiar y se “aprende” en el lugar de trabajo mediante la transferencia de habilidades entre los mismos trabajadores. En este sentido debe considerarse que los flujos de migrantes son permanentemente renovados por una población joven y sin experiencia y que las necesidades de capacitación corresponden más bien a la fuerza de trabajo permanente aunque en ciertos aspectos se planteen necesidades de capacitación entre los trabajadores temporales sin olvidar que se plantee paralelamente capacitación para no trabajar en la uva, independientemente de la deseabilidad de nivelación de estudios y de la extensión de la información sobre derechos laborales.

Por último y aunque las grandes empresas estén sub-representadas en la muestra (dado el predominio de medianas y pequeñas), en una situación donde es la gran empresa la que predomina en el valle, cabría preguntarse si los altos índices de cumplimiento normativo (con excepciones como las guarderías para niños menores, Comités Paritarios, etc.) corresponden a una cultura empresarial de responsabilidad social o si las relaciones con la mano de obra hayan sido trasladadas definitivamente y mayoritariamente a los agentes de intermediación, cuyo modo de operar parece estar al centro de la sobre-precarización del trabajo en un contexto de desconocimiento de derechos, falta de cohesión social e importantes grados de satisfacción con el trabajo donde hay pocas posibilidades de elegir y exigir.

Por último y a manera de cierre de este diagnóstico, surgen como posibles recomendaciones para el mejoramiento del Dialogo Social ya iniciado tres aspectos centrales: mayor asociatividad del mundo laboral, mayor difusión de derechos de los trabajadores y, tal vez, un procedimiento que legitime a aquellas empresas que muestran llevar adelante buenas prácticas y que acusen un grado de responsabilidad social más allá del cumplimiento normativo que exige la legislación existente.