

EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA PRODUCCION DE UVA DE EXPORTACION EN EL VALLE DE COPIAPO



CEDEM
CENTRO DE ESTUDIOS
PARA EL
DESARROLLO
DE LA
MUJER

EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA PRODUCCION DE UVA DE EXPORTACION EN EL VALLE DE COPIAPO

Financiamiento: F.N.D.R. III Región
Contraparte: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios
Realizado por CEDEM
Ejecución 7/12/2004 al 13/07/2005

PRESENTACION

1. Introducción

Localización y universo

Este estudio se localiza en el Valle de Copiapó, se circunscribe a las comunas de Tierra Amarilla y Copiapó. Está delimitado a conocer las consecuencias de las actividades vinculadas a la producción de uva de exportación en la mano de obra local y los trabajadores inmigrantes.

De acuerdo a lo propuesto en la Oferta Técnica, el estudio buscó indagar en dos grandes áreas de problemas. En primer lugar, en el tipo de empleo generado en el Valle de Copiapó por la producción de uva de mesa (permanencia/temporalidad, procedencia y sexo de la fuerza de trabajo); en segundo lugar, en las áreas vulnerables de las condiciones de trabajo, el cumplimiento normativo y especialmente en los problemas vinculados a la subcontratación de trabajadores y los posibles riesgos de informalidad laboral derivados de este sistema de trabajo.

Se debía llegar a precisar las diferencias en la proporción de trabajador@s locales¹ y migrantes, la preferencia de empresas y contratistas por un tipo u otro de trabajador, el tiempo de permanencia de los trabajadores migrantes de ambos sexos en el valle y, por último, las modalidades de contratación de la mano de obra y la forma en que opera la subcontratación. Estos aspectos se formularon en las siguientes preguntas de investigación:

Preguntas de investigación

- 1.1.1. ¿En qué proporción l@s trabajador@s de la uva son del lugar y en qué proporción provienen de fuera?
- 1.1.2. Porqué y en que funciones se contrata mano de obra local o migrante y cual es la composición por sexo y las diferencias en la temporalidad de unos y otros?
- 1.1.3. ¿Cuáles son las políticas empresariales de contratación de la mano de obra y cómo opera la subcontratación?

2. Objetivos

2.1. Generales

Proveer de información al Gobierno Regional para las políticas de empleo y calificación de la mano de obra a objeto de mitigar la tasa de desempleo así como para adecuar los criterios de inspección de la Dirección del Trabajo Regional para lograr acuerdos y metas de mejoramiento de los estándares de cumplimiento normativo por parte de los empleadores.

¹ Se definió como trabajador local a toda persona que habitara en el valle, en las Comunas de Copiapó y de Tierra Amarilla.

2.2. Específicos

- 2.2.1. Identificar el perfil de hombres y mujeres ocupados en la producción de uva del Valle de Copiapó (sexo, edad, escolaridad, procedencia, lugar de residencia habitual, funciones que desempeña en la faena, experiencia agrícola previa, condición de permanente o temporal, condición familiar, niños menores de dos años, entre otros).
- 2.2.2. Identificar y reconstruir los mecanismos de contratación y la trashumancia: de dónde vienen y cómo acceden al empleo, tiempos de permanencia en la región, tiempo de permanencia en su lugar de residencia habitual, traslados a otras regiones, en qué momentos del año, etc.
- 2.2.3. Conocer las motivaciones de los trabajadores y trabajadoras para la migración temporal desde otras regiones y eventualmente países (o hacia otras regiones).
- 2.2.4. Conocer las motivaciones empresariales para la selección de personal de la región o de otras regiones.
- 2.2.5. Identificar los criterios de especialización de la mano de obra, desde el punto de vista de los requerimientos productivos, en términos de las habilidades necesarias para los diferentes puestos de trabajo.
- 2.2.6. Conocer las condiciones de trabajo desde el punto del cumplimiento normativo (contratos, jornadas, remuneraciones), y en segundo término de estándares voluntarios.
- 2.2.7. Identificar la existencia de situaciones de informalidad (ausencia de contrato, fraude laboral) e incumplimiento grave como trabajo infantil.
- 2.2.8. Conocer las condiciones de higiene y seguridad de las faenas, en los centros de trabajo y en los traslados y eventualmente alojamiento.
- 2.2.9. Conocer las condiciones de habitabilidad, sea en instalaciones en los centros de trabajo, o en lugares privados de los poblados aledaños a las faenas, de las y los trabajadores migrantes.
- 2.2.10. Indagar sobre las condiciones de sociabilidad de los trabajadores/as transitorios, tanto en sus aspectos positivos, (solidaridad, ayuda mutua, etc) como en los aspectos negativos (riesgos de hacinamiento, acoso sexual, violencia, embarazos no deseados, inseguridad), y sobre las claves sociales y culturales de la trashumancia, de la "forma de vida" que implica este tipo de trabajo y de las barreras culturales para los habitantes de la región a ofrecerse en estos mercados de trabajo.
- 2.2.11. Conocer sobre la asociatividad empresarial y laboral: existencia de organizaciones (formales o informales) de las partes de la relación laboral.
- 2.2.12. Hacer una caracterización de las empresas dedicadas a esta actividad productiva, tanto en lo que se refiere a rasgos estructurales de operación (capital, ventas, volúmenes de

producción, mercados, planes de expansión) como en los aspectos más específicos de tratamiento de los recursos humanos: políticas de personal, criterios de selección, necesidades de calificación de la mano de obra, costos laborales, sistemas de subcontratación.

3. Metodología

Los resultados del estudio provienen de la revisión de información secundaria y de los datos obtenidos mediante la aplicación de dos tipos de instrumentos. Uno de carácter cualitativo, consistente en 17 entrevistas a trabajadores migrantes y a 6 informantes clave complementados por entrevistas grupales y por la observación en terreno; el otro, de tipo cuantitativo, consistente en dos encuestas por cuotas a 289 trabajadores y a 57 empresas. El criterio por cuotas empleado en las encuestas a trabajadores obedeció a que no se conocía previamente ni el universo total de empresas ni el de los trabajadores.

Se realizó además un registro fotográfico convencional y digital tanto del valle como del interior de algunos packing y predios en aquellas empresas que permitieron el ingreso.

3.1. Obtención de la información

La producción de los datos fue organizada en dos fases. La primera se llevó a cabo durante el mes de diciembre de 2004 y enero del 2005; estuvo orientada a recoger la información de l@s trabajador@s mediante la realización de entrevistas semi-dirigidas, individuales y grupales, a inmigrantes e informantes clave y la aplicación de la encuesta. La segunda, se realizó entre febrero y marzo del 2005 y estuvo destinada a aplicar encuestas a empresas.

La realización de las entrevistas se realizó buscando a los informantes tanto en el valle como en la ciudad de Copiapó para lo cual se contó con la colaboración de la Pastoral de los Temporeros y de RATMURI, de funcionari@s de la Municipalidad y la OMIL. Otras en cambio se realizaron buscando a los informantes de manera directa en los terminales de buses, la plaza y lugares de esparcimiento y los mismos lugares de trabajo.

Para la aplicación de la encuesta a trabajadores y empresas fue clave la carta proporcionada por la gerente de la Asociación de Exportadores. Este fue un apoyo de gran utilidad para conseguir el ingreso a las empresas. Se contó con este respaldo así como también con el apoyo de la Dirección Regional del Trabajo, a través de la comunicación de la realización de este estudio en la Mesa de Trabajo Agrícola y con el constante apoyo de dirigentes de la Red de Atacama de Mujeres Rurales e Indígenas (RATMURI) vinculada a la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI) y la Pastoral de los Temporeros del Arzobispado de Copiapó.

Si bien el equipo contaba con cinco personas, una vez en terreno se llegó a la conclusión de que debido al tamaño de la muestra y a la premura del tiempo para aplicar los instrumentos de recolección de datos, debían ser incorporados más encuestador@s. Se contactó a la Directora de la carrera de Trabajo Social de INACAP para obtener la inclusión de encuestadores locales. Tres estudiantes² que tenían conocimiento sobre el tema, fueron capacitadas para la aplicación de encuestas, asignándoles las empresas correspondientes a las categorías mediana y pequeña.

El grupo trabajó guiándose por un mapa en el que se indicaba la ubicación de las empresas y provisto de la carta de la Asociación de Exportadores. En general, las encuestas fueron aplicadas al interior de las empresas, ya sea en el packing, predio o campamento, lo que significó adquirir una visión de primera mano tanto de la organización

² Ellas también participaron en la aplicación de las encuestas a empresas.

del trabajo, como de los lugares de alojamiento. En el caso del packing, una vez obtenida la autorización para ingresar, se solicitó trabajador@s que respondieran al perfil requerido; generalmente el supervisor llamaba a l@s trabajador@s para que respondieran la encuesta, y luego se les explicaba brevemente en qué consistía. En otros casos l@s propi@s miembr@s del equipo lo hicieron. Respecto a los predios, en un caso, se consiguió el ingreso a través de una contratista, en otro el predio se encontraba próximo al campamento y se obtuvo autorización para entrar. Aplicar la encuesta en los campamentos significó efectuar una presentación de carácter colectivo donde se explicó a todos l@s trabajador@s presentes cuáles eran las intenciones y el sentido del estudio, y se solicitó voluntari@s. En general, hubo muy buena disposición de l@s trabajador@s de las distintas empresas que cedieron parte de su tiempo de trabajo, descanso o colación para contestar las preguntas. Aun aquell@s que no quisieron responder la encuesta por temor a represalias de la empresa (aún explicándoles que era anónima), aportaron información mediante conversaciones informales fuera del lugar de trabajo.

En particular hubo una empresa en cuyo campamento se logró encuestar tanto a hombres como mujeres, pero hubo bastante resistencia y negativa frente a lo que representaba un estudio de estas características, ya que no veían sus posibles beneficios. Se constataron quejas bastante fuertes sobre la empresa en cuestión con respecto a la comida y al alojamiento. Con respecto a esto último, se pudo apreciar que las condiciones al menos de espacio, eran bastante deficientes. De hecho, los dormitorios de mujeres eran contenedores sin iluminación ni ventilación adecuada y había mucho hacinamiento.

También se aplicaron algunas encuestas a trabajador@s que esperaban movilización fuera de algunas empresas, contactad@s con antelación en los lugares de trabajo o en el mismo momento así como también se contactó a trabajadores que participan en la Pastoral de Temporeros del Arzobispado de Copiapó, los que fueron encuestados en la misma ciudad. Otros en cambio, como ya se dijo, se contactaron en lugares públicos, la plaza, el Terminal de buses y bares.

3.2. Los instrumentos

3.2.1. Descripción de la muestra de empresas

Los datos de las empresas fueron obtenidos a partir de la aplicación de un cuestionario a 57 casos válidos distribuido entre empresas grandes, medianas y pequeñas. Debido a la dificultad para obtener un listado único y completo con información fidedigna de las empresas del rubro (que no lo tenía ni la Dirección del Trabajo ni la Asociación de Exportadores), la muestra quedó conformada finalmente por aquellas donde fue posible contactar a algún informante. El siguiente cuadro presenta las características de la muestra de acuerdo al tamaño de empresa* y del cargo del informante.

Encuesta a empresas

ENCUESTAS REALIZADAS SEGÚN VARIABLES CLAVE					
	Empresa Pequeña	Empresa Mediana	Empresa Grande	Sin Información	Total
Administrador	7	4	3	1	15
Dueño	12	1		2	15
Gerente o Jefe de Área	1	1	10	3	15
Gerente General		1	2		3
Subgerente	1		1		2
Administrativo	1	2	1		4
Otra	2				2
Sin Información				1	1
Total	24	9	17		57

Nota: El tamaño de las empresas fue definido de acuerdo al criterio establecido por la CORFO, sobre la base del volumen de ventas anuales: Empresa Pequeña: Ventas anuales menores a 432 millones de pesos (aprox.); Empresa Mediana: Ventas anuales entre 432 y 1728 millones de pesos (aprox.); Empresas Grandes: Ventas anuales superiores a los 1728 millones de pesos (aprox.).

3.2.2. Descripción de la muestra de la encuesta a trabajadores

Se realizó una encuesta a trabajadores de ambos sexos, locales y migrantes, permanentes y temporales que consistió en la aplicación de un cuestionario a una muestra de 289 casos válidos.

Al no contarse con un marco muestral predefinido, se estableció un sistema de cuotas, considerando sexo, lugar de residencia, tamaño de la empresa y el carácter permanente³ o temporal del trabajador. El cuestionario fue aplicado a personas que trabajaban en un total de 26 empresas. El número de casos correspondientes a cada situación según las variables consideradas aparece en el cuadro siguiente.

³ Se estableció como criterio que l@s trabajadore@s permanentes son aquell@s que hayan trabajado los doce meses del año en la misma empresa con independencia del tipo de contrato que se le haya escriturado, es por esta razón que se pueden encontrar trabajador@s permanentes que sean migrantes.

Encuesta a trabajador@s

ENCUESTAS REALIZADAS SEGÚN VARIABLES CLAVE							
		Hombre		Mujer		Total	
		Reside en Valle	Reside fuera de valle	Reside en Valle	Reside fuera de valle	Reside en Valle	Reside fuera de valle
Empresa grande	T. Permanente	12	2	3	2	15	4
	T. Temporal	18	47	27	31	45	78
	Total	30	49	30	33	60	82
Empresa mediana	T. Permanente	1	2	0	0	1	2
	T. Temporal	15	24	15	24	30	48
	Total	16	26	15	24	31	50
Empresa pequeña	T. Permanente	7				7	
	T. Temporal	9	17	14	19	23	36
	Total	16	17	14	19	30	36
Total		62	92	59	76	121	168

3.2.2. Entrevistas

La información cualitativa consiste en 17 entrevistas a hombres y mujeres migrantes y a seis informantes claves más algunas entrevistas grupales a miembros de ambos sexos de la Pastoral del Temporeros.

El análisis fue ordenado de acuerdo a los objetivos específicos propuestos en el diseño de investigación relativos a las condiciones de trabajo de temporeros y temporeras y su relación con las empresas, los que fueron clasificados en tres temas. El primero refiere al perfil de los trabajadores (edad, sexo, experiencia laboral y en el rubro de la uva de mesa), sus motivaciones para la migración y formas de sociabilidad, lo que supuso indagar en aspectos de carácter más bien culturales del trabajo temporal en la fruta. En segundo lugar se abordan aspectos referidos a los desplazamientos e itinerarios⁴ de los trabajadores y trabajadoras, los mecanismos de contratación por parte de empresas y contratistas, y los criterios de especialización requeridos o adquiridos en la práctica laboral. Por último, se da cuenta de las condiciones laborales: respeto de la normativa vigente y los estándares prevalecientes, situaciones de informalidad. Se incluyó en este punto los aspectos relativos a higiene, seguridad y condiciones de habitabilidad de los lugares de trabajo como en los poblados cercanos.

4. Orden de la exposición

La primera parte está destinada a establecer el marco teórico del problema; la segunda, a describir aspectos relevantes de la Región de Atacama y la especificidad de la producción de uva de mesa en el valle de Copiapó; la tercera, introduce el estudio con una descripción del valle, la ciudad y los lugares de trabajo; en la cuarta parte se entregan los datos que se obtuvieron de la aplicación de la encuesta a las empresas; en la quinta parte

⁴ El concepto de “trashumancia” no es aplicable a poblaciones de trabajadores ya que hace referencia al desplazamiento estacional de la ganadería.

se exponen los resultados de la encuesta a trabajadores y, finalmente, en la sexta parte, se entrega el análisis del material cualitativo obtenido en las entrevistas para terminar con las conclusiones del estudio.

5. Composición del equipo

Coordinación: Ximena Valdés (Master Geografía, Doctora en Estudios Americanos)

Diseño investigación: Ximena Valdés, Pamela Caro (Master Ciencias Sociales) y Catalina de la Cruz (Socióloga)

Fase terreno de aplicación instrumentos a trabajadores:

Ximena Valdés

Carmen Gloria Godoy (antropóloga)

Daniela Peña (antropóloga)

Gerardo Hernández (Licenciado en Sociología)

Ana Bengoa (Estudiante de Sociología)

Jaime Silva (Licenciado en Sociología)

Fase de terreno aplicación de encuesta a empresas

Catalina de la Cruz

Tabulación de datos

Catalina de la Cruz y Paulina Lizama (Socióloga)

Redacción de Informe final:

Ximena Valdés y Carmen Gloria Godoy

PARTE 1

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

I. LAS TRANSFORMACIONES DEL MUNDO DEL TRABAJO

La crisis de la sociedad salarial⁵ está marcada por la flexibilización laboral que se da en paralelo a la instalación del paradigma de crecimiento económico neoliberal. En este contexto se han producido una serie de transformaciones en el mundo del trabajo y el rol del Estado en este campo. Los cambios con respecto a lo que ocurría durante gran parte del siglo XX en que los trabajadores contaban con sistemas de protección social enmarcados en los llamados Estados de Bienestar tienen un alcance mundial y han adquirido formas singulares en Chile y los países en desarrollo.

Castel, plantea que la condición salarial ha sido afectada por el desempleo masivo y la precarización, advirtiendo que el trabajo ha dejado de ser el “soporte privilegiado de inscripción en la estructura social”, en la medida que existe “una fuerte correlación entre el lugar que se ocupa en la división social del trabajo y la participación en las redes de sociabilidad y en los sistemas de protección que “cubren” al individuo ante los riesgos de la existencia”⁶. Tales sistemas de protección social que caracterizaron a la sociedad salarial se han fragilizado por la erosión que ha sufrido el Estado en favor del predominio del mercado como organizador y regulador de lo social.

Las implicancias de las transformaciones del trabajo alcanzan aspectos de la vida cotidiana y de la propia subjetividad de los(as) trabajadores(as), tal como plantea Sennett al señalar que las sociedades contemporáneas se enfrentan a una nueva fase del capitalismo en la que predomina un comportamiento laboral basado en el desapego y la cooperación superficial, en lugar de los antiguos valores de lealtad institucional y servicio, asociado a su vez a una nueva forma de organizar el tiempo, el lugar y el trabajo⁷. La ética del trabajo fundada en el “uso autodisciplinado del tiempo y el valor de la gratificación postergada”, depende de la estabilidad de las instituciones y pierde su valor en un contexto de cambio permanente, en que “se vuelve absurdo trabajar largo y duro para un empleador que sólo piensa en liquidar el negocio y mudarse”⁸. La antigua ética del trabajo –con una identidad individual construida sobre el trabajo– que suponía contraer compromisos a largo plazo y la autopostergación en pro de beneficios posteriores, ha sido desplazada actualmente por el trabajo en equipo y un sentido superficial de la experiencia del trabajo, conveniente a una economía política flexible⁹.

De acuerdo a Castel, el salario, como modo de retribución de la fuerza de trabajo, supone tanto el disciplinamiento que regula el ritmo de la producción, como el marco legal que estructura las relaciones laborales, es decir el contrato de trabajo y las disposiciones

⁵ Siguiendo a Robert Castel, la sociedad salarial puede ser entendida como aquella fundada en una fuerza de trabajo estable, cuyo salario no sólo consiste en la retribución de un trabajo puntual, sino que también asegura derechos y prestaciones sociales. Castel, Robert. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós, Buenos Aires, 1997. p.328

⁶ Idem. p.15

⁷ Sennett, Richard. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales en el nuevo capitalismo*. Anagrama, Barcelona, 2000. p.20-30

⁸ Sennett, Richard. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales en el nuevo capitalismo...* Op.ct. p.104

⁹ Ibídem.

que implica¹⁰. Pero el desarrollo de la sociedad salarial dependió no sólo del crecimiento económico, sino también del Estado social (de Bienestar, de Compromiso en distintas acepciones) como ente central de regulación de las actividades económicas, el que además debía asegurar la protección social generalizada, la conducción de la economía, y el establecimiento de un compromiso entre los distintos actores asociados al proceso de crecimiento¹¹.

Sin embargo, este rol integrador del Estado social (en el sentido que creó las bases de integración social de los individuos), comenzó a desdibujarse a partir de los años setenta, una vez que la economía adquirió autonomía con respecto de lo social y entró en crisis la condición salarial¹², generándose y generalizándose la precarización del empleo. Entre 1980 y 1990, en casi todos los países desarrollados fueron aplicadas un conjunto de políticas laborales orientadas a superar el desajuste entre crecimiento económico y creación de empleo. Mediante estas políticas se pretendía que el número creciente de desempleados lograra reinsertarse en el mercado laboral recurriendo a la aplicación de nuevas formas de utilización empresarial del trabajo. Se esperaba que por esta vía, la resentida actividad económica aumentara efectivamente el número de ocupados¹³.

El empleo precario o denominado también como atípico, no obedece a la relación laboral clásica, sino que se caracteriza por la desprotección del (la) trabajador(a) en términos de legislación laboral y seguridad social, aún siendo considerado(a) como trabajador(a) asalariado(a)¹⁴. La precarización constituye, de acuerdo a Castel, un fenómeno menos visible que el desempleo, pero más importante, definido por trabajos inestables, estacionales e intermitentes sujetos a la coyuntura económica realizados en su mayoría por migrantes, mujeres, jóvenes no calificados y trabajadores de mayor edad que debido a su incapacidad para ajustarse a los cambios, sólo pueden acceder a los puestos más precarios, de menor ingreso y prácticamente sin acceso a la seguridad social¹⁵. De

¹⁰ Castel, Robert. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica delariado...* Op.cit. p.329

¹¹ Idem. pp.376-377

¹² Castel plantea que el tipo de relación laboral característica de la “sociedad salarial”, debió sufrir una serie de transformaciones entre los inicios de la industrialización y el denominado “fordismo”, para que aquella se constituyese como tal. La primera transformación alude a una separación rígida entre trabajadores regulares y los inactivos o semiactivos, que deben ser integrados al mercado de trabajo mediante formas reguladas. El desarrollo posterior de una “organización científica del trabajo” –conocida como “taylorismo”– desplegó una serie de operaciones técnicas tendientes a cronometrar las tareas del obrero, instalándose sobre todo en las grandes empresas y siendo aplicada con mayor frecuencia a trabajadores nuevos, de origen campesino, subcalificados y poco autónomos, o bien carentes de oficio definido. El “taylorismo” generó una dimensión nueva de la relación salarial que establecía una separación clara entre el tiempo de trabajo y el de no-trabajo, posibilitando así el desarrollo de la producción en masa. El “fordismo” supuso la articulación de la producción en masa –mediante la cadena de montaje semiautomática– con el consumo masivo, configurando una política salarial vinculada al progreso de la productividad y permitiendo que el obrero pudiese acceder al “estatuto de consumidor del producto de la sociedad industrial”. El trabajador se convirtió así en un sujeto social inscrito en un colectivo con estatus social, desplazando la relación de trabajo hacia la condición de asalariado, situación que queda fuera del “juego de las voluntades individuales”. Idem. pp. 329-340.

¹³ López, Diego et. al. “Panorama de la legislación laboral chilena. El caso de la agroindustria y la trabajadora temporal, en *Frutas y flores de exportación. Las condiciones laborales de las trabajadoras en Chile y Colombia*. Oxfam, Santiago, 2004. pp.35-36

¹⁴ Guerra A., Pablo. “¿Es necesariamente precaria la flexibilidad” en, Agacino, Rafael y Magdalena Echeverría eds. *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*. Programa de Economía del Trabajo (PET), Santiago, 1995. pp.28-29

¹⁵ Idem. p. 373

esta forma, si el pauperismo era un elemento central del siglo XIX inscrito en la dinámica de la primera fase de la industrialización, la precarización del trabajo corresponde a un proceso característico del capitalismo moderno, asociado a las nuevas exigencias tecnológico-económicas.

La precariedad del empleo en su discontinuidad e insignificancia, no permite proyectar un futuro manejable y determina una forma de habitar el mundo social sobre la base de estrategias de sobrevivencia asociadas al presente¹⁶. La precariedad se produce a través de la desregulación, flexibilidad en el empleo y la subcontratación. La desregulación supone concebir la modernización productiva como la flexibilización de las leyes laborales –con el argumento que éstas obstaculizan la innovación empresarial– pero además la eliminación del conjunto de normas sociales que establecen la forma de interactuar entre trabajadores y empresarios. Se inserta a su vez en un sistema mayor que incorpora al Estado como encargado de establecer mecanismos coercitivos en caso de que una de las parte viole las reglas¹⁷.

Las nuevas formas de empleo no estipulan normas claras y fijas, ni definen las tareas de manera rígida, y se asocian a cambios en la organización de las empresas desde una estructura vertical hacia una de carácter horizontal en función de redes¹⁸. El giro clave que obliga a la flexibilización es el paso a la producción masiva en grandes series, a través de maquinarias estandarizadas y rígidas, a la producción en pequeña escala con maquinaria programable y reprogramable, polivalente y, en ese sentido, altamente flexible¹⁹. El desarrollo de este modelo es posible con “la reemergencia de las habilidades del trabajo en la producción”, y la participación activa y el compromiso de los trabajadores en este proceso en el sentido opuesto a la actividad repetitiva, automática y programada desde la administración central, del obrero taylorista, donde predomina la separación taxativa entre planificación y ejecución del trabajo (Coriat, 1982)²⁰.

En este contexto, un personal calificado es esencialmente adaptable a nuevos desafíos y se caracteriza por su capacidad para enfrentar y resolver problemas, a diferencia del obrero taylorista, atado a la ejecución de tareas repetitivas con un instrumental que, en lo sustancial, no cambia ni se adapta²¹. La flexibilidad sería una forma de denominar a la necesidad de ajuste del trabajador moderno a las nuevas “formas particulares de empleo”, ante las que el contrato indefinido pierde su hegemonía²², y que exige al trabajador disponibilidad para responder tanto a las fluctuaciones de la demanda, como a los cambios en el mercado de trabajo.

Las empresas contratan un número mínimo de trabajadores fijos. Otros, por tiempo parcial y a término, de acuerdo a la demanda del mercado, pasando así de un régimen laboral en que predominaba el “trabajo total”, a otro donde emergen trabajadores precarios, a medio tiempo, parcial, etc.²³

Este conjunto de transformaciones conducen a interrogarse sobre la actual capacidad de integración social del trabajo en la medida que la antigua matriz de la

¹⁶ Idem. pp. 413-415

¹⁷ Guerra A., Pablo. “¿Es necesariamente precaria la flexibilidad” ... Op.cit. p.27

¹⁸ Sennett, Richard. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales en el nuevo capitalismo...* Op. Cit. p.22

¹⁹ Citando a Piore y Sabel. Echeverría, Magdalena et.al. *El otro trabajo. El suministro de personas a las empresas.* Cuadernos de Investigación N° 7. Dirección del Trabajo-Departamento de Estudios. Santiago, diciembre 2001. (reedición) p.26

²⁰ Ibídem

²¹ Ibídem.

²² Castel, Robert. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado...* Op.cit. pp.358-404

²³ Guerra A., Pablo. “¿Es necesariamente precaria la flexibilidad” ... Op. cit. p.25

condición social salarial estable, al estar asociada a garantías y derechos lo permitía. No obstante, el núcleo del “compromiso social” que generaba un equilibrio entre lo económico y lo social –ciertamente frágil y conflictivo– es decir, entre el respeto de las condiciones necesarias para producir riquezas y la exigencia de proteger a quienes las producían cambió haciendo aparecer los fenómenos de desafiliación, de precarización y vulnerabilidad social²⁴. El incremento de tales fenómenos se enmarca en la crítica y el cuestionamiento de “los derechos adquiridos” por los trabajadores “introducidos por la legislación”²⁵ lo que condujo a la puesta en marcha de la una desestabilización profunda de las regulaciones que existían en la sociedad salarial.

El abandono de las normas, de las regulaciones y la entrada en la crisis de las identidades de los trabajadores de la sociedad salarial ocurre en el contexto de la hegemonía creciente del capital financiero internacional con lo cual se desdibujan los regímenes de protección al trabajo construidos en el marco de los Estados-Naciones. Bajo la exigencia a las empresas de una tasa de rentabilidad máxima, las inversiones internacionales imponen la minimización del costo del trabajo y la maximización de su eficacia productiva, de ahí la compresión de los efectivos y la “externalización” de un número creciente de tareas bajo condiciones cada vez más precarias y menos protegidas haciendo del trabajo la “variable de ajuste” principal de este proceso²⁶. La flexibilización asume distintas formas dentro de las cuales la aparición del prestatario de servicios de mano de obra sustituye al trabajador asalariado inscrito en los sistemas de regulaciones colectivas. Por otra parte, el Salario Mínimo que constituía el “pasaporte” y el primer eslabón para ingresar en un proceso en que se adquirirían mejores posiciones ya no constituye el “piso” del mercado laboral puesto que muchos trabajadores no lo alcanzan y entre ellos los jóvenes, las mujeres, los extranjeros y migrantes que provienen de zonas menos favorecidas. Esto conduce a que se constituya una suerte de “segundo mercado de trabajo” ajeno al sistema de regulaciones de la sociedad salarial²⁷ que expresa la degradación de la condición salarial.

Varios mecanismos se colocan en marcha para avanzar en la flexibilización. Ante las exigencias de la competitividad del mercado, las empresas pueden recurrir a la flexibilidad externa o la flexibilidad interna. La flexibilidad externa se refiere a las prácticas de continua reducción de las plantillas laborales de las empresas, haciendo directamente uso frecuente de contrataciones y despidos, o bien incorporando y retirando personal a través de terceros²⁸, de tal manera que la subcontratación es confiada a empresas satélites. La externalización del personal puede darse bajo la forma de: servicios de empleo temporal; personal de nivel profesional (staff); contrapartes estratégicas, servicios especializados (consultores, “outplacement”, “outsourcing”); desarrollo de destacamentos o equipos interempresas²⁹.

La flexibilidad interna supone, en términos generales, formar un personal que haga frente a toda la gama de situaciones nuevas al costo de la precariedad de las condiciones del trabajo y de riesgos de desempleo; o bien que haga frente a las innovaciones tecnológicas, eliminando aquel que no se ajuste a las nuevas normas³⁰. La flexibilidad

²⁴ Robert Castel. Centralité du travail et cohésion sociale. En *Le monde du travail*. (sous la direction de Jacques Kergoat, Josiane Boulet, Herri Jacot et Danièle Linhart) La Découverte, Paris 1998. Pág.50.

²⁵ Idem. Pág. 52.

²⁶ Ibidem. Pág. 53.

²⁷ Ibidem. Pág. 54.

²⁸ Echeverría, Magdalena et.al. *El otro trabajo. El suministro de personas a las empresas...* Op.cit. p.29

²⁹ Ibidem.

³⁰ Castel, Robert. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado...* Op.cit. p.407

interna se refiere a distintas prácticas laborales y de organización del trabajo, realizadas dentro de las empresas y con su propio personal que desbloquean la adscripción rígida de los trabajadores a un puesto de trabajo y a un único modo de desempeñar sus tareas. Estas incluyen desde la polivalencia hasta la distribución anual del tiempo de trabajo, en contraposición a la distribución diaria o semanal de la jornada. Las distintas formas de flexibilidad interna se agrupan en cuatro unidades: flexibilidad de las tareas; organización variable de las horas de trabajo durante el día, la semana o el año; disponibilidad laboral y localización del lugar de trabajo variables; organización más variable del trabajo durante el ciclo vital³¹.

La búsqueda de “la movilidad interna, la elasticidad de la jornada de trabajo y la libertad para efectuar cambios tecnológicos y organizativos está inscrita en la definición de normas y métodos de productividad y calidad”³². Sin embargo, Sennett señala que la flexibilización del horario de la jornada laboral –impulsada en gran parte por el aumento de la fuerza de trabajo femenina– y luego su descentralización, supone una elasticidad que no ha logrado convertirse en un derecho de los trabajadores, sino en un privilegio de algunos empleados, y que en último término ha aumentando el control sobre el proceso de trabajo en sí³³.

Castel considera que el empleo estable, el empleo precario y la expulsión del empleo, constituyen un eje de integración del trabajo que se complementa con la densidad de la inscripción en redes familiares y de sociabilidad, y cuyas conexiones determinan zonas de diferente densidad de las relaciones sociales: integración, vulnerabilidad, asistencia, exclusión, o más bien desafiliación. Con esta noción se apunta al hecho de que la expulsión del orden del trabajo está asociada al aislamiento social, pero no necesariamente a la disolución absoluta de los vínculos, sino más bien a la “ausencia de inscripción del sujeto en estructuras dadoras de sentido”³⁴, impidiéndole encontrar un “lugar” en un mundo en incesante transformación.

II. LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO AGRÍCOLA EN AMÉRICA LATINA Y CHILE

La transformación actual de la economía y del mercado de trabajo afecta de manera especial a América Latina, dado que se produce en el marco de la aplicación de políticas neoliberales, de una creciente globalización económica que ha reabierto el comercio al exterior implementado acuerdos económicos y comerciales, tanto continentales como intercontinentales. Contexto en el que se ha desarrollado la actividad agrícola comercial y la agroindustria de exportación, incorporando mano de obra temporal³⁵.

Las reformas económicas aplicadas a partir de los años ochenta en América Latina, orientadas a la apertura comercial de las economías nacionales, incluyeron también reformas en materia laboral, que posibilitaron la existencia de empleos no

³¹ Echeverría, Magdalena et.al. *El otro trabajo. El suministro de personas a las empresas...* Op.cit. p.28

³² López, Diego et. al. “Panorama de la legislación laboral chilena. El caso de la agroindustria y la trabajadora temporal...” Op. cit. p.85

³³ Sennett, Richard. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales en el nuevo capitalismo...* Op. Cit. p.103

³⁴ Castel, Robert. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado...* Op.cit. pp.418-422

³⁵ Arteaga, Catalina. *Modernización agraria y construcción de identidades.* Plaza y Valdés, CEDEM, FLACSO, México, 2000.p.84

estables, la disminución de los costos del despido, la reducción del impacto del salario mínimo mediante una política salarial “conservadora”, la descentralización de la negociación colectiva y la reducción del empleo público.

Tales políticas se fundaban en el supuesto del mejoramiento de la competitividad de las empresas en el mercado externo con vistas a promover el empleo, pero de acuerdo a la mayoría de los estudios empíricos disponibles, estas reformas tuvieron un impacto negativo en la generación de empleo y equidad, produciendo entre otras consecuencias el aumento del desempleo y la precarización e informalidad del trabajo³⁶. Estas transformaciones dieron origen a la nueva estructura agraria que reemplazó al complejo latifundio-minifundio, las haciendas y comunidades campesinas, ya profundamente modificadas por la reforma agraria y que incluye desde complejos agroindustriales que están insertos en el sistema económico mundial y tienden a integrar eslabones de producción y servicios, hasta empresas campesinas que no pudieron modernizarse; dando origen a nuevos actores y formas de organización social³⁷.

En relación al resto del continente, en Chile esta clase de reformas fueron aplicadas tempranamente –desde 1978– reduciendo sistemáticamente los derechos laborales individuales y colectivos de l@s trabajador@s, y desmantelando el sistema de protección social existente, con el objetivo de instalar un sistema económico basado en el incentivo a la inversión privada, la disminución de la importancia del rol estatal y la desregulación de la economía.

Mediante estas reformas se pretendía insertar la economía nacional en el mercado externo –fundamentalmente a través de la explotación de los recursos naturales– de tal manera que junto con diseñar un mercado de trabajo adecuado a la nueva política económica, se potenciaron los sectores exportadores de materia prima como el agrícola, forestal y pesquero. Esto permitió una estrategia generadora de empleo que se basaba en el uso intensivo de mano de obra poco calificada y barata³⁸.

La flexibilidad, la precarización y su feminización caracterizan actualmente el mercado de trabajo agrícola. En el caso de Chile como de otros países de la región, las agroindustrias asumen la flexibilidad en el proceso de trabajo y en el empleo. Algunas características y repercusiones fundamentales de la flexibilidad en el mercado de trabajo agrícola apuntan a la inestabilidad laboral, y a la diferencia entre el número de personas contratadas como trabajadores permanentes, y la gran masa de empleados temporales y con horarios y condiciones variables. Por otra parte, los salarios también se han vuelto inestables en la medida que se paga por tarea realizada, sin existir prácticamente otro tipo de prestaciones sociales ni legislación al respecto. La tendencia a la concentración y sucesión escalonada de la demanda, produce complementariedad de ciclos en el mercado internacional, conduciendo a la especialización geográfica de la producción, obligando así al desplazamiento de los trabajadores y generando corrientes migratorias internas y externas³⁹.

En este sentido, tanto los países industrializados como los países en desarrollo constituyen un polo de atracción para personas que están dispuestas a emplearse en actividades que en su país de origen hubieran rechazado. Las diferencias de salarios entre los países de origen y destino, y la existencia de condiciones de pobreza explicarían su disposición a realizar trabajos con menor calificación, que exigen un gran desgaste

³⁶ López, Diego et. al. “Panorama de la legislación laboral chilena. El caso de la agroindustria y la trabajadora temporal... Op.Cit. p.36

³⁷ Arteaga, Catalina. *Modernización agraria y construcción de identidades...* Op.cit. p. 81

³⁸ López, Diego et. al. “Panorama de la legislación laboral chilena. El caso de la agroindustria y la trabajadora temporal... Op.Cit. pp.37- 43

³⁹ Idem. pp.84-85

físico, y/o la exposición a riesgos ambientales. “La inserción de los migrantes irregulares en las ocupaciones menos calificadas responde a una necesidad estructural de las sociedades desarrolladas. Los empleadores demandan, para los puestos de trabajo menos calificados, a trabajadores que no presionen sobre la estructura de salarios. Dado que, por otra parte, los inmigrantes no ponderan la relación entre salario y prestigio social vinculado a una determinada contratación se evitan los inconvenientes económicos (inflación estructural) que podrían provocar los nativos que exigieran aumentos salariales. (...) Los migrantes no autorizados al ingreso o al empleo se encuentran al margen de toda protección en cuanto a seguridad y salud en el lugar de trabajo, o salario mínimo. A menudo son empleados en sectores en que estas normas no se respetan o no se hacen respetar⁴⁰ .

La temporalidad del trabajo, la migración y el desplazamiento de las zonas urbanas a las rurales junto a la falta de protección, determinan así la precariedad del mercado de trabajo agrícola. La incorporación masiva de mujeres y jóvenes a este mercado de trabajo, y luego, la desvalorización del salario debido a que el salario real es menor y corresponde exclusivamente al tiempo trabajado, también forman parte de este proceso, y derivan en la sobreexplotación de la fuerza de trabajo. En este contexto, y producto, entre otros factores, de la modernización de la agricultura, el trabajador permanente pierde preeminencia frente al trabajador eventual, llegando el caso chileno para principios de la década de los ochenta, a un 72% del total del trabajo asalariado⁴¹ .

La feminización del mercado de trabajo agrícola, por otra parte, se inscribe en “un proceso global de inserción masiva de las mujeres al trabajo extradoméstico”, y se vincula al modelo de flexibilización de las relaciones laborales, productivas y de la organización del trabajo, en la medida que la mano de obra femenina se vuelve funcional a este modelo, como lo constatan estudios realizados en zonas agrícolas altamente modernizadas, relacionadas con la agroindustria de exportación, la agricultura comercial, industrias y maquilas⁴² .

En el caso chileno como ya se mencionó, las reformas laborales que fueron introducidas aproximadamente a partir de los años ochenta, aduciendo la mejora de la competitividad de las empresas que facilitarían la creación de empleos, se enfocaron en el sistema de contratación y despido, en la normativa y la negociación colectiva, la organización sindical y la seguridad social, equiparando los contratos indefinidos y los temporales, a diferencia de la legislación anterior⁴³ que privilegiaba los primeros. La flexibilidad de los salarios sólo podía ser garantizada mediante un mercado laboral que funcionara libre y competitivamente, para que alcanzaran sus niveles de equilibrio, permitiendo la eficiente asignación de los recursos productivos. Desde esta perspectiva un mercado laboral competitivo supone un requisito para compatibilizar eficiencia económica con la libertad e igualdad que deben prevalecer en las relaciones de trabajo; la única vía para armonizar “el crecimiento del empleo y de la economía y de avanzar hacia una distribución más equitativa del ingreso, colocando, al mismo tiempo, en manos de los trabajadores la decisión de su propio destino”⁴⁴ .

⁴⁰ Taran A., Patrick y Eduardo Geronimi. “Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección”. *Futuros*. Revista trimestral latinoamericana y caribeña de desarrollo sustentable N°8, 2004, vol.2. Disponible en <<http://www.revistafuturos.info>> al 1 de marzo de 2005.

⁴¹ López, Diego et. al. “Panorama de la legislación laboral chilena. El caso de la agroindustria y la trabajadora temporal... Op.cit. p.86

⁴² Idem. pp.86-88

⁴³ PNUD. *Nosotros los chilenos: un desafío cultural*. Informe de Desarrollo Humano 2002... Op. Cit. p.94

⁴⁴ Vergara, Pilar. *Auge y caída del neoliberalismo en Chile*. FLACSO, Santiago, 1985. p.145

La extensión del trabajo temporal o sin contrato estable habría influido en el aumento del grado de precarización del trabajo en todas las ramas productivas, afectando el nivel de ingresos y la calidad de vida de los trabajadores. A la vez, la expansión del trabajo temporal femenino y masculino, en el sector agrícola, se sostiene en la asalarización de la fuerza de trabajo, acentuada durante el régimen militar en el contexto de la contra-reforma agraria, ante el desempleo y la cesantía⁴⁵. Por una parte, la necesidad económica se transformó en una justificación para el trabajo femenino, pero además las labores realizadas en los predios y packing –minuciosas y delicadas– corresponden a destrezas adquiridas por las mujeres en el proceso de socialización familiar, diferenciado por género, de tal forma que no requieren un entrenamiento ni capacitación previa⁴⁶. Sin embargo, la superación de las crisis económicas que se produjeron entre la década de los setenta y ochenta, no influyeron en la retracción de las mujeres del mercado de trabajo⁴⁷. Al contrario, porque mediante el salario femenino se frena la caída de los grupos familiares en mayores niveles de pobreza, impidiendo la salida de los hijos del sistema escolar y permitiendo el acceso y habilitación a la vivienda y mejores niveles nutricionales⁴⁸, los empleos femeninos se mantuvieron y aumentaron.

La implantación del modelo económico neoliberal se tradujo en tasas de crecimiento sostenido basadas en el incremento y diversificación de las exportaciones; el reverso de este proceso fue la creciente asalarización agrícola hacia fines de los años ochenta. La estructura productiva agraria se vio sometida a un proceso modernizador (flexibilización laboral, declive y privatización de los sistemas de protección social) del que emergieron los temporeros y temporeras de la fruta, un sistema de inserción asalariada precario y vulnerable⁴⁹.

En Chile, fue sobre todo la fruticultura la que se vio favorecida con las diversas medidas que se tomaron desde fines de la década de los sesenta, y que fueron reforzadas con las políticas neoliberales del gobierno militar⁵⁰.

III. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO ESTACIONAL EN LA AGRICULTURA

En Chile el trabajo asalariado de temporada tiene larga data; durante el predominio del sistema hacendal existían trabajadores temporales denominados “peones”, “gañanes” o “afuerinos”, los que correspondían a “un individuo –generalmente un hombre, joven y soltero– que se incorporaba al mercado de trabajo a través de dicha posición. La mantenía sólo por algunos años, generando un ingreso secundario para su grupo familiar. A menudo ni siquiera tenía una relación de trabajo directa y personal con la hacienda”⁵¹ sino era reclutado por el estamento superior del inquilinaje. Sin embargo, en la actualidad su composición y características como grupo social obedecen al proceso de modernización agrícola y al auge y expansión de la fruticultura de exportación. Mientras la misma denominación de “temporero”, habría comenzado a utilizarse en la década de los

⁴⁵ Valdés, Ximena. *Vida privada, modernización agraria y modernidad*. CEDEM, Santiago, 1999. pp.107-124

⁴⁶ Idem. p.108

⁴⁷ Idem. p.109

⁴⁸ Idem.

⁴⁹ Idem.

⁵⁰ Arteaga, Catalina. *Modernización agraria y construcción de identidades...* Op.cit. pp. 88-89

⁵¹ Venegas L., Sylvia. *Una gota al día... Un chorro al año... El impacto social de la expansión frutícola*. Grupo de Estudios Agro-Regionales/GIA. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. LOM, Santiago, 1992. p.11

setenta para referirse al trabajador agrícola hombre o mujer contratad@ por menos de seis meses, cuyo lugar de residencia es generalmente urbano o un “poblado rural”⁵².

Efectivamente, la contratación temporal alcanza como promedio anual máximo los cinco meses, sus ciclos ocupaciones son inestables y muestra un incremento importante durante los meses de verano, coincidentemente con la etapa de cosecha. Se trata de una forma de empleo que exige un gran esfuerzo durante el período de faenas, ofreciendo deficientes condiciones de trabajo, además de cesantía u ocupaciones informales y esporádicas durante el resto del año. Existe generalmente la posibilidad de exposición a graves riesgos ambientales, los trabajadores tienen escaso acceso a instalaciones sanitarias, alojamiento y alimentación adecuados, registrándose un promedio excesivo de duración de la jornada de trabajo diaria, bajos salarios, y prácticamente ninguna cobertura previsional. La introducción de capitales extranjeros provenientes de empresas trasnacionales que tienen fuerte presencia en el sector agroexportador chileno no ha mejorado esta situación⁵³.

Como ya se mencionó, las modificaciones a la legislación laboral permitieron flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo, reduciendo al máximo los costos laborales y ampliando las facilidades de contratación y despido, de tal forma que el empleo, particularmente el femenino, se vio seriamente afectado cuantitativa (incremento del desempleo y aumento de la estacionalidad y temporalidad) y cualitativamente (precarización). La expansión de la agroindustria de exportación, especialmente hortofrutícola, impulsó por una parte el uso intensivo de mano de obra, llegando a generar la migración de pobladores urbanos al campo en período de cosecha, y por otra, la generación de normas que regularan esta actividad⁵⁴. Pero la propia legislación laboral tenía un carácter desregulador, de tal manera que mediante la nueva normativa sólo se pudo establecer algunas obligaciones empresariales (otorgar transporte, alimentación y alojamiento para trabajadores temporales que se desempeñaran en faenas apartadas), que tienen importancia en la medida que impiden que tales prestaciones sean descontadas por los empleadores del salario de los trabajadores, como se venía haciendo en la práctica⁵⁵.

⁵² Idem. Pág.94 Se estima que alrededor de un 30% por ciento del total proviene de sectores urbanos, el 20 % reside en localidades rururbanas, y el otro 50% correspondería a residentes de áreas rurales. Por otra parte, se estima que un 31,2% del total de temporeros rurales, hombres y mujeres, se encuentra en situación de pobreza, llegando en el caso de los urbanos al 55,3%. Caro, Pamela y Catalina de la Cruz. “Trabajadoras de la agroexportación: costos y consecuencias derivados de la precariedad del empleo” en, *Frutas y flores de exportación. Las condiciones laborales de las trabajadoras en Chile y Colombia*. Oxfam, Santiago, 2004. p.120

⁵³ López, Diego et. al. “Panorama de la legislación laboral chilena. El caso de la agroindustria y la trabajadora temporal... Op.cit. p.44

⁵⁴ La Ley 19.250 de 1993, incorporó al Código del Trabajo un párrafo sobre “Normas especiales para los trabajadores agrícolas de temporada”, cuyos párrafos 93 a 95, están dedicados a los trabajadores agrícolas de temporada. El Artículo 93 los define como: “(...) todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivados de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de maderas y otras afines”. Además se establecen formalidades para la celebración del contrato de trabajo; la obligación del empleador de proporcionar condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, que permitan mantener, preparar y consumir alimentos y, medios de transporte. Canales, Patricia y Virginia Loiseau. “Los trabajadores agrícolas en la legislación chilena”. Disponible en <http://www.bcn.cl/pags_publicaciones/serie_estudios/esolis/235-05.htm> Disponible al 1 de marzo de 2005.

⁵⁵ López, Diego et. al. “Panorama de la legislación laboral chilena. El caso de la agroindustria y la trabajadora temporal... Op.cit. p.44

Otra característica importante del trabajo de temporada es la subcontratación de servicios o suministro de trabajadores, proporcionados por terceros a los empleadores, impulsando así la migración interregional mediante el “enganche” de trabajadores. La figura del enganchador ha existido tradicionalmente en el campo, vinculando la demanda de mano de obra en determinados momentos del ciclo agrícola, pero hoy emerge también la figura del “contratista”, quien no necesariamente sólo contacta a los trabajadores, sino que opera como empleador directo. Para muchos trabajadores esto se convierte en una situación de incertidumbre e incumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, debido a que no existe claridad respecto a quien figura efectivamente como empleador –la empresa o el contratista– y las responsabilidades que le corresponden a cada cual recaen en el campo de la ambigüedad⁵⁶. Porque el suministro de personal supone una forma de desplazar los aspectos laborales de la relación de trabajo desde el lugar donde se prestan efectivamente los servicios y desde donde se organiza y dirige este proceso⁵⁷ al que provee de estos servicios a la empresa. Los servicios prestados por el trabajador a la empresa usuaria se liberan de los aspectos burocrático-administrativos del derecho laboral y pasan a ser incorporados de manera directa, simple y pura por el usuario, prácticamente el trabajador ve restada su forma social, que lo constituye como tal⁵⁸.

Este tipo de relación con agentes que actúan como intermediarios de mano de obra se explicaría sobre todo por la incorporación y expansión de superficies plantadas en regiones cuya actividad tradicional no era la fruticultura, y que carecen de mano de obra en momentos claves de producción. Pero además permite en la práctica, que los empleadores dispongan de un mayor número de trabajadores en un período más breve, eviten los problemas de reclutamiento y relaciones con los empleados, y ahorren los costos de supervisión y administración⁵⁹. De esta manera, la intermediación laboral aparecería como una modalidad adecuada a la relación laboral que emerge de la actividad agro-exportadora, porque vincula y dinamiza la demanda y oferta de mano de obra, especialmente durante la cosecha y post-cosecha, y proporciona y facilita oportunidades de empleo. Sin embargo, genera otro tipo de problemas como la falta de solvencia económica de quien ejerce la intermediación entre la empresa y los trabajadores –muchas veces un ex temporero o trabajador estable de una empresa– para garantizar el pago del salario u otras obligaciones con los trabajadores⁶⁰.

De acuerdo a un estudio realizado en CEDEM el año 2003 sobre el sistema de contratistas en la provincia de Curicó, VII región, las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores dependientes de contratistas han sufrido una sobreprecarización, y en todas las dimensiones consultadas se observa menor ejercicio de derechos laborales y peores estándares laborales (mayor informalidad, incumplimiento de lo establecido en el contrato, condiciones sanitarias y ambientales más precarias,

⁵⁶ La responsabilidad directa respecto al cumplimiento de las leyes laborales es del empleador directo; si se trata de un “contratista”, la responsabilidad subsidiaria recae en la empresa que contrata los servicios del contratista. La reforma laboral del año 2001, a través del Artículo 92 bis del Código del Trabajo, elaboró un procedimiento de control y regulación de la actividad de los intermediarios agrícolas: la Declaración Jurada Solicitud de Registro de Intermediarios Agrícolas. Caro, Pamela y Karina Santana. “Fiscalización de las condiciones de trabajo de las asalariadas agrícolas de temporada”. Herramienta para de la defensa de los derechos laborales. Colección Educación Ciudadana. CEDEM, Santiago, 2004. pp. 16-17

⁵⁷ Echeverría, Magdalena et.al. *El otro trabajo. El suministro de personas a las empresas...* Op.cit. p.31

⁵⁸ Idem. p.33

⁵⁹ Riquelme, Verónica. “Temporeros agrícolas: desafíos permanentes”. *Temas Laborales* N°15, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2000.

⁶⁰ Idem.

debilitamiento del derecho a salario “fijo”, disminución de la protección frente a riesgos, entre otros)⁶¹.

El trabajo temporal o estacional de la agricultura en Chile, se extiende desde la III a la X región del país, de acuerdo a la ubicación de las plantaciones de frutales, hortalizas, flores y semillas. Los temporales realizan labores de carácter cíclico en los huertos, predios e invernaderos en tareas de poda, amarre, raleo, limpieza, cosecha, polinización, etc., y faenas de post-cosecha en las plantas embaladoras y procesadoras en las que se realiza la selección, limpieza, embalaje, etc. Pese al carácter cíclico de este tipo de empleo, los trabajadores y trabajadoras de temporada constituyen un contingente estable, en el que un trabajador puede tener más de un contrato laboral con el mismo o distintos empleadores, para realizar una o varias funciones dentro del rubro agrícola, aun cuando trabaje el resto del año en otra actividad⁶².

Entre los fenómenos que estudios realizados por CEDEM dan cuenta, se encuentra el hecho que la asalarización femenina tiende a reproducir la tradicional división sexual del trabajo tanto en la familia –lo que implica la tensión en la compatibilización entre trabajo-familia (sobre-responsabilización de las mujeres, stress, neurosis, rupturas familiares, entre otros efectos)⁶³– como en el lugar de trabajo. Sin embargo, actualmente se estaría produciendo una des-sexuación de tareas como la poda, amarre y desbrote, realizadas en invierno y consideradas propiamente masculinas⁶⁴.

En el caso de la fruticultura, el aumento de la demanda de fuerza de trabajo durante las temporadas de cosecha y embalaje determina el carácter estacional del empleo. Pese a que diversos estudios constatan las dificultades para llegar a establecer cifras concretas⁶⁵, de acuerdo a estimaciones realizadas sobre la base de la encuesta Casen 2000, el número de asalariados y asalariadas agrícolas alcanza a 536.136, de los cuales el 53,5% corresponde a trabajadores permanentes y el 46,5% a no permanentes, haciendo un total de 249.303 trabajadoras y trabajadores temporeros. La categoría de asalariada no permanente es en la que se encuentra el mayor número de mujeres, llegando a un 74,5% del total de asalariadas (90.894), unas 67.716, correspondientes a la agroindustria⁶⁶. En términos demográficos, entre las temporeras predominaría mujeres entre 30 y 64 años de edad (58,1%), 15 y 29 años (40,7%), y un pequeño margen mayor de 65 años (1,3%). De tal forma, que gran parte son madres, están o estuvieron casadas o en una relación de pareja; mientras que la escolaridad de las temporeras llega a 7,6 años frente a la de los hombres de 6,7 años⁶⁷.

Como ya se ha dicho, un rasgo distintivo del mercado de trabajo agrícola en la actualidad es su feminización; las mujeres constituyen más de la mitad de los trabajadores temporales y constituyen la categoría ocupacional más numerosa luego de las trabajadoras en el empleo doméstico remunerado y las asalariadas del sector comercio⁶⁸.

⁶¹ Oferta técnica, p.2. y Cf. Caro, Pamela y Catalina de la Cruz. *Contratistas e intermediación laboral*. CEDEM, Santiago 2005.

⁶² Idem.

⁶³ Oferta Técnica, p.2.

⁶⁴ Caro, Pamela y Catalina de la Cruz. Op. Cit.

⁶⁵ Las encuestas son aplicadas en momentos que no siempre son los de mayor actividad, y la medición de las trabajadoras mujeres se vuelve más difícil pues se consigna sólo el trabajo en el huerto y, en el caso de los packing, sólo cuando se ubican en los mismos huertos. Cf. Caro, Pamela y Catalina de la Cruz. “Trabajadoras de la agroexportación: costos y consecuencias derivadas de la precariedad del empleo”... CEDEM, Santiago 2003. p.120

⁶⁶ *Ibidem*.

⁶⁷ *Ibidem*.

⁶⁸ Riquelme, Verónica. “Temporeros agrícolas: desafíos permanentes”... Op.cit.

Sin embargo, la desprotección contractual en la que se encontraba al menos hasta el año 2000 un gran porcentaje de las trabajadoras, contrasta con el éxito económico que ha alcanzado el sector agro-exportador, así como el hecho de que un alto porcentaje de ocupad@s agrícolas permanentes no cotizaban en algún sistema provisional –llegando a un 58% en el caso de las temporeras– ya sea porque así “aumentan” su ingreso líquido o porque los empleadores no cumplían con el pago de las cotizaciones previsionales al término de la relación laboral, lo que terminará por afectar su futuras pensiones⁶⁹.

Por otra parte, desde los años ochenta que existen denuncias sobre los efectos nocivos que tiene para la salud de las trabajadoras y trabajadores el uso de agro-tóxicos, sobre todo en regiones de intensa actividad agrícola⁷⁰. Este aspecto adquiere especial relevancia al constatarse que la importación de plaguicidas en Chile se ha triplicado desde 1984, pues en dicho año se importaban 5.577 toneladas y en 1997 sobrepasaba las 16 mil toneladas⁷¹. Después de veinte años de agro-exportación con uso de productos tóxicos, en los años noventa los organismos públicos tomaron algunas medidas como prohibir productos de la “docena maldita” (excepto el Paraquat que tiene una “severa restricción” y el Parathion que se suspendió en el año 2000)⁷². Sin embargo, en octubre de 2002 el entonces Director del Instituto de Salud Pública, advirtió por medio de un estudio, que el 21% de frutas y verduras consumidas en Chile estaban contaminadas por plaguicidas prohibidos⁷³.

Este es un problema de carácter estructural, pero a ello se agrega el hecho que entre los propios afectados –asalariad@s y productor@s agrícolas– existe escasa información y conciencia, acerca del impacto del uso de pesticidas en su calidad de vida y salud, salvo cuando los problemas se hacen evidentes. Cada año y en forma persistente cuando se inician las faenas de la fruta en primavera, comienzan a ser conocidas las denuncias de intoxicaciones –que siguen la misma estacionalidad del trabajo temporal frutícola, aumentan de año en año y en el 53% de los casos son de origen laboral⁷⁴– y, además, se mantiene en latencia el problema de las malformaciones congénitas, con efectos sobre la salud reproductiva y las condiciones de vida de las trabajadoras, sin considerar lo difícil que es asociar exposición a pesticidas con patologías crónicas como el cáncer⁷⁵.

Un estudio realizado a temporeras de la uva, en las regiones V, VI y RM, indicó que del total de entrevistadas un 61,6% de las que trabajan en huerto y un 42,3% en los packing dijeron estar en contacto con pesticidas durante su jornada laboral. En relación a los malestares que estos provocan mencionaron, malestares generales –dolor de cabeza, estómago, vómitos, mareos, náuseas, etc.– dermatitis; problemas visuales y respiratorios⁷⁶.

Además de los riesgos de intoxicaciones agudas existen otros menos visibles, lo que a pesar de las dificultades de establecer una relación causal, son más graves en sus

⁶⁹ Caro, Pamela y Catalina de la Cruz. “Trabajadoras de la agro-exportación: costos y consecuencias derivados de la precariedad del empleo”... Op.cit. p.122

⁷⁰ Idem. p.123

⁷¹ Cf. Memoria, seminario internacional “Control ciudadano para la fiscalización y reducción del uso de plaguicidas”, RAP-AL. Nov., 1999.

⁷² <http://www.rap-al.org/plaguicidas/chile.htm>

⁷³ Señalaba que un 4% de las muestras contenían Ethilparaitión, plaguicida prohibido en Chile desde 1999, un 8% contenía Mevinfos prohibido en 1994”.

⁷⁴ REVEP. Ministerio de Salud. Situación epidemiológica de las Intoxicaciones Agudas por Plaguicidas Chile 1998. Pág. 10-11-12.

⁷⁵ Caro, Pamela y Catalina de la Cruz. “Trabajadoras de la agro-exportación: costos y consecuencias derivados de la precariedad del empleo”... Op.cit. pp.123-124.

⁷⁶ Riquelme, Verónica. “Temporeros agrícolas: desafíos permanentes”... Op.cit.

consecuencias a mediano y largo plazo. Estos se refieren a los efectos de los plaguicidas en la función reproductiva, ya sea a través de efectos teratogénicos (malformaciones) o mutagénicos (daño genético)⁷⁷. Los riesgos por la exposición a agro-tóxicos se agravan al constatar que un poco más de un tercio (36,4%) de los ocupados están desprotegidos de la seguridad laboral, y que en el caso de la agricultura, silvicultura, caza y pesca, dicha cifra aumenta a un 54,4%⁷⁸.

77 Caro, Pamela y Catalina de la Cruz. "Trabajadoras de la agro-exportación: costos y consecuencias derivados de la precariedad del empleo"... Op.cit. pp.124. Cf. A. Rojas "Asociación entre exposición de padres a pesticidas y malformaciones congénitas en Hospital Regional de Rancagua". Tesis para optar al Título de Matrona, Escuela de Obstetricia y Puericultura, Universidad de Santiago de Chile, 1998. Se ha podido establecer correlaciones estadísticamente significativas que señala que el riesgo de malformaciones genéticas es de un 40%, cuando los padres han estado en contacto con pesticidas. Citado en Memoria seminario internacional "Control ciudadano para la fiscalización y reducción del uso de plaguicidas", RAP-AI..., Nov., 1999.

78 Riquelme, Verónica. "Temporeros agrícolas: desafíos permanentes"... Op.cit.