



UNIVERSIDAD ACADEMIA HUMANISMO CRISTIANO

ESCUELA DE GEOGRAFÍA

TRABAJO PRECARIO EN LAS ASALARIADAS AGRÍCOLAS: EL CASO DE LA  
FRUTICULTURA EN EL VALLE DE COPIAPÓ, TIERRA AMARILLA, CHILE.

Alumna: Sacha Jiret Rincón Quiroz

Profesora guía: Ximena Valdés Subercaseaux

Tesis para optar al título de Magister en Geografía. Mención Intervención  
Ambiental y Territorial.

FONDECYT REGULAR No 1190697

## Santiago de Chile, 2020

## Índice de contenidos

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | Formulación  |    |
| 1.1   | Tema de Investigación.....                                 | 5  |
| 1.2   | Antecedentes y planteamiento del problema.....             | 6  |
| 1.2.1 | Marco legal regulatorio del trabajo en la agricultura..... | 9  |
| 1.2.2 | Organización social y sindicalismo.....                    | 12 |
| 1.2.3 | Importancia de la fruticultura en Chile.....               | 13 |
| 1.2.4 | Formas de aumentar la competitividad.....                  | 15 |
| 1.2.5 | Estacionalidad.....  | 16 |
| 1.3   | Pregunta de investigación .....                            | 17 |
| 1.4   | Marco conceptual.....                                      | 17 |
| 1.4.1 | Género.....  | 18 |
| 1.4.2 | Flexibilidad laboral.....                                  | 19 |
| 1.4.3 | Precarización.....   | 24 |
| 2     | Objetivos.....   | 26 |
| 2.1   | Objetivo   |    |

|   |    |
|---|----|
| general.....  | 26 |
| 2.2Objetivos específicos.....   | 26 |
| 3 Enfoque y Metodología.....  | 27 |
| 4 Resultados y hallazgos.....   | 31 |
| 4.1 Caracterización de la muestra.....                                    | 31 |
| 4.2 Sistemas previsionales.....   | 43 |
| 4.3 Ellas.....  | 44 |
| 4.4 Trayectorias.....   | 46 |
| 4.5 Formas contractuales.....   | 47 |
| 4.6 Herramientas de trabajo.....  | 50 |
| 4.7 ¿Y los campamentos?.....  | 55 |
| 4.8 Realidad de los sistemas previsionales.....                           | 59 |
| 4.9 Trato.....  | 61 |
| 4.10 Horarios y jornadas de trabajo.....                                  | 63 |
| 4.11 Accidentalidad y enfermedades asociadas al trabajo.....              | 67 |
| 4.12 Situación de migrantes internacionales.....                          | 72 |
| 4.13 Acoso sexual.....  | 79 |
| 4.14 ¿Participan ellas en la negociación colectiva y los sindicatos?..... | 83 |
| 5. Reflexiones finales.....   | 86 |
| 6. Referencias bibliográficas.....  | 93 |

## Índice de tablas

|          |   |    |
|----------|---|----|
| Tabla 1. | Valor de las exportaciones silvoagropecuarias nacionales en miles de dólares..... | 13 |
| Tabla 2. | Entrevistas realizadas.....   | 30 |
| Tabla 3. | Empresas según rubro económico 2014-2016.....                                     | 33 |
| Tabla 4. | Trimestres móviles (2017-2018). Tasa de desocupación.....                         | 40 |
| Tabla 5. | Trimestres móviles (2017 - 2018). Rama de actividad económica.....                | 42 |
| Tabla 6. | Datos básicos de temporeras entrevistadas.....                                    | 45 |

## Índice de mapas

|         |  |    |
|---------|--|----|
| Mapa 1. | Localización comunas de estudio en la Región de Atacama.....                                 | 32 |
| Mapa 2. | Localización plantas de embalaje de la uva y catastro agroindustrial en área de estudio..... | 34 |
| Mapa 3. | Porcentaje de mujeres migrantes y no migrante en el área de estudio.....                     | 73 |

## Índice de gráficos

|            |   |    |
|------------|---|----|
| Gráfico 1. | Mediana del ingreso mensual de la ocupación principal: caza, pesca y silvicultura por zona urbana y rural por sexo a nivel país.....                          | 36 |
| Gráfico 2. | Mediana del ingreso mensual de la ocupación principal por región y sexo.....  | 37 |
| Gráfico 3. | Porcentaje distribución de empresas con accidentes de trabajo (1), accidentes de trayecto y enfermedades profesionales según rama de actividad económica..... | 68 |
| Gráfico 4. | Porcentaje de empresas de 10 o más trabajadores donde nunca ha existido un sindicato.....   | 83 |

## 1. FORMULACIÓN

*La feminización de la pobreza es un hecho. La falta de oportunidades de empleo acordes con la formación, otro. El acoso y, cuando cabe, la violencia, otro más. Todo ello para un colectivo cuyo único defecto visible parece ser el no haber tenido la previsión de nacer con otro sexo.*

*Amelia Valcárcel, filósofa española*

**“Trabajo precario en las asalariadas agrícolas: el caso de la fruticultura en El Valle de Copiapó, Tierra Amarilla, Chile” FONDECYT REGULAR No 1190697**

### 1.1 Tema de Investigación

El tema a trabajar es la precarización laboral que experimentan las asalariadas agrícolas (temporeras) producto de la flexibilización laboral en la agricultura y agroindustria de exportación en el escenario de la fruticultura en Tierra Amarilla, Chile. Bajo este marco general, se analizarán elementos referidos a las dinámicas de la calidad del empleo en cultivos agroindustriales (uva de mesa), las condiciones de trabajo, estacionalidad, así como manifestaciones e indicadores de precarización asociados a horarios y jornadas de trabajo, tipo y formas de contratación, salario o remuneraciones con respecto al salario mínimo del país.

### 1.2 Antecedentes y planteamiento del problema

A lo largo de la historia, diversos han sido los debates y discusiones en torno a las transformaciones que han tenido los distintos modelos económicos y su efecto en las condiciones laborales y salariales de los trabajadores rurales. Sin embargo, durante las últimas décadas, estos debates han incorporado elementos de análisis referidos a las evidentes, pero también invisibilizadas diferencias entre hombres y mujeres en los distintos escenarios laborales agrícolas y rurales alrededor del mundo.

El caso latinoamericano plantea elementos abordados de manera rigurosa por distintos autores desde variados enfoques y perspectivas, lo cual permite ampliar el espectro de análisis y aportar a estas reflexiones mediante el estudio de caso que la presente investigación pretende abordar; este será el de la fruticultura en Chile, en la región de Atacama y la Comuna de Tierra Amarilla, con el fin de determinar aquellos elementos que además se presentan en el entorno latinoamericano, reconociendo siempre que las diferencias contextuales son fundamentales, pero no determinantes, en tanto a pesar de ellas, se avizoran escenarios con características y patrones similares referidos a la precarización laboral tanto de hombres, como de mujeres en contextos agro-rurales, sin desconocer que son ellas quienes a diario sufren y enfrentan estas condiciones de manera mucho más pronunciada dado su lugar en la producción que se suma a las tareas reproductivas en la familia.

Es así que en textos como el de *Empleo y condiciones de trabajo de mujeres temporeras agrícolas* (FAO, 2012), luego de analizar los casos de Costa Rica, Ecuador, México y Perú, se concluye que efectivamente existen rasgos y características similares referidas a las precarias condiciones laborales que “coexisten con normativas laborales que no necesariamente conducen a propiciar empleos <<decentes>>, ya que el empleo temporal a menudo no tiene el mismo estatus que otros empleos en las legislaciones laborales” (Valdés 2012. p. 271). Sumado a estos rasgos y características se añaden altos índices de informalidad laboral propiciados por los llamados intermediarios, quienes a su vez se ven beneficiados por la falta de vigilancia que vele por el cumplimiento de las

normativas establecidas. Otro elemento central que enuncia Ximena Valdés (2012) en este texto, es acerca de la poca participación o inexistencia de sindicatos que se contrapongan de manera organizada a la violación sistemática de los derechos laborales de las trabajadoras.

El trabajo rural en América Latina se ha convertido entonces en un escenario en que las grandes y medianas empresas, mediante los procesos de informalidad y la flexibilización laboral, inserten en su personal no solamente a mujeres y niños, sino también a migrantes e indígenas, con quienes hacen efectivos menores y peores garantías laborales en términos de salarios, prestaciones sociales, instalaciones, indumentaria para evitar riesgos, horas de trabajo semanales, entre otras. Todos estos elementos, sumados a las dinámicas sociales generadoras de discriminación de género presentes en todo el mundo, (pero especialmente en países latinoamericanos) afectan de manera aguda, frontal y concreta a las mujeres que se ven obligadas a laborar en estos escenarios rurales atravesados por la injusticia y la desigualdad.

Expuestos estos elementos, ineludiblemente es necesario remitirse a otros elementos que propiciarían de manera efectiva que estos escenarios de precarización laboral se conviertan en la única posibilidad de muchas mujeres de lograr generar ingresos para ellas y las personas a su cargo. En este sentido, según Valdés (2012), “la crisis que enfrentan las economías campesinas e indígenas, el desempleo en las zonas urbanas deprimidas, y el aumento de las familias sostenidas por mujeres son procesos que están en la raíz de la asalarización” (p. 273) y que, con algunas características particulares, se presentan no solo en los países que aborda el estudio de la FAO, de los cuales hace parte Chile, Brasil y Argentina sino en otros países de la región como Colombia.

Así mismo, la estrecha relación entre grandes empresas multinacionales y este tipo de trabajos, se encuentra presente en todos los casos, incluido Chile con la producción de uva de mesa para exportar, ya que según el Servicio de agricultura

Extranjera del Departamento de Agricultura de Estados Unidos “el Valle de Copiapó, la primera región del país en iniciar la cosecha suele enviar el 70% de sus exportaciones a EE.UU.” (2018). El mismo informe asegura que del total producido en todo el país, Estados Unidos recibe aproximadamente el 47% de la producción nacional, la cual se distribuye a grandes y reconocidos compradores como Wal-Mart y Costco.

Se debe reconocer también que las fluctuaciones internacionales de los precios de los productos inciden de manera directa en la oferta laboral y, por ende, en los salarios que reciben las trabajadoras.

La citada flexibilización laboral, corresponde a una desregulación de las dinámicas laborales, las cuales se convierten en una nueva estrategia que permite al empresario reducir el salario de los y las trabajadoras sin necesidad de reducir las horas de trabajo de estos (Uriarte, 2017). Así mismo, este tipo de flexibilización presenta ciertas características específicas: en primera instancia surge como una respuesta a la rigidez del mercado laboral que se configura con las leyes laborales y la constitución de sindicatos; las formas de materializarse siempre se encuentran mediadas por acuerdos entre ambas partes; plantea condiciones de inestabilidad permanente e incertidumbre laboral a los y las trabajadoras; permite a las empresas aumentar su competitividad debido a la posibilidad de disminuir los precios de los productos por el bajo costo invertido en mano de obra y así mismo, le brinda a las empresas la libertad absoluta de contratar o despedir a quién consideren, cuando lo consideren, debido a que no existen vínculos contractuales estables con sus empleados.

Finalmente, cabe destacar que una de las características de esta flexibilización corresponde al uso sistemático y permanente de la figura de la subcontratación, que permite a las empresas mantener una relación laboral con sus empleados, pero totalmente desligada de cualquier tipo de responsabilidad, esta se concreta cuando “la empresa no posee al personal contratado dentro de su/s empresa/s

sino que dicho personal es contratado por ejemplo por una agencia de personal temporario” (Uriarte,2017).

Otro de los ejes transversales concernientes al trabajo de la fruticultura en varios países y distintos escenarios agro-rurales, es el referido a los riesgos y niveles de exposición de las trabajadoras ya que tal como asegura Valdés (2012) en el ámbito de la salud se presentan “efectos nocivos de los agrotóxicos, enfermedades laborales de tipo postural, fracturas, entre otros. Existen además riesgos derivados de la carencia de cuidado infantil que sitúan a las trabajadoras en la inseguridad por la falta de acceso a guarderías” (p. 276). En este sentido, Idrovo y Sanín (2007) luego de realizar una investigación acerca de los efectos de la exposición a agroquímicos de mujeres de distintas edades en cultivos de flores en la sabana de Bogotá, afirman que “Los resultados cuantitativos sugieren que sí existe un efecto de trabajar en la floricultura sobre los resultados de la procreación, especialmente en lo relacionado con los abortos espontáneos y las malformaciones congénitas.” (p.493).

### **1.2.1 Marco Legal regulatorio del trabajo en la agricultura**

Comprendiendo que uno de los ejes fundamentales de funcionamiento de cualquier Estado moderno se encuentra referido al marco legal y jurídico, resulta necesario indagar en torno a aquellas disposiciones legales y normativas declaradas con respecto a los distintos temas laborales, en tanto terminan siendo estas las herramientas mediante las cuales las grandes empresas y subcontratistas realizan sus procesos de precaria vinculación con trabajadores y trabajadoras en distintos sectores de la economía. A continuación, se presentarán algunas de las normativas laborales de Chile, con el fin de determinar los ejes centrales de ellas y su influencia directa en las dinámicas de precarización laboral de las mujeres rurales. Así mismo, se caracterizarán las adscripciones más relevantes del país a normativas laborales internacionales, con el fin de determinar la relación entre el contexto neoliberal global y las normativas locales aplicadas en Chile.

### *Normativas laborales en Chile.*

En el contexto chileno, existen instituciones del Estado como ente regulador, cuyo propósito se enmarca en la necesidad de asegurar determinadas necesidades de los ciudadanos. En este sentido, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social (creado en 1959) es el encargado de encaminar, coordinar y dirigir las políticas públicas relacionadas con temas laborales. Actualmente, el mencionado Ministerio cuenta con dos subsecretarías que son: la del Trabajo y la de Previsión Social, las cuales se encargan de regular e intervenir en distintos ámbitos asociados a la administración interna de las funciones de ambas subsecretarías, la administración y coordinación de las acciones del Ministerio en cuanto a asuntos laborales con otra secretarías; y la supervisión y cumplimiento de los programas de seguridad social (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, s.f).

Producto del trabajo realizado por el Ministerio del Trabajo, el 1 de enero de 2019 se presenta la última actualización del Código del Trabajo, en el cual se encuentran todas las disposiciones legales referidas a las condiciones generales de trabajo como carta de navegación tanto para trabajadores como para empleadores en todo el territorio nacional.

El código mencionado presenta algunas disposiciones generales que resultan relevantes para el presente proceso de investigación, pese a que hasta la fecha (10 de julio de 2019), el Estatuto del Temporero sigue en discusión aunque tal como afirma el Diario U de Chile el “Ministerio del Trabajo intentará instaurar una nueva mesa técnica con el objetivo de mejorar las precarias condiciones laborales de los trabajadores por temporada. Situación que fue discutida durante la administración Piñera desde 2011 y que terminó con un proyecto de ley durmiendo en el Congreso” (Ojeda, 2014).

Estas disposiciones están plasmadas en diferentes capítulos, párrafos y artículos que se refieren principalmente a: Contrato de trabajadores agrícolas, limitación de jornadas de trabajo, regalías agrícolas, uso de pesticidas o plaguicidas, inscripción de intermediarios y contratistas. Así mismo, se establece la normativa sobre los

saldos de remuneración pendientes y las condiciones higiénicas y adecuadas referidas a: alojamiento, alimentación, información para el manejo de pesticidas, medidas de seguridad, transporte si el lugar de trabajo se encuentra a más de 3 kilómetros de distancia del lugar de alojamiento y en la zona no hay transporte público, posibilidad de salas cuna para mujeres trabajadoras, duración de la jornada ordinaria y extraordinaria, entre otras (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2019).

Dentro de este marco legal también se encuentran las certificaciones internacionales, las que brindan la posibilidad a los productores de uva de mesa de exportar sus productos a distintos mercados a nivel mundial y asegurarle al comprador estándares de calidad asociados no solamente al producto final sino a todas las condiciones ambientales, sociales y laborales establecidas en el determinado tipo de certificación. El principal encargado de verificar que los productos efectivamente cumplan con las regulaciones sanitarias establecidas y con determinadas características básicas que permitan su comercialización, es el Servicio Agrícola y Ganadero (SAG), el que promulga periódicamente protocolos de requisitos fitosanitarios para la exportación de uvas de mesa y debe encargarse de “apoyar el desarrollo de la agricultura, los bosques y la ganadería”, así mismo “participa en su certificación sanitaria, la que es reconocida internacionalmente por haber sido elaborada en base a normas y estándares que regulan el comercio mundial. Para lograr dicho reconocimiento se suscriben acuerdos con otros países” (SAG, s.f).

El valle de Copiapó -donde se encuentra la comuna de Tierra Amarilla- para el año 2012 lanzó la marca *Fresh Atacama*, la cual se diferencia de las demás certificaciones por estar diseñada específicamente para el tipo de uva que se produce en la región, es así como:

...14 empresarios agrícolas del valle de Copiapó están asociados con la marca, la que fue registrada en el Ministerio de Economía por la entidad que los coordina, la Asociación de Productores y Exportadores del Valle de

Copiapó (Apeco), mediante fondos provenientes del gobierno regional de Atacama y apoyados por la Fundación para la Innovación Agraria (FIA) del Ministerio de Agricultura (Andrade, 2012).

### 1.2.2 Organización social y sindicalismo

Con respecto a las formas en las que las/os asalariadas/os enfrentan las dinámicas precarizadoras producto de la flexibilización laboral, según la Dirección del Trabajo existe lo que se denomina el derecho a la negociación colectiva “que representa el ejercicio de la faz funcional de la libertad sindical, que en el caso chileno se materializa en el procedimiento establecido en el libro IV del Código del Trabajo y Garantizado por la Constitución Política de la República (artículo 19 número 16). No obstante, los asalariados temporales no pueden ejercer este derecho reservado a los asalariados permanente en el Código del Trabajo.

Entre las organizaciones sociales que velan por los derechos laborales de los y las asalariados/as agrícolas destacamos las siguientes, aunque existen otras como MUCECH que agrupa a otras Confederaciones Sindicales: La Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas –ANAMURI- creada el 13 de junio de 1998 en Buin y que en la actualidad cuenta con aproximadamente 6.800 socias (Fuenzalida, 2016). ANAMURI se presenta como un espacio autónomo con fuerte articulación para lograr ser escuchadas en términos de propuestas demandas y protección de los derechos laborales de las asalariadas agrícolas”, además de desarrollar y potenciar la participación y el empoderamiento de las mujeres no solamente en términos productivos, sino también en las posibilidades de incidencia política. Vale la pena declarar entonces que tal como aseguran Valdés, Godoy y Mendoza

“no se trata de los clásicos movimientos sociales de la sociedad industrial, como el obrero, basado en el sindicalismo, ni de los movimientos culturales del capitalismo tardío (feminista, ambientalista, pacifista, etc.), sino de

acciones colectivas que se enmarcan en lo que se entiende como movimientos populares” (2017, p. 188).

Así mismo, se encuentra la Confederación Nacional Sindical Campesina y del Agro “Ranquil”, la cual es una organización sindical que se encarga de aglutinar la defensa de los intereses de los campesinos y asalariados agrícolas, así como la búsqueda de mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes rurales y de quienes realizan labores asociadas a la industria agrícola. Se conforma por 62 sindicatos de pequeños productores y productoras agrícolas, así como de asalariados del agro permanentes y temporales, estos sindicatos se encuentran confederados en 10 federaciones y 5 sindicatos de índole nacional que aproximadamente cuentan con 6.000 socios (ANAMURI, 2011).

### 1.2.3 Importancia de la fruticultura en Chile

Las exportaciones representan un rubro importante y significativo en términos de dinamización de la economía en diferentes escalas. A continuación, se exponen cifras actualizadas brindadas por la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (Odepa), de los rubros representativos a nivel nacional y regional con respecto a las actividades silvoagropecuarias, que es donde se enmarca la producción de uva de mesa en la región de Atacama.

*Tabla 1*

*Valor de las exportaciones silvoagropecuarias nacionales en miles de dólares.*

| Sector   | ene-dic 2016  | ene-dic 2017  | Ene-dic 2018   |
|----------|---------------|---------------|----------------|
| Agrícola | 9.248.681 USD | 9.235.988 USD | 10.033.905 USD |
| Pecuario | 1.236.616 USD | 1.182.554 USD | 1.390.583 USD  |

|          |                |                |                |
|----------|----------------|----------------|----------------|
| Forestal | 4.722.907 USD  | 4.960.800 USD  | 6.292.799 USD  |
| Total    | 15.208.204 USD | 15.379.342 USD | 17.717.287 USD |

Fuente: Elaboración propia con base en Odepa con información del Servicio Nacional de Aduanas.

Del valor total nacional de las exportaciones silvoagropecuarias, la región de Atacama aporta con un total de 198.277 USD para el año 2018, de los cuales 198.195 USD corresponden al rubro del sector agrícola, lo que significa que de los tres sectores, este último es el que mayores ganancias representa para la región de Atacama. Así mismo, el Boletín nacional y regional de exportaciones silvoagropecuarias, indica que la producción de uva encabeza las exportaciones con un total de 102.605 kilos producidos en el año 2018, lo que equivale al 96% del total de la producción silvoagropecuaria de la región (2019, p. 4) altamente especializada en este rubro. En concordancia, relevar que de las 47.084, hectáreas sembradas con uva de mesa a nivel nacional, la región de Atacama participa con 7.743, lo que equivale al 16.45 % del total sembrado (Odepa, 2017).

Estados Unidos, es el principal mercado al que llega la uva de mesa. Como asegura el Portal Frutícola, este país recibió para el 2017 el 47% del total de uva de mesa exportado a nivel nacional, mientras que el Valle de Copiapó aporta el 70% de su producción local a este mismo mercado, con un aproximado de 90.200 toneladas métricas (2019).

### **La uva de mesa**

El proceso de la producción de uva de mesa, el rubro más importante dentro de la fruticultura chilena y que además caracteriza la producción de frutas en el Valle de Copiapó, presenta elementos característicos que determinan el tipo de trabajo de las asalariadas que se desempeñan a diario en esta labor y que se encuentran asociadas también a la temporalidad que acompaña estos procesos productivos. En este contexto, a las trabajadoras contratadas por faena en la agroindustria se

les denomina temporeras, las cuales, tal como afirma Caro (2012) se dedican fundamentalmente a dos etapas del proceso productivo de la uva de mesa: el proceso de producción y cosecha que se realiza en predios y huertos; y el de preparación para la exportación o *packing*. En el primero se realizan labores de poda, desbrote, amarre, raleo, limpieza y cosecha, mientras que en el segundo proceso se realizan tareas referidas a selección, limpieza y embalaje.

Con respecto a la temporalidad de este tipo de trabajos agroindustriales, se caracterizan por demandar grandes cantidades de mano de obra especialmente femenina (Valdés, 1988, p.389), determinadas por la estacionalidad climática, ya que esta es la que precisa las condiciones propicias para cumplir con los estándares de calidad internacionales. Así mismo, los costos de mano de obra son los más altos durante el proceso de producción.

#### **1.2.4 Formas de aumentar la competitividad**

Algunos de los mecanismos implementados por las empresas dedicadas a la producción de uva de mesa en Chile, giran en torno a la precarización de las trabajadoras mediante estrategias implementadas algunas de manera paulatina y otras de forma repentina. En la actualidad, una de las formas de organización del trabajo más utilizadas corresponde a un modelo de flexibilización que permite al empresario ventajas competitivas en términos de precios y se refieren, tal como asegura Erika González a:

“la adaptación de la producción a la demanda en un muy corto periodo de tiempo; la eliminación de aquellas actividades que no produzcan valor añadido; la subcontratación; el adelgazamiento de las plantillas y la conformación de equipos de trabajo de operarias que deben presionar a las compañeras para sostener el ritmo de producción, entre otras”. (2014, p. 16)

El espacio laboral se convierte entonces en un elemento central, en tanto proporciona a las empresas la posibilidad de organización para el control de la productividad tanto de manera individual como colectiva. De igual forma, el tiempo es considerado una herramienta de medición de la productividad de gran presión para las trabajadoras, en tanto las tareas asignadas a cada operaria demandan presencia permanente puesto que no es posible monitorear el desarrollo del cultivo desde ningún otro lugar. Así mismo, requieren de rutinas específicas y sistemáticas que posibiliten si no el aumento de la productividad, al menos el nivel mínimo establecido.

En este contexto el rol de las supervisoras es de suma importancia, debido a que, a pesar de ser también operarias, son reconocidas con un rango mayor y son las encargadas de controlar un determinado grupo de operarias. Así mismo, cada área de trabajo cuenta con un tablero de anotaciones en donde la anotadora registra los niveles de productividad de cada operaria durante el día (Vargas-Monroy, 2011), lo que mide el nivel de la remuneración.

### **1.2.5 Estacionalidad**

La estacionalidad asociada a los procesos productivos de la uva se presenta de manera diferenciada y concreta en cada uno de los escenarios de análisis, ya que, como se mencionó, en Chile las dinámicas se encuentran asociadas a elementos referidos principalmente a los cambios climáticos derivados de las estaciones que se presentan a lo largo del año, lo cual determina el tipo de actividad que las trabajadoras de la fruticultura desempeñan: En invierno (labores en seco): poda y amarre; en primavera (en verde): raleo, cepillado y en verano: cosecha, limpieza y embalaje y , entre otros.

Con respecto al elemento de la estacionalidad cabe destacar que no solamente el mercado internacional se rige por las condiciones climáticas del país productor, en este caso Chile, donde los tiempos de maduración de la fruta se inician en

primavera en el norte árido para luego extenderse hacia la zona mediterránea en verano del hemisferio sur lo que implica producir a contra estación con respecto de los mercados consumidores situados en el hemisferio norte. Esto es lo que constituye las “ventajas comparativas” de las exportaciones de fruta chilenas.

### **Pregunta de Investigación**

¿Cuál es la calidad del empleo en cultivos agroindustriales como la uva de mesa, en las asalariadas de la fruticultura en la comuna de Tierra Amarilla en el valle de Copiapó, la estacionalidad de este tipo de producción, así como los indicadores de precarización asociados a horarios y jornadas de trabajo, tipo y formas de contratación y nivel de remuneraciones con respecto al salario mínimo del país?

#### **1.4 Marco Conceptual**

Para el desarrollo de este apartado se tendrán en cuenta tres ejes centrales, los cuales estarán inmersos en el proceso analítico a desarrollar a lo largo de toda la investigación. Nos referimos a la categoría de Género, Flexibilización laboral y Precarización, que resultan esenciales en tanto constituyen la carta de navegación y la base teórica transversal para encarar esta investigación.

Los elementos centrales y estructurales que se presentan en el contexto chileno para caracterizar a las empresas agroindustriales son definidos por Carlos de Castro (2014) de la manera siguiente:

“...desarrollan una actividad agrícola orientada a la exportación, se encuentran dominadas por las grandes cadenas de distribución de los países desarrollados, están orientadas a responder a los nuevos hábitos alimentarios de las clases medias de los países desarrollados, registran un elevado grado de industrialización y de tecnologización de varias de las fases de los procesos productivos, se basan en el uso intensivo de mano de obra femenina e inmigrante bajo condiciones de precariedad y, por último,

fomentan un elevado grado de segmentación étnica y sexual del mercado del trabajo agrícola”. (p. 60).

De manera complementaria, estos llamados enclaves de producción agrícola a los que se refiere el autor, no solamente responden a las necesidades alimentarias de países desarrollados como Estados Unidos, sino también responde su demanda a las festividades asociadas a celebraciones a lo largo del año, las cuales determinan los picos más altos de ventas y en consecuencia, la mayor necesidad de mano de obra femenina que soporte expansión de la demanda. Esto se da en un contexto de precarización de asalariadas temporales, vinculadas al mercado de trabajo únicamente durante ciertos períodos del año.

#### **1.4.1 Género**

El género es el concepto donde se materializan todos los discursos y prácticas sociales de dominación patriarcales. “El género se corporifica en cuerpos concretos que se moldean socialmente y subjetivamente” (Gómez, 2009, p.2) y es por ello que “el género implica una categoría de análisis que refiere a la construcción social de roles, prácticas, actitudes y disposiciones corporales femeninas y masculinas” (Gómez, 2009, p. 1). El género es permanentemente construido sobre la interpretación de la diferencia sexual, y se acopla las prácticas cotidianas del sujeto, expresándose en cuerpos concretos, en construcciones sociales del espacio y en representaciones sobre lo masculino y lo femenino que se manifiestan en el lenguaje, las ideologías y las identidades. “El género, entonces, se expresa en las diversas y correctas performances de la vida cotidiana observables en las maneras que las mujeres y los hombres se visten, se sientan, hablan, gesticulan, miran, caminan, etc.” (Gómez, 2009, p. 7). La autora se refiere principalmente al género como una estructura que se construye de forma diferente en función del sexo y en cada sociedad, entendiendo que en cada espacio el género se corporifica, se espacializa, se representa y simboliza de diferentes formas. El género es el juego de poder mediante el cual la materialidad

se hace cuerpo en la medida en que es penetrada por alguno de los discursos legitimados dentro de las matrices de sexualidad, también legitimadas para cada tiempo y contexto social específicos (Estrada, 2000). El concepto de género está ligado entre lo anatómico y lo cultural, haciendo de esto un juego entre las tecnologías de poder y del yo en un contexto específico. El género en palabras de Lamas (2002) es “una especie de “filtro” cultural con el que interpretamos el mundo y también como una especie de armadura con la que constreñimos nuestra vida” (p.51).

El género es un discurso de dominación donde, “la simbolización que cada cultura elabora sobre la diferencia sexual, estableciendo normas y expectativas sociales sobre los papeles, las conductas y los atributos de las personas a partir de sus cuerpos.” (Lamas, 2002, p. 52) El dotar al género de unas “exigencias” ha llevado a la naturalización de los roles de género, que vienen siendo las tareas y comportamientos “comunes” aceptados por la sociedad que de manera universal generan desigualdades entre hombres y mujeres.

En Geografía se examinan las formas en que los procesos socioeconómicos, políticos y ambientales, crean, reproducen y transforman no sólo los lugares donde vivimos sino también las relaciones sociales entre los hombres y las mujeres, y a su vez, estudia cómo, las relaciones de género tienen un impacto en dichos procesos y en sus manifestaciones en el espacio y el entorno. (Little al, 1988, p.2) citado por (Ferré y Sulañaman, 2006). Bajo la perspectiva de la geografía de género, se busca la deconstrucción de un sistema que sostiene relaciones sociales, culturales y económicas que llevan a una división de género y son estos mismos factores los que condicionan el desarrollo rural y medioambiental. En materia social y económica las mujeres influyen en las sociedades y en su configuración rural y social, debido a la división del trabajo en la explotación agraria familiar lo que se extiende al trabajo asalariado en las empresas agroindustriales como un tipo de división sexual del trabajo que caracteriza la inserción laboral de hombres y mujeres. En la agricultura el 90% de los empleos estables son masculinos un 10% son desempeñados por mujeres

mientras más de un tercio de las asalariadas temporales son mujeres, elevándose esta proporción a más de la mitad en los packing. Estos datos ilustran parte de las desigualdades de género en la agricultura así como en las economías campesinas o familiares esto se expresa en la propiedad de la tierra, mayoritariamente en manos de los hombres.

#### 1.4.2 Flexibilización Laboral

El concepto de flexibilización asociado al ámbito laboral tal como afirman De Castro (2014) y la Fundación Escuela de Gerencia Social (2006) se encuentra enmarcado en el ámbito de un sistema global de producción agrícola iniciado en los años setenta en los países llamados desarrollados, el cual respondía a las necesidades de un sistema de corte neoliberal, en el cual el desempleo, el déficit fiscal y la estanflación<sup>1</sup> se hacían cada vez más agudos. Sumado a esto, el contexto se complejizó mucho más debido a algunas problemáticas que surgieron con la idea del desarrollismo aplicado tanto a grandes potencias económicas, como a los países llamados *subdesarrollados*, las cuales se fortalecieron de manera paulatina. Para el caso latinoamericano, Theotonio Dos Santos (1974) afirma que se presentaron tres problemas centrales producto de las políticas de neoliberalización implantadas en esta región, los cuales fueron<sup>2</sup>: El empleo, ya que producto de las grandes migraciones campo-ciudad en búsqueda de las oportunidades de la era industrial (que en América Latina no se desarrolló con la misma intensidad y fortaleza como en países europeos), gran cantidad de personas llegaron a las ciudades en donde la demanda de empleados no eran tan alta como la oferta y los migrantes terminaron dedicándose al llamado trabajo informal. Los países subdesarrollados a pesar de los avances tecnológicos, no lograron generar más y mejores empleos, sino que estos empleos se empezaron a caracterizar por su alto nivel de precarización.

---

<sup>1</sup> La estanflación en un país es la combinación de inflación y decrecimiento económico. El concepto de estanflación es un fenómeno económico que mezcla estos dos conceptos, que cuando se producen a la vez son devastadores para la economía. Surge cuando la economía de un país se encuentra en recesión económica y a la vez existe inflación.

<sup>2</sup> Aunque actualmente se siguen presentando con algunas variaciones superficiales.

En segundo lugar, se presentó el problema de inequidad, la cual cada vez se hizo más latente, ya que el proceso modernizador solamente benefició de manera significativa a una clase social muy acotada, lo cual generó la ampliación de las brechas de ingresos, salarios, flujos de capital y por supuesto, de riquezas y tenencia de la tierra. En tercer lugar se hizo visible la imposibilidad de satisfacer las necesidades básicas de esta nueva gran masa de población residente en las ciudades como producto de fuertes crisis del sector rural en muchos de los países latinoamericanos.

Es en este contexto que la flexibilización laboral comienza a posicionarse como un mecanismo para disminuir la rigidez del mercado producto de la intervención estatal y de las organizaciones sindicales, ya que estas no daban lugar a la liberalización del mercado. Así pues, “uno de los elementos de este conjunto de políticas es la desregularización de los mercados, incluyendo el mercado laboral.” (Fundación Escuela de Gerencia Social, 2006. p.6). Estas reformas estaban direccionadas a disminuir los costos de despido y facilitar la contratación temporal de trabajadores. Actualmente, instituciones como el Fondo Monetario Internacional solicitan a los distintos países latinoamericanos incluir en sus planes de gobierno un paquete de reformas estructurales que permita hacer frente a la inflación y los altos índices de desempleo. Tal es el caso del director del Departamento para el Hemisferio Occidental de la institución mencionada, Alejandro Werner, quien al celebrar el desempeño reciente de la economía Argentina aseguró que, entre otros componentes, este paquete de reformas estructurales debe flexibilizar las regulaciones del mercado de mano de obra y extenderse a todos los países de la región (Lukin, 2019).

### **¿En qué consiste entonces la Flexibilidad Laboral?**

Según Carlos de Castro (2014) “la similitud de las condiciones de trabajo de algunas de las principales áreas de la agricultura industrial permite que pueda hablarse de la configuración de una norma de empleo agrícola” (p.60). En este sentido, la norma de trabajo agrícola actual se caracterizaría por una significativa

disminución de “instituciones o regulaciones que en su momento fueron creadas con el propósito de garantizar a los trabajadores mejores condiciones de vida” (Fundación Escuela de Gerencia Social, 2006. p9).

La flexibilidad laboral, podría definirse entonces como una política que tiene como objetivo central y específico desregular el mercado del trabajo para eliminar la rigidez producto de la intervención del Estado y de las organizaciones sindicales con el argumento de que estas impiden “el adecuado funcionamiento de los mecanismos de oferta y demanda al interior de este mercado” (Fundación Escuela de Gerencia Social, 2006). Así mismo, se establecen dos fuentes que posibilitan la flexibilización, la primera asociada a la legislación<sup>3</sup>, la que está en manos del Estado y se considera un bien público; la segunda fuente se encuentra asociada a los intermediarios o contratistas, los cuales representan un costo para las empresas que hacen uso de sus servicios (Segura, s.f.). Sin embargo, estos costos son mucho menores que los que implica contratar de manera directa a los empleados.

De manera complementaria, Bernardi y Martínez (2011) arguyen que la flexibilidad puede materializarse de distintas formas: la numérica, referida a contratos de poca duración y despidos con menores costos; la funcional: en la que si los empleados logran ser polisémicos y ajustan sus horas de trabajo y habilidades a las necesidades de la empresa, lo que resultaría beneficioso para ambas partes; la salarial: en donde hay un ajuste significativo de los salarios de los trabajadores; la temporal: referida al ajuste de las jornadas de trabajo y horas de ejecución y productividad y por último la de externalización: la cual consiste, como se mencionó anteriormente, en la tercerización y externalización de la contratación con el fin de tener el mismo nivel de productividad del empleado sujeto a intermediación laboral , con una menor vinculación y responsabilidad empresarial para con él.

---

<sup>3</sup> Cabe señalar que la legislación no solamente cumple con el rol de facilitar la flexibilización laboral, sino que en ocasiones se convierte en un factor de pugna que los empresarios buscan debilitar mediante la oposición a cualquier medida que mejore las condiciones salariales de las trabajadoras. (López, J. 2019).

Los elementos mencionados se hallan presentes de manera latente en las dinámicas laborales en la fruticultura chilena, puesto que estas condiciones se encuentran directamente asociadas, tal como menciona Castells (1996), con “el aumento de la competitividad basado en las nuevas tecnologías y en la globalización”, ya que estas condiciones reestructuran las empresas y por ende el mercado laboral mediante la individualización del trabajo, la descentralización de la gestión y la personalización de los mercados. Sin embargo, la inmersión de las nuevas tecnologías que pudieran disminuir los costos de producción no necesariamente se ven reflejadas en los salarios de los trabajadores, ya que estas sirven para aumentar la productividad de los procesos y por ende, la ganancia de los propietarios de las empresas.

Producto de estos procesos, se pueden identificar algunos elementos concretos de las dinámicas laborales actuales referidas a modificaciones o transformaciones que ha generado la introducción de tecnologías como la microelectrónica o las tecnologías de la información, las cuales han posibilitado a los empleadores:

“la delegación de mayores responsabilidades a los trabajadores de bajas jerarquías, el aplanamiento de la estructura organizacional, la extensión del trabajo en equipo, y el diseño de puestos de trabajo pensados ya no para la ejecución de tareas muy específicas, sino para la realización de una multiplicidad de funciones”. (Fundación Escuela de Gerencia Social, 2006).

De la mano de estas dinámicas, se ha generado también un proceso de feminización precaria, el cual no se encuentra necesariamente asociado a las cualidades innatas vinculadas a lo femenino, sino que tal como asegura Sara María Lara, se encuentra relacionado a la ventaja comparativa que representa contratar mano de obra femenina en tanto hay varios elementos que potencian los beneficios de la mano de obra de mujeres: en primer lugar, la posibilidad de los empleadores de sacar provecho de una calificación no reconocida producto en muchos casos de las habilidades que se desarrollan en el trabajo doméstico. En segundo lugar, debido a las pocas posibilidades de inserción laboral de las

mujeres en el sector rural aunque posean niveles educativos más altos que los hombres, estas resultan representado una mano de obra más flexible que se encuentra dispuesta a “ser contratada por períodos cortos, en horarios discontinuos y pagada por tarea” (Lara, 1995). En tercer lugar, se les hace responsable a estas de la calidad de los productos y de que los mismos se inserten al mercado en el momento adecuado, lo que genera mayor productividad a costa del desgaste físico de las trabajadoras.

En este sentido la misma autora establece que el proceso de reconversión agrícola se ha dado con base más que en la flexibilidad tecnológica, en la flexibilización del mercado de la mano de obra, lo que varios autores como de la Garza (1993) denominan como “flexibilización salvaje”, en donde son aquellos sectores degradados y desprotegidos o más vulnerables los que se ven abocados a vender su fuerza de trabajo bajo estas precarias condiciones, los cuales en su mayoría se encuentran en grupos poblacionales como mujeres, indígenas migrantes, jóvenes y niños. Esto quiere decir que los cambios tecnológicos y la modernización del campo que muchos países a nivel internacional califican de manera positiva y establecen como indicador de desarrollo, en realidad han sido un catalizador para reforzar la asimetría de género en el sector rural pero además altos niveles de precarización laboral que afectan a hombres, mujeres y niños/as.

### **1.4.3 Precarización**

El concepto de precarización ha sido ampliamente discutido desde distintas perspectivas aproximadamente desde la década del cincuenta cuando Dorothy Day realiza un acercamiento al concepto y a las implicancias en contextos occidentales. A partir de esta época los debates en torno al concepto han sido nutridos y analizados de forma compleja con el fin de establecer las manifestaciones de este fenómeno a nivel mundial en contextos de emergencia del neoliberalismo.

Es un fenómeno que se ha agudizado de manera significativa durante las últimas tres décadas. Guy Standing con su texto “El precariado. Una nueva clase social”

(2013) caracteriza al “precariado” como una “clase social en sí” que se encuentra en formación a nivel global y que por su variada composición en términos educativos, sectoriales, espaciales y temporales, no posee una identidad definida que permitiera la acción colectiva.

Así mismo, tal como asegura Valero (2015) Standing plantea que dentro de los variados factores que determinarían la precariedad, uno de ellos se encuentra asociado a la disminución significativa del modelo de las siete seguridades: “seguridad en el mercado laboral, en el empleo, en el puesto de trabajo, frente a accidentes y enfermedades, en la reproducción de las habilidades, en los ingresos y en la representación” (Valero, 2015. p. 214). Quedar fuera de este sistema de garantías equivaldría a hacer parte del marco de precariedad laboral, en donde se presenta una permanente condición de subempleo, aislamiento y debilidad frente al capital que desemboca en una incertidumbre en todos los ámbitos de la existencia. En la misma vía, el autor plantea que un elemento causal central de la precarización es la dinámica de mercantilización neoliberal del trabajo, en donde los trabajadores de forma mucho más profunda ponen a disposición de la demanda las habilidades y conocimientos que poseen como un producto de consumo que al finalizar su uso es desechado.

Dentro de las consecuencias que el autor enuncia de este proceso, se encuentran a nivel individual la imposibilidad del trabajador de determinar sus proyectos de vida a largo plazo en función de evolución de una identidad ocupacional asociada a la profundización de experiencias mediante lo que denomina la profesionalidad. En este sentido se agudiza el cortoplacismo y la inseguridad, además de situaciones descritas como aversión, anomia, ansiedad, alienación. Se vive un constante desaliento y la carencia de memoria social, al modo en que Sennett (2000) caracterizó la “corrosión del carácter”, producto de que,

“se ha hecho usual trabajar bajo presión, con horarios que conllevan no solo una sensible contracción del tiempo disponible para la vida familiar y el necesario descanso, sino también para los deberes ciudadanos

relacionados con la participación política y comunitaria, lo que conduce a la reproducción de una democracia escuálida”. (Citado por Valero, 2015, p. 215)

Un elemento central, estaría asociado a que todos los factores descritos anteriormente afectarían con mayor agudeza a las mujeres, ya que estas ingresan a hacer parte de esta nueva clase social en formación mediante la feminización del trabajo, lo que produce inseguridad e inestabilidad no solamente para ellas sino para aquellas personas que se encuentran a su cuidado, teniendo en cuenta que efectivamente, los índices de jefatura de hogar femenina han aumentado de manera considerable durante la última década. Vale decir que esta jefatura de hogar no necesariamente se encuentra asociada al empoderamiento e independización de la mujer en otros escenarios, en donde sigue estando sometida a las dinámicas patriarcales que producen una relación de superioridad de los hombres sobre las mujeres.

Para Castel (1995) la complejidad para definir de manera mucho más concreta a esta clase social se encuentra asociada a la diversa condición económica y estratificación social, puesto que esta condición de precarización o desafiliación no necesariamente está asociada a los sectores más empobrecidos de la sociedad, “aunque los riesgos de desestabilización pesen más sobre quienes carecen de reservas económicas” (Castel, 1995, p. 13). Quiere decir esto que las denominadas clases medias, que por demás son aquellas sobre las que recae la mayor carga tributaria, son las que se encuentran más vulnerables a caer en esta situación de desprotección a nivel laboral, la cual se encuentra amparada por el debilitamiento de la estructura gubernamental que garantizaría a nivel jurídico la responsabilidad y los vínculos entre trabajadores y empleadores.

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo general**

Analizar las condiciones del empleo de las asalariadas agrícolas en cultivos agroindustriales en la comuna de Tierra Amarilla, Chile, la estacionalidad de la producción, así como los indicadores de precarización asociados a horarios y jornadas de trabajo, tipo y formas de contratación, remuneraciones con respecto al salario mínimo del país, determinando las diferentes percepciones de las temporeras con respecto del trabajo que desempeñan.

### **2.2 Objetivos específicos**

1. Caracterizar la calidad de empleo de las mujeres en el cultivo de la uva de mesa en la comuna de Tierra Amarilla, considerando indicadores de precarización como horarios de trabajo, duración de las jornadas laborales, tipos y formas de contratación.
2. Identificar la estacionalidad en el trabajo de las asalariadas de la uva en Tierra Amarilla.
3. Establecer similitudes y diferencias en las percepciones de las temporeras entrevistadas con respecto al trabajo agrícola.

## **3. Enfoque y Metodología.**

Para el desarrollo de la investigación planteada, se pretende abordar la problemática expuesta mediante un enfoque de género en Geografía; este permite direccionar de manera coherente la propuesta de investigación. En este sentido, se evidencia que a partir de la década del ochenta se genera un cambio de énfasis desde las mujeres hacia las relaciones de género, situación que dio "lugar a un trabajo teórico más complejo sobre la variedad en la constitución espacial de

género y las formas específicas por las cuales la masculinidad y la feminidad varían entre espacios, clases y razas” (Baylina, 1997. p. 130).

La estrecha relación entre Geografía y feminismo se evidencia en que la primera aporta información relevante en torno al espacio físico y su conexión y diferenciación respecto a otros espacios, mientras que el feminismo aporta la noción del espacio cultural o el conocimiento situado (Hanson, 1992), entendido como la localización en un espacio cultural que inevitablemente configura y modela la visión del mundo de cada persona. (Baylina, 1997. p. 130).

En este mismo sentido, la epistemología feminista es esencial para tratar de comprender las distintas problemáticas sociales, en tanto “toma el género como central para la producción de conocimiento y reconoce su influencia en todo el proceso de investigación” (Baylina, 2004, p.9). Así pues, la misma autora plantea que en principio, la epistemología feminista no necesariamente requiere de un método específico, sino más bien, de métodos adecuados al objeto de estudio y a los objetivos propuestos. De manera complementaria, la autora también determina que el estudio de los lugares que ocupan las mujeres y los roles que asumen en la agricultura, son un aporte teórico de gran importancia en tanto a partir de la construcción del concepto de género como una división social construida culturalmente, se genera el paso de la investigación centrada en cómo las mujeres encajan en el contexto de la explotación agraria determinada por las experiencias y perspectivas de los hombres, a la investigación que se encarga de la descripción de la vida en la explotación y en una determinada comunidad rural en donde las vivencias experiencias y ambiciones de las mujeres, entran a ser constitutivas del contexto.

Por otro lado, este tipo de investigación no rechaza los aportes de la metodología cuantitativa en tanto algunas fuentes de este tipo (como la revisión de catastros nacionales e internacionales, datos estadísticos, encuestas, entre otras), permiten demostrar la incidencia de un fenómeno particular en distintas escalas, así como ofrecer marcos más generales de análisis que promuevan la visibilización y

relevancia de las problemáticas abordadas. Lo anterior, de la mano de la metodología cualitativa con enfoque de género resulta siendo útil para la investigación en tanto esta última permite “valorar la subjetividad, la implicación personal, la sensibilidad a los fenómenos complejos, el conocimiento contextual, la perspectiva individual y la posibilidad de crear un intercambio de experiencias entre investigador e investigado”. (Baylina, 2004. p. 20).

En definitiva, la metodología propuesta no busca establecer técnicas y formas definitivas o cerradas de abordar la problemática planteada, sino que, como se plantea en las investigaciones feministas, “se es consciente de la ambigüedad, complejidad, no-universalidad, del rol de la subjetividad, posicionalidad y reflexividad” (Baylina, 2004) en el proceso de investigación, así como el compromiso con la transformación de estas dinámicas de desigualdad entre hombres y mujeres.

La investigación planteada es exploratoria con un tipo de muestra no representativa que se realizará en cuatro etapas, que se irán mezclando y nutriendo acorde a las necesidades de la investigación:

**Primera etapa:** Búsqueda y análisis de estudios teóricos y empíricos.

Se refiere a la recolección de información documental disponible referida a los ejes temáticos propuestos en los objetivos que plantea la investigación. En este sentido se analizarán y sistematizarán trabajos de corte académico para definir bases conceptuales, así como información relevante e inherente al tema.

**Segunda etapa:** Revisión de estadísticas y datos institucionales tanto a nivel nacional, como a nivel internacional, con el fin de determinar las manifestaciones de flexibilización laboral y precarización asociadas a los roles de género construidos socialmente en Chile, con el fin de fundamentar el aterrizaje de la investigación en la comuna de Tierra Amarilla. Se tendrá en cuenta información disponible en catastros, informes estadísticos, censos, informes poblacionales, entre otros.

### **Tercera etapa:** Preparación y realización de terrenos

Para el desarrollo de esta fase se plantea la preparación previa a los terrenos que se realizarán en la comuna de Tierra Amarilla así como la realización de los mismos, asociados netamente a desglosar los objetivos específicos y recolectar la información pertinente para dar continuidad a la investigación.

En este sentido, se plantean dos técnicas de investigación:

- **Observación externa o no participante**, la cual según el Equipo de Expertos de la Universidad Internacional de Valencia (2018) a su vez se divide en dos variantes que se aplicarán: la observación directa, la cual se realizará en el terreno, aunque sin incorporarse o intervenir de manera directa en las dinámicas que se generan en los espacios laborales de las asalariadas de la uva en Tierra Amarilla, Chile. La segunda variante se asocia a la observación indirecta, que fundamentalmente se trata de observar las manifestaciones del fenómeno de la precarización laboral en las mujeres mediante fuentes documentales como prensa, fotografías, archivos, vídeos, entre otros.
  
- **Entrevistas semi-estructuradas:**  

Tal como plantean Díaz, Torruco, Martínez y Varela (2013), la entrevista semi-estructurada se presenta como una oportunidad para obtener un mayor grado de flexibilidad que con las entrevistas estructuradas, ya que parte de preguntas planeadas que poco a poco pueden ajustarse a los entrevistados y al desenvolvimiento del diálogo entablado con el entrevistado. Así mismo, brinda la posibilidad de motivar al interlocutor, aclarar temas y conceptos, aumentar el acercamiento entre ambas partes, así como también la

posibilidad de encontrar temas atingentes y relevantes para dar cumplimiento a los objetivos de las entrevistas.

Tabla 2

*Entrevistas a realizar*

| Lugar                              | Entrevistas semiestructuradas a informantes clave (4)                               | Entrevistas semiestructuradas a asalariadas (10)           |
|------------------------------------|---|--|
| Copiapó, comuna de Tierra Amarilla | Organizaciones sociales<br>Supervisor<br>Organizaciones sindicales<br>Agremiaciones | Mujeres trabajadoras en la agroindustria de la uva de mesa |

**Cuarta etapa:** Sistematización y análisis de la información recolectada

En esta fase se contempla la sistematización y análisis de la información recolectada con el fin de dar respuesta al objetivo general y a los respectivos objetivos específicos que se plantearon que en este caso se encuentran asociados a analizar las condiciones de calidad del empleo en los cultivos agroindustriales presentes en las asalariadas de la fruticultura chilena en la comuna de Tierra Amarilla en Chile, las condiciones de este tipo de producción, así como los indicadores de precarización asociados a horarios y jornadas de trabajo, tipo y formas de contratación, además de remuneraciones con respecto al salario mínimo del país.

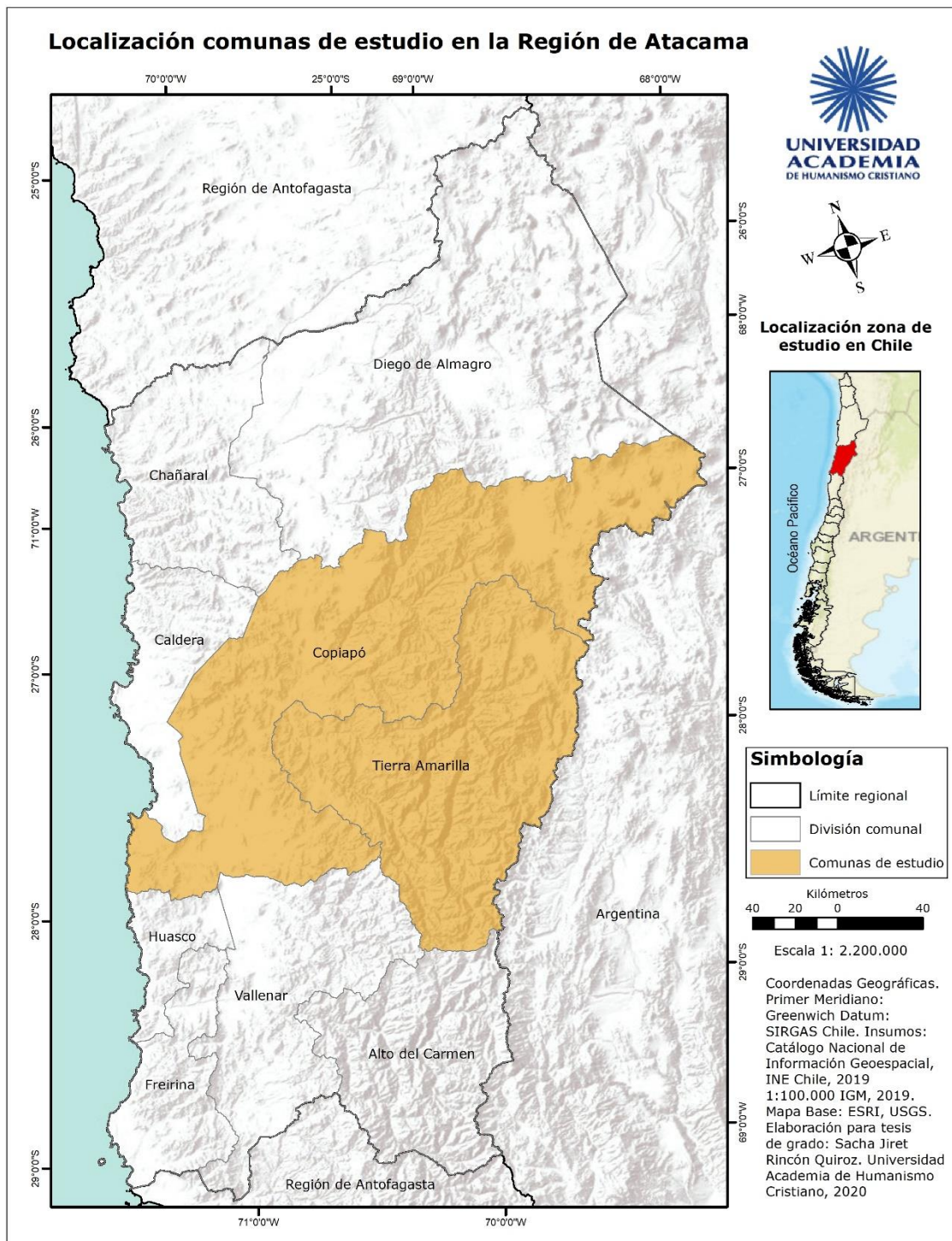
**4. Resultados y hallazgos**

**4.1 Caracterización y contexto del área de estudio**

Cada una de las empresas dedicadas a la agroindustria alrededor del mundo son esenciales en tanto permiten la creación de un ciclo productivo internacional que

autores como Pedreño (2018) retoman de la teoría del enfoque de la economía-mundo (Hopkins y Wallerstein 1977) para caracterizar la *Cadena Global de mercancías*, la cual, según explican los mismos autores, a grandes rasgos se caracteriza por que a lo largo del año responde a las diferentes condiciones y logra, con ayudas tecnológicas una mayor productividad e ingresos a las grandes empresas. En este sentido, de manera complementaria Valdés (2014) establece que algunos rasgos de los espacios rurales “obedecen en gran medida a la migración de capitales nacionales y transnacionales que han internacionalizado la producción de alimentos a través de la instalación de empresas agroindustriales y cadenas productivas que articulan producción local y comercialización en los mercados internacionales” (p.25).

La comuna de Tierra Amarilla, ubicada en la provincia de Copiapó en la Región de Atacama, cuenta con 14.019 habitantes, 7.796 hombres y 6.223 mujeres. En esta comuna analizarán las manifestaciones de precariedad en las asalariadas de la uva de mesa. La región de Atacama se emplaza al norte de Chile; según el Instituto Nacional de Estadística, en el Censo de Población del 2017 cuenta con 286.168 habitantes: 144.420 hombres y 141.748 mujeres (INE, 2017). La mayor cantidad de hombres se debe al carácter tradicionalmente minero de la región que, en los años ochenta del siglo pasado se abre a la expansión de las plantaciones de vides de uva de mesa para la exportación en los valles de Copiapó y Huasco.



En términos nacionales, la agricultura y el sector frutícola emplea en huertos y packing, a más de 400.000 trabajadores, siendo fundamental la presencia de

mujeres en la fuerza de trabajo de temporada. Según el último Censo Agropecuario (2007), 402.375 trabajadores y trabajadoras agrícolas se empleaban como temporeros agrícolas entre febrero y abril, mientras los trabajadores permanentes llegaron a 188.066.

Según datos de la Biblioteca Nacional del Congreso de Chile, se estima que en el rubro de la Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura la comuna de Tierra Amarilla para el año 2016 contaba con 72 empresas dedicadas a estas actividades, mientras que la Región de Atacama en conjunto contaba con 840, tal como se muestra en la siguiente tabla.

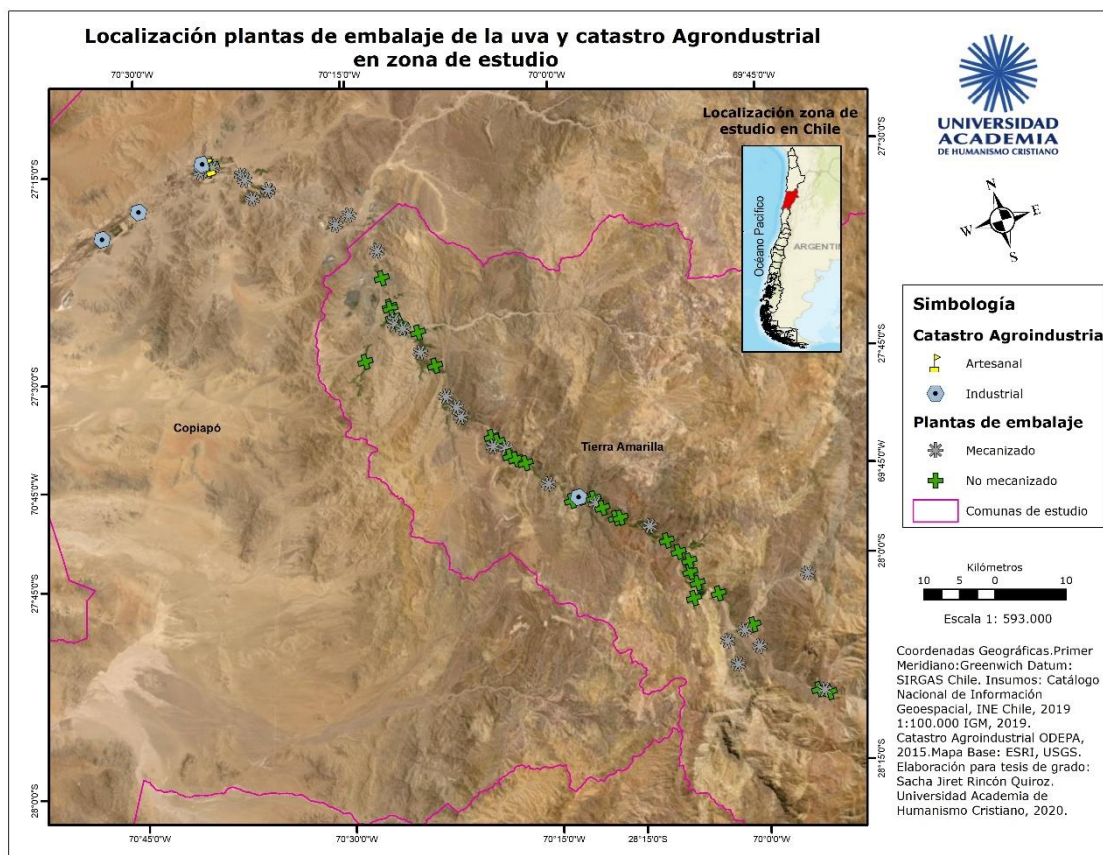
Tabla 3

Empresas según Rubro Económico 2014-2016.

| Rubro Empresa                               | Comuna |      |      | Región |      |      | País    |         |         |
|---|--------|------|------|--------|------|------|---------|---------|---------|
|   | 2014   | 2015 | 2016 | 2014   | 2015 | 2016 | 2014    | 2015    | 2016    |
| AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA | 81     | 78   | 72   | 907    | 889  | 840  | 112.228 | 109.675 | 106.793 |
| EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS             | 59     | 59   | 50   | 767    | 738  | 678  | 6.168   | 5.917   | 5.574   |

Fuente: Biblioteca Nacional del Congreso de Chile, 2016.

En el siguiente mapa se grafican la localización de las plantas de embalaje de uva de mesa y el catastro agroindustrial de las comunas de Copiapó y Tierra Amarilla. En este se puede evidenciar si el tipo de producción corresponde a unidades de pequeña escala o a grandes empresas de producción de uva de mesa. Así mismo se ubican las plantas de embalaje tanto de carácter mecanizado como no mecanizado.



Tal como se mencionó, la metodología incluye la revisión de fuentes documentales oficiales y de análisis estadísticos como el censo y la encuesta CASEN 2017. En esta última se encuentran datos esenciales que reflejan no solo la realidad del país sino también la de la Región de Atacama, los cuales brindan la posibilidad de generar un panorama general y establecer determinadas características del contexto que influyen de manera directa en la vida de las personas que allí residen, dentro de las cuales se encuentran las asalariadas entrevistadas para el desarrollo de esta investigación.

El trabajo de campo de la encuesta CASEN se realizó durante el período comprendido entre el 2 de noviembre del 2017 y el 4 de febrero de 2018, es decir en el período en que hay más asalariados temporales en las labores de la uva de mesa que en otras épocas del año.

La CASEN 2017 entregó datos sobre ocupados y desocupados, considerando que:

Ocupados: son personas que durante el período de referencia (semana pasada) trabajaron a lo menos una hora en una actividad productiva –sin considerar los quehaceres del hogar- por una remuneración en dinero o en especies; que trabajaron en una actividad informal u ocasional; o que estuvieron temporalmente ausentes de su trabajo (licencia, vacaciones, etc.).

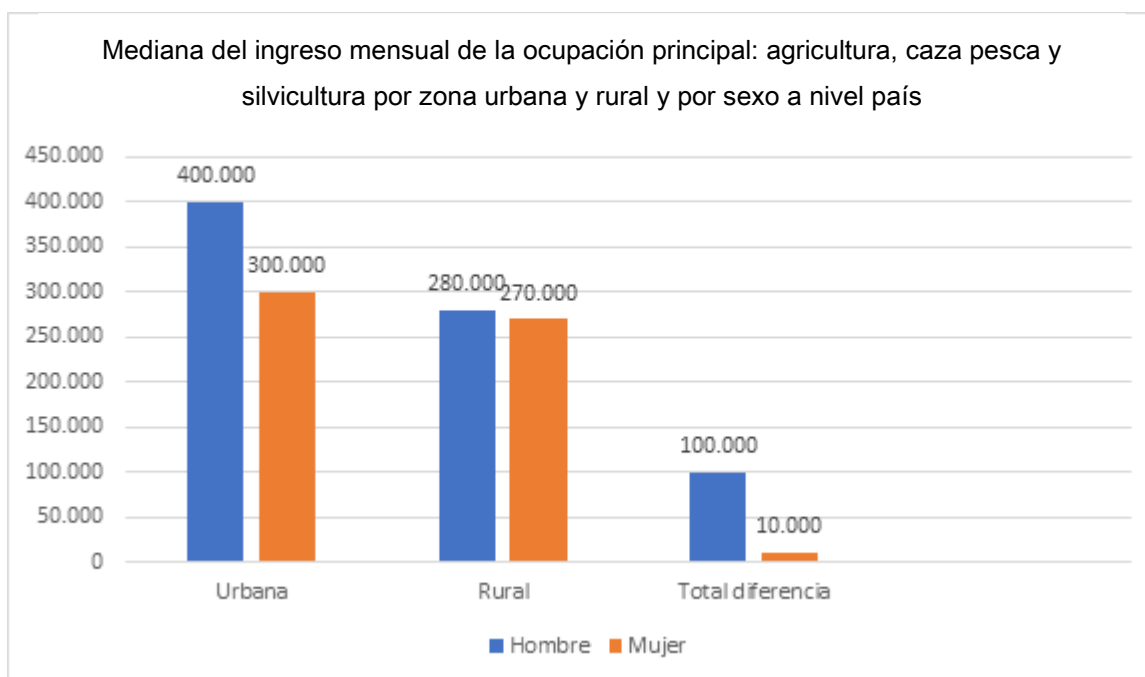
Desocupados: son personas que durante el período de referencia (semana pasada) no trabajaron y que en las cuatro semanas anteriores a la encuesta han buscado activamente un empleo. (CASEN, 2017).

Teniendo en cuenta esta caracterización, la encuesta reveló que la tasa de ocupación por región y sexo para el 2017 en Atacama fue del 65,7 % para hombres y de 40,4 % para mujeres, correspondiendo así con la situación nacional de ocupación donde se aprecia una diferencia significativa entre la cantidad total de hombres ocupados en comparación con la cantidad de mujeres ocupadas. La tasa de desocupación para mujeres en Atacama es del 10,2, mientras que la de hombres alcanzó un 7,1. Según la encuesta hubo una disminución de 0.5 % en la cantidad de personas dedicadas a la rama de la agricultura, la ganadería la caza y la silvicultura; para el 2017 el 10,5% del total de personas dedicadas a este rubro correspondía a hombres, mientras que solamente el 5,2%, a mujeres.

Vale la pena destacar no solamente la disminución general de la cantidad de personas que se dedican a la agricultura, la ganadería la caza y la silvicultura, sino también que las diferencias en cantidad de personas dedicadas a estas actividades, hombres y mujeres ocupados, es significativa. Este fenómeno se repite en las estadísticas nacionales y regionales de todas las ramas de las actividades económicas excepto en Administración Pública y Defensa, en donde las diferencias porcentuales son mínimas.

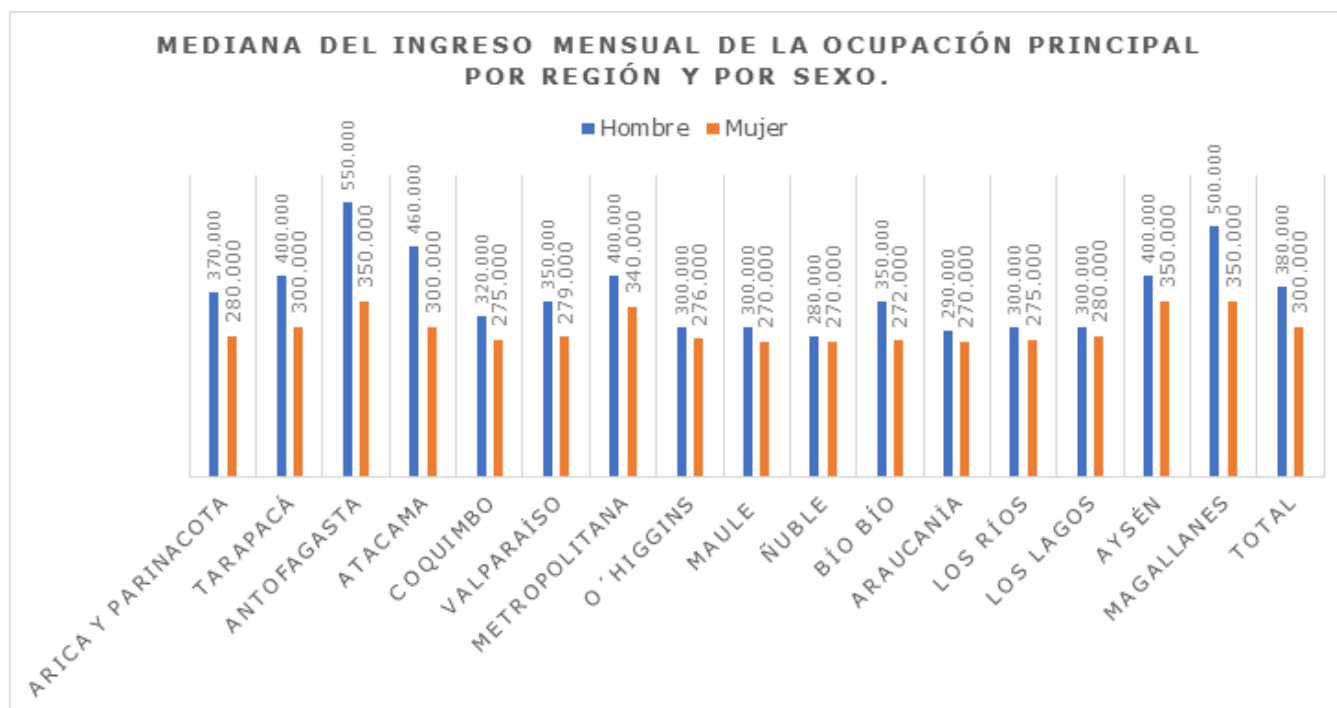
Sumado a esto, a continuación se presentan algunos gráficos que dan cuenta de uno de los indicadores de desigualdad salarial: los ingresos mensuales por sexo de trabajadores/as que se dedican a los rubros de agricultura, pesca, caza y silvicultura, presentan remuneraciones muy inferiores para la población rural con respecto de la urbana. De otro lado, son menores las diferencias en la población rural de las mujeres con respecto de los hombres, es decir, las brechas de género en los ingresos son inferiores en el sector rural comparadas con el sector urbano.

Gráfico 1.



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta casen 2017

Gráfico 2.



Es decir, como se observa en el primer gráfico, la mediana del ingreso mensual por actividad principal comparando las zonas urbanas con las zonas rurales, se evidencian diferencias en los ingresos entre hombres y mujeres, siendo mucho más marcada esta diferencia en la zona urbana. Además, se observa que la diferencia de ingresos entre las zonas urbanas y las zonas rurales es significativa, lo cual tiene incidencia directa en la calidad de vida las personas que allí habitan.

En segundo lugar, el siguiente gráfico sobre los ingresos mensuales producto de la ocupación principal de todas las regiones de Chile da cuenta no solo de las diferencias entre regiones dando cuenta que los mayores ingresos que reciben los trabajadores hombres son las de Antofagasta y Magallanes. Con respecto a las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres, la Región de Atacama se ubica como la segunda en presentar la mayor brecha entre hombres y mujeres, con un ingreso mediano de \$160.000 mensuales menos que los hombres. Lo anterior indica básicamente dos cosas: la primera es que la brecha de desigualdad en el país sigue siendo pronunciada y esto se refleja en todas las regiones. Así mismo,

indica que efectivamente las mujeres en todas las regiones son las que menores ingresos reciben mensualmente y resultan siendo las más damnificadas dentro de la desigualdad generalizada en el ámbito laboral existente en Chile y específicamente en la Región de Atacama, en donde se encuentra ubicada la comuna de Tierra Amarilla, caracterizada, por su especialización en la producción de uva de mesa y por proveer la mayor cuota de producción del Valle de Copiapó.

Es importante aclarar que en la región de Atacama las diferencias salariales se deben principalmente a que una gran parte de los hombres ocupados se dedica a la minería, rubro en donde los salarios en promedio son de \$961.367 y las condiciones contractuales son muy diferentes a los de la agroindustria de la uva. En este sentido, el Observatorio Nacional de Empleo (ONE), el cual forma parte del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo brinda estadísticas regulares con algunos datos relevantes sobre los sectores económicos y su caracterización a nivel nacional y regional. Según esta fuente, el sector minero emplea al 2,5% del total de ocupados del país y aunque del 14% que representa a la región de Atacama, el 8% corresponde a personal femenino pero de este 8%, el 60% se dedica a actividades de Limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos con ingreso promedio mensual que no supera los \$350.000. Es decir, se mantiene la brecha salarial en la minería y se perpetúan los roles y brechas de género mencionados con anterioridad. (ONE, s.f).

De otro lado, la misma encuesta presenta datos que dan un panorama general de la situación del país en términos laborales, así como de algunas de las implicancias que esta tiene de manera diferenciada en la vida de hombres y mujeres. Por ejemplo al porcentaje de la población ocupada dependiente que tiene contrato escrito, firmado o sin firmar, es en un 87,3% de hombres y solamente el 67,7% corresponde a mujeres lo que es indicativo de las desigualdades de género en el mercado de trabajo y en los sistemas contractuales. Con respecto a los sistemas previsionales, del total de ocupados, solamente el 68% tiene acceso a cotizaciones regulares o se encuentra inscrito en el sistema, por ende, una gran

proporción de trabajadores queda fuera del acceso a derechos como el de la pensión por situaciones adversas de salud o por vejez.

Los datos asociados a la cantidad de horas trabajadas muestran que, del total de ocupados, un 62.4% labora entre 30 y 45 horas, mientras que el 20,2% trabaja más de 45 horas semanales, lo cual no se ve reflejado en el ingreso mensual que recibe cada proporción de la población. Se tendería a pensar entonces que entre mayor cantidad de horas trabajadas mayores los salarios, no obstante, lo que indica la encuesta es que elementos como los niveles educativos, los lugares de emplazamiento, el sexo al que pertenecen, el rubro al que se dedican los trabajadores, entre otros, siguen siendo determinantes para medir el nivel de ingresos de las personas y su calidad de vida. Esto asociado también a las grandes diferencias salariales que se observan de una región a otra aun cuando se trate de la misma rama económica.

Resulta entonces pertinente retomar lo que autores como Dasten Julián Vejar y Javier Hernández Aracena (2017) cuando analizan la estructura social chilena. Estos autores afirman que los problemas que presenta la estructura social no necesariamente radican “en la falta de desarrollo de algunos sectores productivos, sino que por el contrario, los sectores productivos se han desarrollado en base a la precariedad del trabajo” (p.267), situación que en última instancia genera que un porcentaje importante de la población que incluso se desempeña de manera formal en industrias de alto desarrollo y productividad, además de trabajar largas jornadas y perfeccionar sus habilidades laborales, no logren salir de la condición de pobreza.

Otro de los indicadores de precarización, en tanto no existe representación de los trabajadores que les permita negociar sus condiciones de trabajo, es el nivel de vinculación a asociaciones gremiales y laborales. Este sería un mecanismo colectivo para lograr acuerdos respecto a las demandas laborales. Sin embargo, la estadística muestra que a nivel país la tasa de participación es tan solo de un 12,3% para el 2017, situación que denota una baja en un punto porcentual con

respecto al 2015. En la misma vía, se establece que la diferencia participativa entre zonas rurales y urbanas es alta, pues en esta última el nivel de agremiación es tan solo de un 13,1%, mientras que en las zonas rurales es de 7,1%. Lo anterior, resulta aún más preocupante en la rama de la agricultura, ganadería, caza, pesca y silvicultura, en donde el nivel de participación de hombres es de 3,9% y el de mujeres apenas alcanza el 1,6%.

De manera complementaria, con el fin de establecer la temporalidad del empleo y su relación con la estacionalidad de la exportación de la uva de mesa, se revisó la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, la cual brinda gran cantidad de datos asociados a la economía de las regiones, así como las tasas de ocupación y desocupación y sus respectivos rangos etarios. Sin embargo, para la investigación actual se tendrán en cuenta específicamente los anexos de cada boletín trimestral presentado durante el año 2018.

Tabla 4.

Trimestres móviles (2017-2018). Tasa de desocupación.

| Tasa de desocupación (%) | Nov- Ene | Dic- Feb | Ene- Mar | Feb- Abr | Mar- May | Abr- Jun | May- Jul | Jun- Ago | Jul- Sep | Ago- Oct | Sep- Nov | Oct- Dic | Nov- Ene |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Región de Atacama        | 7.5      | 8.4      | 8.7      | 8.7      | 9.2      | 8.7      | 8.8      | 8.1      | 8.2      | 8.1      | 7.3      | 7.0      | 7.3      |
| Mujeres                  | 8.6      | 9.4      | 9.1      | 9.0      | 8.3      | 9.7      | 10.6     | 10.3     | 9.0      | 8.0      | 7.7      | 7.1      | 7.1      |
| Hombres                  | 6.8      | 7.8      | 8.4      | 8.5      | 9.7      | 8.0      | 7.7      | 6.6      | 7.7      | 8.3      | 7.1      | 7.0      | 7.4      |

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, 2018.

En la tabla anterior se presenta la tasa de desocupación de la región de Atacama a lo largo de todo el año 2018, separando la información trimestralmente y discriminándola por sexo. En esta, se evidencia que, a nivel regional, los trimestres de septiembre a noviembre, octubre a diciembre y noviembre a enero son los que presentan la tasa de desocupación más baja, la cual oscila entre un 7.0% y 7.3% mientras que el trimestre de marzo, abril y mayo es el que presenta la tasa más alta de desocupación, con un 9.2%. Sin embargo, a pesar de la alta desocupación regional, durante este trimestre es en donde la tasa de desocupación es más alta en hombres que en mujeres.

De manera complementaria, con respecto a la diferenciación entre hombres y mujeres, se establece que a lo largo de casi todo el año, la tasa de desocupación de mujeres es más alta que la de los hombres. Sin embargo, en el trimestre comprendido entre octubre, noviembre y diciembre es en donde la diferencia se reduce significativamente y prácticamente desaparece. Esta época coincide con la alta demanda de trabajo en los distintos fundos y empresas de la región debido a la mano de obra requerida para las actividades de la agroindustria de la uva de mesa, especialmente la mano de obra femenina, por esto es en este período que la diferencia entre hombres y mujeres ocupados disminuye sustancialmente.

Así mismo, los datos muestran que en los trimestres de mayo a julio y de junio a agosto es en donde más alta es la diferencia entre mujeres y hombres ocupados. Lo que de alguna forma puede confirmar que efectivamente la estacionalidad influye significativamente no solo en la cantidad de mano de obra que se requiere debido a la naturaleza de las actividades de los cultivos de uva en temporadas de invierno, sino que además confirma otros estudios que aseguran que la cantidad de empleados de planta o que cuentan con contrato durante todo el año son en su gran mayoría, hombres.

Tabla 5.

## Trimestre móvil 2017-2018. Rama de actividad económica

| Agricultura<br>ganadería,<br>silvicultura y<br>pesca | Dic-<br>Feb | Ene-<br>Mar | Feb-<br>Abr | Mar-<br>May | Abr-<br>Jun | May-<br>Jul | Jun-<br>Ago | Jul-<br>Sep | Ago-<br>Oct | Sep-<br>Nov | Oct-<br>Dic | Nov-<br>Ene |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Total<br>ocupados<br>(miles)                         | 11.22       | 11.61       | 9.42        | 8.11        | -           | -           | -           | -           | -           | -           | 9.0         | 10.6        |

Fuente: Encuesta Nacional de empleo, 2018.

La tabla anterior efectivamente guarda estrecha relación con la que presentó los datos asociados a la tasa de desocupación regional. Sin embargo, al referirse específicamente a la variación laboral trimestral vinculada con la rama agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, dentro de la cual se encuentra la agroindustria de la uva de mesa, brinda datos interesantes a analizar en tanto refleja una realidad diferente a la que se percibe con las estadísticas generales de la región de Atacama.

En primera lugar, se evidencia que los trimestres de noviembre a enero, diciembre a febrero y enero a marzo son los que presentan las más altas tasas de empleabilidad. Situación que coincide con la estacionalidad requerida por la uva de mesa para brotar y ser cosechada, que es la época del año durante la cual se demanda gran cantidad de mano de obra y como se mencionó, sube la demanda de mujeres contratadas, lo cual no se refleja exactamente de la misma forma en las estadísticas regionales, en donde se incluyen todas las actividades

económicas y los picos de empleabilidad de Atacama se dan principalmente en los meses de octubre, noviembre y diciembre.

Así mismo, conviene destacar que la falta de datos en algunos de los trimestres, se debe a que la encuesta clasifica y organiza los datos presentando únicamente los resultados detallados de las seis principales actividades económicas que más generan empleo en la región; lo que quiere decir que del mes de abril al mes de septiembre, la tasa de empleabilidad de esta rama de la economía es tan baja, que no alcanza a estar dentro de las primeras seis actividades económicas generadoras de empleo. Con esto también se confirman los altos niveles de inestabilidad laboral y desvinculación que tienen las empleadas de la fruticultura en la región de Atacama. Estos datos, coinciden con el alza en los empleos informales durante estos meses, empleos a los que estas mujeres se ven obligadas a acceder para sobrevivir, debido a que aunque la actividad asociada a la uva de mesa disminuye, los gastos, obligaciones, la vida de sus hijos y su propia vida, siguen andando y requiriendo de ingresos económicos.

#### **4.2 Sistemas previsionales**

Los llamados Sistemas Previsionales en Chile, se encuentran referidos según la Subsecretaría de Previsión Social al “ahorro que cada persona realiza durante su vida laboral. Ese ahorro, que se materializa en la cotización del 10% de la remuneración imponible mensual, es depositado en cuentas individuales, que son propiedad de cada trabajador” (s.f.). Las cuentas mencionadas son gestionadas por empresas privadas que cobran un porcentaje de comisión y son denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) a las cuales cada persona debe inscribirse para que sea ella quien gestione el dinero y lo invierta en negocios de bajo riesgo con el fin de incrementar los montos que las personas recibirán una vez finalizada su vida laboral ya sea por cumplir con la edad o por invalidez.

Según el Instituto de Previsión Social, el número total de pensiones entregadas en la Región de Atacama hasta noviembre del 2019 fue de 644.180 distribuidas entre

hombres y mujeres, recibiendo en promedio \$275.044 para los primeros y \$164.349 las últimas. En la comuna de Tierra Amarilla, sin embargo, la pensión promedio recibida para las mujeres es de \$156.675 y para los hombres de \$441.899, cifras que denotan que específicamente en esta comuna las brechas pensionales son de más del doble entre unos y otros, nuevamente los salarios de los empleados dedicados a la minería juegan un rol importante en estos resultados.

Una vez presentadas algunas estadísticas generales que dan cuenta de ciertos elementos que evidencian la situación de las mujeres que se dedican al rubro de la agricultura, se proseguirá a revisar si efectivamente estos indicadores tienen incidencia y concuerdan con las dinámicas de vida de las temporeras de la uva, teniendo en cuenta que para el cotejo entre distintos niveles de información, los elementos perceptuales que ellas posean son de suma importancia para determinar las manifestaciones del fenómeno de la precarización producto de las políticas de flexibilización laboral que imponen las empresas y que el Estado chileno avala mediante las leyes y normativas vigentes.

### **4.3 Ellas**

Dentro del rubro de la agroindustria suele denominarse temporeros y temporeras a las personas que se dedican al trabajo en las distintas faenas de la fruticultura dependiendo de la época del año. Este tipo de empleo, como asegura Valdés (2014), se caracteriza por estar “marcado por las estaciones, implica reiteración de labores y faenas según especies frutales año tras año, lo que crea una cultura laboral de tiempos de ocupación sucedidos por tiempos de desocupación” (p.47).

Debido a que la metodología propuesta planteó la aplicación de entrevistas semiestructuradas, se realizó un terreno al Valle de Copiapó, específicamente en la comuna de Tierra Amarilla para entablar contacto tanto con los informantes clave, como con las mujeres que se dedican a trabajar en la temporada de la uva en esta comuna. Producto de este terreno se lograron obtener diez entrevistas a

temporeras y cuatro a informantes clave en el marco del proyecto FONDECYT en el que se inscribe la presente investigación.

Caracterizar a las diez mujeres que colaboraron y aportaron significativamente no solo a lograr los objetivos de investigación, significó también compartir sus vivencias y experiencias cotidianas tanto de su trabajo en las parras, como de sus situaciones personales, miedos, expectativas y proyecciones.

A continuación se sintetizan algunos datos básicos de cada una de ellas, con el fin de establecer un panorama básico y general de las características de las entrevistadas:

**Tabla 6**

**Datos básicos temporeras entrevistadas**

| <b>Nombre</b>    | <b>Edad</b> | <b>Nacionalidad</b> | <b>Pertenencia a pueblos originarios</b> | <b>Estado civil</b> | <b>Hijos</b> | <b>Nivel de escolaridad</b> |
|------------------|-------------|---------------------|--|---------------------|--------------|-----------------------------|
| <b>Martha</b>    | 37          | Boliviana           | No                                       | casada              | 3            | -                           |
| <b>Margarita</b> | 32          | Chilena             | Mapuche                                  | soltera             | 3            | Sexto básico                |
| <b>Nicole</b>    | 31          | Chilena             | Diaguita                                 | Casada              | 4            | Segundo básico              |
| <b>Yolanda</b>   | 38          | Chilena             | Mapuche                                  | Soltera             | 2            | Segundo medio               |
| <b>Katherine</b> | 30          | Boliviana           | Aimara                                   | Casada              | 3            | Tercero medio               |
| <b>Lucrecia</b>  | 33          | Chilena             | Mapuche                                  | Soltera             | 2            | Sexto básico                |
| <b>Marcela</b>   | 45          | Chilena             | No                                       | Soltera             | 3            | Cuarto medio                |

---

|               |    |         |    |         |   |               |
|---------------|----|---------|----|---------|---|---------------|
| <b>Sandra</b> | 48 | Chilena | No | Casada  | 2 | Sexto básico  |
| <b>Nicole</b> | 32 | Chilena | No | Soltera | 3 | Tercero medio |
| <b>Camila</b> | 18 | Chilena | No | soltera | 0 | Cuarto medio  |

---

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas realizadas

En concordancia con la propuesta de muestreo no probabilístico, por conveniencia, algunos de los criterios utilizados para la selección de la muestra giraron en torno a que las entrevistadas cumplieran con ciertas características como: ser mujeres, tener como país de residencia Chile, trabajar o haber trabajado de manera sistemática en la agroindustria de la uva de mesa en el Valle de Copiapó y tener como lugar de residencia o de trabajo la comuna de Tierra Amarilla. Aunque no fue un criterio de selección, cabe declarar que las edades de las entrevistadas oscilaron entre los 30 y los cuarenta años en su mayoría, aunque a los extremos se encontraba Camila, con 18 años y Sandra con 48 años. Siendo así, a partir de los elementos comunes mencionados, se aplicó una entrevista semiestructurada a cada una de ellas con el fin de establecer las manifestaciones del fenómeno de la precarización asociado a la fruticultura del Norte chileno. A continuación, se presentan los ejes seleccionados seguidos de indicadores de precarización.

#### 4.4 Trayectorias

Debido a que dentro de la muestra existió la posibilidad de entrevistar a dos mujeres bolivianas, las trayectorias de ellas son las que marcan una diferencia significativa con respecto, al menos, a la movilidad territorial de las entrevistadas a lo largo de su vida laboral, en tanto la migración de país a país, incluso siendo fronterizos, representa cambios estructurales en la vida de estas mujeres. Sin embargo, comparten con las demás entrevistadas no solamente la migración de

sus lugares de origen en la búsqueda de mejores oportunidades de trabajo y de calidad de vida tanto para ellas como para sus hijos, ya que solamente una de las entrevistadas no es madre, sino todas las demás manifestaciones de precarización.

Adicionalmente, se ven constantemente expuestas a situaciones de discriminación y xenofobia, las cuales se materializan no solo en peores condiciones laborales, sino también en el trato cotidiano que reciben de parte de sus compañeros de trabajo de nacionalidad chilena e incluso de trabajadores de otras nacionalidades, con quienes se comparten muchas de las problemáticas asociadas a la migración.

Un elemento importante a rescatar dentro de la trayectoria de estas mujeres es que todas, durante las épocas de desempleo en las parras siguen realizando otro tipo de labores que les permite devengar ingresos mensualmente para cubrir los gastos familiares. Dentro de los oficios varios dentro de los que se desempeñan se encuentra el área de servicios realizando aseo en casas y comercios, atención al público en restaurantes y bares, ventas informales de pan, empanadas, queques, entre otros. Sin embargo, estos empleos se toman únicamente con el fin de soportar y sobrevivir mientras se espera la siguiente temporada en las empresas agroindustriales, ya que en estas últimas se reciben salarios mucho más altos en un período mucho más corto, pero también con altos costos de desgaste físico, mental y familiar, puesto que como la mayoría trabajan a trato, las jornadas de trabajo rara vez cumplen con las 45 horas semanales.

Sumado a lo anterior, cabe destacar que aunque en muchos casos no es una exigencia poseer experiencia para ingresar al trabajo de los fundos y plantaciones o áreas de packing, muchas de ellas antes de entrar a trabajar en este rubro ya estaban familiarizadas con este tipo de trabajo porque tanto amigos como familiares cercanos se habían desempeñado en la agroindustria durante largas temporadas. Por nombrar algunos, los casos de Camila y de Nicole cumplen con estas características en tanto fueron sus madres quienes las acercaron y

mediaron para que pudieran trabajar en los parronales, en el caso de Camila, aun siendo menor de edad.

#### **4.5 Formas contractuales**

Variadas son las formas por medio de las cuales las temporeras acceden a las faenas que se presentan a lo largo del año asociadas a la uva de mesa en Copiapó. Sin embargo, ellas identifican como formas de contratación solamente dos: la que se realiza directamente con la empresa y a la que se accede por medio de un intermediario, al que se le denomina contratista. Esta persona es la encargada de tramitar la contratación para distintas empresas dependiendo de las necesidades de personal que tenga. Tal como se mencionó en otro apartado, Castells (1996) determina que esta externalización del trabajo se ha convertido en una de las grandes tendencias mundiales en tanto ha generado tránsitos entre el trabajo subcontratado y el suministro de trabajadores.

Según un documento publicado por la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2010), todos los empleados deben tener firmado su contrato máximo cinco días después de iniciadas sus labores, en caso de que las actividades superen los 28 días, el contrato debe enviarse a la Inspección del Trabajo máximo 5 días después de firmado. Sin embargo, el testimonio de varias de las entrevistadas da cuenta de que la única seguridad que tienen de lograr obtener un contrato es cuando se vinculan directamente con la empresa, puesto que cuando hay contratistas de por medio la incertidumbre es común, ya que muchos de ellos solamente realizan acuerdos de palabra de acuerdo a la faena en la que se encuentren trabajando, situación que tiene incidencia directa en por ejemplo, las cotizaciones de pensión y salud, además de la responsabilidad del empleador con el empleado.

Denotar entonces que la mayoría de entrevistadas tienen una larga trayectoria en la agroindustria y por ende han tenido la oportunidad de trabajar tanto con contratistas como con la empresa directamente y aunque generalmente prefieren trabajar sin intermediarios, reconocen que el hecho de vincularse temporalmente

con la empresa no brinda la seguridad de que lo estipulado en el contrato se va a cumplir; este es el caso de Yolanda, quien al preguntarle por el tipo de contrato que había tenido con los contratistas aseguró que: “ Era un contrato con un reglamento pero los reglamentos nunca se cumplen”. (Comunicación personal, 14 de septiembre de 2019). En el mundo actual, a este proceso de subcontratación se le denomina *Absorcing*, el cual básicamente consiste según Cruz Villalón en una forma de organización del proceso de elaboración de bienes o de prestación de servicios para el mercado final de consumo, en virtud del cual una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo (p.162).

De esta forma de subcontratación se derivan dos vertientes: la subcontratación de bienes y servicios y la subcontratación de servicios personales o suministro de trabajadores, esta última también denominada como suministro de trabajadores o trabajo transitorio, la cual se encuentra amparada por la Ley No 20.123. Bajo este marco es que las empresas se resguardan legalmente y han incrementado de manera significativa el uso de este mecanismo de contratación, sobre todo con el segmento de trabajadores contratados durante los picos de producción y cosecha de la uva de mesa en la Región de Atacama.

A pesar de que existe un marco regulatorio profundamente flexible producto de políticas internacionales que se han materializado en las normativas nacionales, al conversar con las temporeras, se evidencia que actualmente tal como lo han mencionado varios autores al referirse al avance y transformación de la agroindustria de la uva de mesa, a su paso siguen transformándose también las formas y mecanismos en que se busca, por parte de los empresarios, bajar los costos de mano de obra. Así entonces, no basta con desligarse de las responsabilidades contractuales con los empleados por medio de los contratistas sino que además, los utilizan para que sean ellos quienes se encarguen de

cumplir con la producción y entregas esperadas, sin tener que enterarse de los mecanismos que utilizan para lograrlo. Ejemplo de esto, referido a los tipos de contratación, es la vinculación no sólo de jóvenes menores de edad, lo cual está permitido por la ley, sino que en muchos casos estos menores son niños. Así lo afirma Camila, la temporera más joven de la muestra, quien se dedica al rubro desde los 15 años por herencia legada de su madre y quien afirma que se dedicó a esta actividad porque por ser menor de edad era el único lugar en donde le brindaban la opción de trabajar. Además, al preguntarle por el tipo de documentación que se solicita para acceder a estos trabajos asegura que: “Ninguno, incluso había niñas de 12 años que se hacían pasar por niñas de 15 y trabajan ahí...Eran niñas más que nada” (Comunicación personal, 13 de septiembre de 2019). Así mismo, aseguró que trabajaba embalando y que su horario de trabajo regularmente era de 9 de la mañana a 11 de la noche, pues se debía dejar toda la fruta empacada sin importar la hora a la que terminarían.

#### **4.6 Herramientas de trabajo**

Dentro de las herramientas de trabajo que les brindan a las trabajadoras para su protección y buen desempeño de sus actividades se pueden enumerar las mascarillas o tapabocas, sombreros, tijeras, guantes, un loro para las que están en terreno y en algunos casos delantales. En este sentido, las entidades encargadas de regular y fiscalizar que efectivamente todas las empresas cumplan con determinados parámetros han publicado manuales y reglamentos con las especificaciones necesarias para que tanto empleadores como trabajadores estén informados y cumplan con las normativas. En el marco del Programa de Sustentabilidad de la industria frutícola de exportación, la Asociación de Exportadores de Frutas de Chile, A.G., conjuntamente con AGROCAP y la Fundación Ciencia y Tecnología de la ACHS, publica un Manual de Salud y Seguridad en el Trabajo puesto que una de las metas conjuntas es disminuir las tasas de accidentalidad en este tipo de trabajos.

Sin embargo, para temporeras que se han dedicado a esta actividad durante más de 20 años como Yolanda, su opinión con respecto a la suficiencia de estos implementos para poder desarrollar sus actividades laborales cotidianas resulta insuficientes ya que, como expone:

“Nunca hay paramédicos ni nada, ni una sala de emergencias. Porque uno sufre por ejemplo en packing, puedes sufrir un corte, una fractura, un golpe y casi en la mayoría de los fundos no hay. Siempre te trasladan a la ACHS y de ahí si tú no trabajas constantemente todo el año te hacen problemas si tienes licencia, no puedes hacer los papeles porque tienes que juntar de todos los trabajos que has hecho y de tus empleadores y juntar todas las cotizaciones y a veces uno no las tiene porque se sale de un lado y empieza a trabajar en otro lado, entonces uno no va a sacar su finiquito porque eso está fuera de las pagas entonces uno pierde interés por eso, no las va a buscar y pierde todos los papeles” (comunicación personal, 11 de septiembre de 2019).

Lo que expone Yolanda resulta preocupante debido a que no solamente opina que los implementos son insuficientes, sino que también los mecanismos para acceder a la atención inmediata resultan minados por trámites burocráticos y papeleos que desaniman a las trabajadoras al momento de presentar algún accidente o dolencia producto del trabajo en la agroindustria de la uva.

En este sentido, Nicole de 32 años, quien se dedica a las parras desde los 15 años afirma que aunque les brindan algunos implementos de trabajo, una de las situaciones cotidianas más complicadas y a la que más se ven expuestas en terreno es cuando aplican los agroquímicos a los cultivos, ya que, como afirma: “por ejemplo en este tiempo, las parras ya están brotando, se está comenzado el tema del desbrote y en este tiempo pasan los tractores y aplican muchos productos químicos y a la vez uno tiene que estar ahí y respira todos ese olor” (Comunicación personal, 13 de septiembre de 2019). Dentro de los síntomas que esto produce se encuentran el vómito, las alergias, el malestar general y el mareo.

Esto sumado a otras temporeras como Sandra de 48 años, quien se dedica a este rubro hace aproximadamente 10 años y para quien otro implemento esencial para el terreno debe ser un par de zapatos que les permita moverse por los terrenos inestables y rocosos para evitar accidentes como el que le sucedió a ella, en el que por una torcedura de pie, sumada a la negligencia médica de la ACHS que dictaminó como un simple esguince, resultó con complicaciones graves y un dictamen final de fractura en tres partes de su pie.

Sumado a lo anterior, Camila, la más joven de las entrevistadas con apenas 18 años, pero dedicada al trabajo de las parras desde los 15 años opina que no solo los implementos de trabajo son insuficientes para el grueso de trabajadores, sino que para las menores de edad son prácticamente inexistentes. Cuando se le pregunta por qué se presentaba esta situación afirma lo siguiente: “Cuando trabaje la primera vez no me dieron nada, a otras personas si les daban delantal y a mi nada. No sé, como que no les importaba nada, ya el último año sí, o sea ya ahora que estuve trabajando en el verano, si me dieron guantes, un sombrero y bloqueador no me daban” (Comunicación personal, 13 de septiembre de 2019). Sumado a ello, estudios como el realizado por Angélica Valero, Jorge Vergara, Cristian M. Rojas y Lina Quiceno (2015) en donde se realizaron encuestas y entrevistas a más de 130 temporeras, abordan las condiciones laborales de las mujeres en el packing y su incidencia directa en enfermedades no solo de tipo físico inmediato sino psicosocial a largo plazo, producto también de los inadecuados implementos de seguridad que brindan las empresas a sus empleados; aseguran que:

“...los implementos de seguridad presentan desgaste y fatiga de material dado el constante uso. Los empleadores entregan elementos de protección bajo la idea de cumplir con la normativa vigente intentando a la vez, reducir costos. Bajo dicha lógica los implementos no logran proteger lo suficiente, generando, muchas veces, problemáticas como hongos en pies, ampollas por roce, o entumecimiento de zonas del cuerpo por implementos de mayor

o menor tallaje. En labores de limpieza que realizan las temporeras, se indica que rara vez se hace entrega de guantes o mascarillas de protección frente a productos limpiadores (químicos) o frente a inhalación de compuestos químicos.” (p. 14).

Cabe mencionar que la exposición a agroquímicos, los accidentes laborales y la forma en que se tramitan, además de otros rasgos abordados superficialmente en este apartado se analizarán con más detalle en las próximas páginas, ya que aunque todos estos elementos guardan relación entre sí y forman un engranaje precarizado, es necesario ahondar en ellos gradualmente para lograr una descripción más detallada y consciente de las dinámicas laborales de las trabajadoras de la agroindustria de la uva.

Dentro de lo que podría considerarse como implementos de trabajo o herramientas brindadas para facilitar la labor de las trabajadoras, se contempla el medio de transporte que las movilice desde puntos céntricos cercanos a sus casas, hasta los fundos y lugares de trabajo. Sin embargo, no todas las empresas prestan este servicio, por lo que contar o no con esta posibilidad de transporte se convierte en un factor determinante, sobre todo para las mujeres, para quienes salir de su trabajo a altas horas de la madrugada resulta un riesgo no solo por los delitos comunes como el hurto, sino por aquellos que las mujeres sufren con mucha mayor frecuencia en espacios públicos, tales como violaciones, secuestros, tocaciones y en general todo tipo de acoso. Al respecto, Marcela relata que

“De los otros lugares yo me retiré por el tema de que no me gustaba el horario, o no tenía con quien irme, porque hay empresas que te ponen la locomoción de ida y vuelta, las que son lejos, pero donde yo trabajaba no era tan lejos pero igual era peligroso irme sola. Una vez me tocó irme sola y casi me morí, sentí miedo. - ¿Porque estaba muy solo? - No, no era una parte que estuviera tan sola pero igual de noche, a las 2:30 de la mañana era peligroso. Igual había luz, pero era como peligroso para mí”. (Comunicación personal, 10 de septiembre de 2019).

Debido a las largas jornadas de trabajo y a la disponibilidad de campamentos, la alimentación de manera parcial o completa (según el trato) corre por cuenta de la empresa que contrata. Con respecto a este ítem, se destaca que varias de las grandes empresas responden al ciclo productivo internacional abordado anteriormente no solamente en función de la propia producción, sino aportando a la cadena global de mercancías mediante la compra sistemática de productos de alimentación a la multinacional SODEXO.

En este contexto, una parte importante de temporeros y temporeras son quienes cotidianamente reciben los alimentos producidos en masa por la multinacional mencionada. Sandra, temporera y supervisora trabajadora de la empresa Frutícola Atacama describe esta dinámica así:

“El desayuno habitual es un pan con mermelada o pan con mortadela o pan con pate, pan con manjar o huevo duro para cuando ponen la ponedora, dan huevo duro. Ahora, de almuerzo, los días lunes son porotos que son guácala, el martes fideos que dan con una salsa también que parece a veces la cocinan con amor otras veces no, el miércoles lentejas, jueves fideos o pure y viernes porotos...todas las semanas es el mismo menú”.

En la misma vía, otra de las mujeres entrevistadas afirma que “Lo fome que yo encuentro de las parras es la comida sí, la comida no es muy rica. Al menos ahí en la frutícola de Atacama porque ahí trabajé mucho, pero ahí desde que trabajé siempre la comida mala, mala, SODEXO entrega la comida ahí y es mala” (N. Comunicación personal, 16 de septiembre de 2019). De la misma forma, al preguntarle a Yolanda si desde su perspectiva las empresas grandes brindan mayor seguridad, estabilidad y calidad en ámbitos como el de la alimentación, ella relato que “Sí, entre comillas, porque por ejemplo una de las más grandes aquí es Atacama y Atacama tiene una concesionaria que es SODEXO y son malísimos para la colación porque no les importa para quién están cocinando entonces dan

lentejas duras, arroz duro, sopa fea. La calidad de la comida no es buena” (Comunicación personal, 11 de septiembre de 2019).

Como en casi todos los aspectos laborales alrededor del trabajo temporario, la dinámica que se desarrolla cuando se logra vínculo de contratación directa dista bastante de la que se da cuando la contratación está mediada por contratistas. El segundo escenario es descrito por Nicole así: “Si es empresa ningún problema, pero contratista, contrata una ayudante de cocina y uno queda con hambre, siempre queda con hambre y en la mañana por el tema del desayuno si no alcanzó el pan, te quedaste sin pan” (Comunicación personal, 13 de septiembre de 2019). La opinión expuesta coincide con la de Camila de 18 años, quien únicamente ha trabajado con contratistas desde que inició su vida laboral en las parras hace aproximadamente 3 años;

“La comida es super mala, en los fundos que estuve trabajando, en el packing la comida era muy mala. Cuando estuve cosechando y nos daban comida, por ejemplo, el caldo era puro aceite no era agua o caldo, las cosas eran crudas y tenían máquinas de jugo y el jugo era salado como agua con sal, era muy malo”. (Comunicación personal, 13 de septiembre de 2019).

#### **4.7 ¿Y los campamentos?**

Debido a la naturaleza del trabajo agrícola asociado a la uva de mesa, muchas empresas dedicadas a este rubro deben asegurar a sus empleados las condiciones básicas para que puedan desarrollar sus actividades de manera adecuada. Dentro de estas no solamente se cuentan los implementos de trabajo en terreno o en el área de packing, sino el alojamiento en los fundos que se encuentran en zonas alejadas o de difícil acceso, así como las instalaciones y el equipamiento necesario para alojarse al interior de los terrenos de las empresas. A estos lugares se les denomina campamentos y dependiendo de la empresa presentan algunas variaciones que pueden convertirse en un factor determinante por el que los trabajadores/as deciden quedarse o buscar oportunidades laborales

en otros lugares. Una de las entrevistadas comentó sobre su estadía en un campamento que "...en ese campamento se podía vivir decentemente, pero hay campamentos que están llenos de agujeros, uno tiene que llevar sus frazadas, o sea prácticamente como que andas mochileando".

Estos campamentos representan generalmente un mecanismo para evitar los gastos asociados a arriendos y alimentación, sobre todo para los migrantes nacionales e internacionales, quienes no poseen redes de apoyo como para establecerse en la zona asumiendo los gastos de la población local. Sin embargo, todas las entrevistadas (incluidas las migrantes internacionales) a pesar de haber hecho uso de este recurso en algún momento de su vida laboral en las parras, aseguran verlo como última opción a utilizar, puesto que la vivencia en los campamentos presenta diversas dificultades. Al respecto Margarita asegura: "No, no me gustaban los campamentos. - ¿Por qué? - Porque ahí en campamento no falta quien espera a que te vayas a trabajar y ya después llegas y no encuentras nada. Sí, te roban y se van y si te he visto no me acuerdo... Sí, yo prefería arrendar y quedarme ahí con mis primos que andar dando lástima" (Comunicación personal, 10 de septiembre de 2019).

En términos generales, declaran que la convivencia es uno de los elementos que puede llegar a ser más problemático debido a que en la mayoría de los casos se comparten espacios muy reducidos con completos desconocidos.

"Sí, hay que saber vivir porque son distintas personalidades las que llegan ahí, distintos caracteres de las personas de todas partes de Chile, extranjeros y a veces el genio de uno con otra persona no se lleva o las costumbres entonces se forman roces, o todos están estresados porque la comida es mala, el trabajo es duro, están cansados y todo es como estresante". (Y. comunicación personal, 11 de septiembre de 2019).

La distribución de estos campamentos responde a la organización interna de la empresa en la que se encuentren, esto quiere decir que algunos se encuentran

“Divididos entre hombres y mujeres y los que tenían sus parejas, con sus parejas dormían” (M. comunicación personal, 10 de septiembre de 2019); en otros en cambio no está permitido acceder ni con familia ni compartir dormitorio con sus parejas, tal como asegura Nicole “No, en los campamentos no, ni con pareja. Son hombres con hombres, mujeres con mujeres” (Comunicación personal, 16 de septiembre de 2019). Para ella, en su condición de madre trabajadora, la opción de los campamentos resulta aún más compleja debido a que les obliga a dejar a sus hijos al cuidado de alguien más, lo que genera no solamente un incremento en el pago destinado a esta persona, sino un desgaste constante producto de la preocupación por permanecer lejos de ellos. Así relata su única experiencia en campamento después de ser madre: “Una vez me fui a Rancagua cuando las niñas...hace como tres o cuatro años me fui a trabajar en Rancagua a un packing pa’ allá y hasta los dos meses, pero al mes mi mamá me llamó que viniera, que las niñas estaban muy lloronas”.

Especialmente en el caso de los migrantes internacionales, la dinámica de los campamentos presenta dos modalidades: la primera es el campamento que ofrece directamente la empresa, estos generalmente se encuentran a cargo de los contratistas y a los cuales solamente se puede acceder cumpliendo el requisito de tener la visa de residencia; la otra modalidad es la que describe Yolanda:

“cuando hay algún contratista ahí ya es otra cosa porque la mayoría de ellos son piezas así a medio armar, el tema del agua, les cobran arriendo. - Ah, les cobran - Sí, en las empresas no cobran, pero para llegar a las empresas necesitan papeles, si tienen la temporaria no pueden entrar a una empresa, tienen que tener la definitiva. Entonces al extranjero no le queda de otra que meterse con el contratista, maltratista que le llaman y ahí sufren porque igual tienen que aprender a trabajar igual que uno, los campamentos que les tienen a ellos son desagradables, más lo que tienen que ganar, pagar. Casi siempre se somete a eso el boliviano, esos son los que más sufren” (Comunicación personal, 11 de septiembre de 2019).

Cabe destacar que en varias entrevistas se evidenció un quiebre espacio-temporal importante producto del aluvión que se presentó en el año 2015, no solo porque el gobierno posó sus ojos en las frutícolas de la región de Atacama sino porque se presentaron demandas a las empresas por las malas condiciones de trabajo y la negligencia durante y después de la catástrofe natural. Según el diario U de Chile (2019) “El primero de junio de 2015, 25 trabajadores y trabajadoras de la Frutícola Atacama presentaron una demanda en el Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó”. En los descargos se detalló que, pasados algunos días del aluvión, la empresa les envió una carta de despido; además, aseguraron que un grupo de abogados citaron a muchos trabajadores en notarias para entregarles un aporte voluntario que ayudara luego de la catástrofe. Sin embargo, la única condición era que debían firmar una declaración jurada en donde eximían de toda responsabilidad a la empresa por los hechos sucedidos.

A esos antecedentes se sumaron denuncias por malas prácticas empresariales y abusos al interior de los fundos y zonas de packing, plasmadas en las 260 denuncias y 139 infracciones ante la Inspección del Trabajo. Finalmente, la demanda fue acogida parcialmente y falló obligando a la Frutícola Atacama a indemnizar a los 25 empleados despedidos sin justa causa luego del aluvión, dejando por fuera las acusaciones por vulneración de derechos fundamentales. (DiarioUdeChile, 2019).

El aluvión no solamente trajo consigo millonarias pérdidas económicas, sino también el lamentable deceso de dos temporeras que se encontraban alojadas en los campamentos. Yolanda asegura que “Después del aluvión sí. Eso cambió hartito todo porque se metió el gobierno...en la misma empresa de Atacama había temporeras que se quedaron encerradas y no pudieron salir. O sea, uno entre temporeros se conoce se llama y se sabe que fue así”.

Sin embargo, para otra de las mujeres entrevistadas, los campamentos son “horribles” en tanto se presenta un alto grado de hacinamiento y las condiciones de alimentación, al igual que las condiciones de trabajo, son precarias. Así mismo,

cuenta que antes del 2015 en los campamentos se alojaban no solamente los trabajadores que cumplían con toda la reglamentación para trabajar en el país, además de los extranjeros indocumentados sino también sus hijos, incluso siendo bebés. Por estos motivos, Nicole asegura que las pérdidas humanas son mucho más grandes que las que se declararon oficialmente y narra:

“No, a los niños los dejaban ahí no más. Paso mucho con el tema del aluvión 2015 que fue muy nombrado el tema de las condiciones, antes en el valle había demasiados contratistas y fueron disminuyendo por el tema del aluvión del 2015. Yo estaba trabajando, no recuerdo el nombre del fundo, pero había muchos indocumentados y no sé, ¿si vio las noticias que se perdió mucha gente? Toda esa gente era de contratistas y no tenían documentos y hasta el día de hoy, la gente no aparece. El 100% eran bolivianos con toda su familia, bebes, niños y los containers sí estaban cerrados con candado”.

#### **4.8 Realidad de los Sistemas previsionales**

Expuestos algunos rasgos de los Sistemas Previsionales, al consultarle a ellas sobre su adscripción al sistema y su conocimiento en torno por ejemplo a la cantidad de dinero acumulado durante los períodos trabajados, afirmaron que:

“Ay no sé, nunca consulté eso, pero después cobraba el seguro de cesantías y había cosas que no, por ejemplo, si tú trabajas con contrato tienen que pagarte liquidación, o ¿cómo se llama esa cuestión? Y después ibas y consultabas y no te aparecía nada de eso y qué ibas a estar reclamando si trabajabas dos, tres cuatro meses. (M. Comunicación personal, 10 de septiembre de 2019)

Sumado a ello, varias coincidieron en que, en varias ocasiones, a pesar de descontarles las imposiciones de su salario, al momento de ir a averiguar por ellas resulta que nunca fueron pagadas por los contratistas, tal como asegura Yolanda “Entonces me las descontaban del sueldo, pero no estaban registradas. No, no

estaban registradas. Eso pasó hartas veces, es que de por sí uno a veces si se aburría en una pega o no le gustaba ibas y te cambiabas con otro contratista que te pagara más nomás” (Comunicación personal, 15 de septiembre de 2019). Nicole coincide asegurando que “Sí, a veces no te las impone el contratista. A veces no te hace contrato, con el contratista trabajas así nomás, a lo loco nomás” (risas). Con la empresa es algo más seguro y más ordenado también” (Comunicación personal, 16 de septiembre de 2019).

En este sentido, se puede observar que como se mencionó antes, no todas las personas inscritas a una AFP realizan cotizaciones todos los meses, situación que tiene efecto directo en la cantidad de temporeras que lograrán pensionarse. Al respecto el Centro de Investigación Periodística (CIPER) asegura que:

“estas mujeres trabajan en promedio cuatro meses por año y solo aquellas que tienen contrato imponen en ese período. La pensión mínima es de \$82.000 mensuales (unos US\$ 154) y requiere de a lo menos 240 cotizaciones al momento de jubilar. Una temporera tendría que trabajar 60 años para alcanzarla”. (2007)

Sumado a ello, tal como asegura Henríquez (s.f.) aquellos que no poseen contrato o que incluso logran firmarlo se encuentran expuestos a que las empresas, por medio de los contratistas “no cancelen las cotizaciones respectivas como es su obligación, lo que es una manera un poco más sofisticada de robarles ese dinero y aumentar sus ganancias” (Citado por Mendoza y Donoso, 2011, p.11). Otra de las situaciones que se presenta es que se les realiza contrato a los empleados por el mínimo y por ende se les impone por este valor, aun cuando el salario mensual es mucho mayor. Para temporeras como Yolanda resulta siendo un problema debido a que opina que las imposiciones deberían ser por el valor total del salario real y por eso también afirma que prefiere trabajar “Con la empresa, porque todo es por el total hecho y en las empresas las remuneraciones son más altas. Con el contratista no porque es más fraudulento, a nosotros nos pagan por total ganado,

pero nos impone por el mínimo, el contrato es por el mínimo.” (Comunicación personal, 11 de septiembre de 2019). No obstante, para otras trabajadoras lograr un arreglo con el contratista para que les imponga solo por el mínimo resulta siendo un mecanismo beneficioso en la inmediatez, con el cual logran obtener mayores salarios líquidos, los cuales debido a la intermitencia de los períodos de trabajo resultan siendo la única posibilidad de afrontar los meses de desempleo.

#### 4.9 Trato

Dentro de los objetivos de la presente investigación se planteó la necesidad de determinar cuáles son las dinámicas cotidianas asociadas al trato que se presenta al interior de las empresas. En este sentido, se les consultó no solo por el trato recibido por parte de sus jefes directos o indirectos, sino también por el trato entre trabajadores/as del mismo rango, haciendo énfasis en cuestionar si efectivamente existen diferencias al respecto entre hombres y mujeres, así como entre migrantes nacionales e internacionales, estas últimas a analizar en otro apartado.

Las respuestas frente a este tema son de diversa índole, ya que para algunas de estas mujeres el trato de los jefes hacía los empleados es igual para todos, incluso cuando se trata de mujeres o extranjeros de distintas nacionalidades, tal como asegura Marcela de 45 años “No yo nunca vi diferencias, en el tiempo que yo estuve yo vi que el trato para todos era igual.” (Comunicación personal, 10 de septiembre de 2019); ella prefirió retirarse definitivamente del trabajo de las parras para dedicarse a trabajar en el servicio de baños públicos en la Terminal de Transportes de Copiapó. Algunas reconocen que si se presentan diferencias que responden más a elementos referidos a las personalidades tanto de trabajadores como de empleadores o a niveles de confianza entablados ya sea por hacer parte de la misma familia, o por el trabajo reiterado durante varios años en el mismo fundo o empresa, como menciona Margarita:

“Es que si vas a trabajar con una supervisora que va a ser conocida obviamente el trato va a ser leseo, pero si vas a trabajar con uno que es desconocido obviamente vas a tener que tener un poco más de respeto. Así

que ahí en ese sentido era como bien mezclado, porque si yo voy a tener un hermano trabajando y anda de jefe de plantilla obviamente porque es mi hermano lo vas a tutear y todo el cuento, pero si andas con una persona que no conoces y es tu jefe, ahí sí tienes que respetarlo, pero no porque fuera hombre o mujer sino por un tema de cercanía”. (Comunicación personal, 10 de septiembre de 2019).

Sin embargo, para temporeras como Sandra de 48 años y quien además se ha desempeñado en el cargo de supervisora sí existen diferencias por parte de los supervisores dependiendo del género, ya que como asegura: “Más a favor de los hombres, si el jefe es supervisor y es hombre le va a dar favor a las mujeres y si la supervisora es mujer le va a dar más favoritismo a los hombres porque va según quien sea el supervisor” (Comunicación personal, 16 de septiembre de 2019). Para Yolanda sí hay un segmento de trabajadores que ejerce maltrato sobre los demás:

“Los supervisores sí, porque es como una escala, ellos son supervisores y nosotros somos trabajadores nomás. Por ejemplo, ellos tienen la facultad que dicen ellos que nos pueden echar cuando ellos quieran, entonces de repente se forman altercados con los trabajadores porque el trabajador antiguo sabe cómo trabajar una parra, entonces de repente la empresa contrata a un supervisor que están recién ingresando y no tiene idea, pero porque su capataz le dice “oye tienes que paquear a este” porque así se dice “paquearlo”, el supervisor como nuevo que es se echa a la gente encima. Siendo que puede ser que la persona esté trabajando bien o mal, pero igual se echa a la gente encima por el trato que les da, no tienen tanta experiencia para tratar personal. Hay jefes que son buenos jefes y jefes que son malos jefes” (Comunicación personal, 16 de septiembre de 2019).

Conviene destacar que cuando se les preguntó directamente si habían sufrido situaciones de maltrato por parte de los jefes o supervisores el patrón de respuesta fue negativo. Sin embargo, a lo largo de la conversación en torno a

otras preguntas, se observó que efectivamente sí había situaciones de maltrato o negligencia por parte de los jefes, como es el caso de Camila de 18 años, quien no solo fue contratada cuando tenía apenas 15 años, sino que además mientras cumplió su mayoría de edad hizo parte de las trabajadoras de segunda categoría. Es decir, recibía menor salario, ningún implemento de protección o de trabajo para el buen desempeño de sus actividades, así como negligencia por parte de su supervisora cuando presentó problemas de salud; "...después yo me salí porque tuve un problema con una de las contratistas, porque yo sufro de la presión y soy asmática también entonces un día me dio como un ataque y me senté un rato porque me sentía super mal y la señora empezó a gritarme y a gritarme que iba a venir el jefe que me iba a correr y ahí dejé el trabajo" (Comunicación personal, 13 de septiembre de 2019).

Por las respuestas recogidas, se podría deducir que el maltrato por parte de empleadores o supervisores no se asume por parte de ellas como maltrato, sino como una forma más de relacionarse en cualquier ámbito, en donde todo depende de la personalidad y los límites del respeto y las obligaciones de un trabajador con personal a cargo se ven difuminados por su subjetividad y la simpatía que tenga con el personal a cargo. Sin embargo, algunas apreciaciones respecto a la diferencia entre hombres y mujeres se asociaron directamente al salario y al acoso sexual, información que será analizada con detalle en sus respectivos apartados.

#### **4.10 Horarios y jornadas de trabajo**

Como se mencionó anteriormente, la Dirección del Trabajo es la encargada de regular y hacer cumplir lo establecido en el Código del Trabajo. Con respecto a las jornadas de trabajo, el mismo establece que los trabajadores agrícolas solamente pueden laborar un máximo de 45 horas semanales dentro de la jornada extraordinaria, distribuidas con un tope de 10 horas diarias. Así mismo, establece que, con respecto a las horas extra, estas solamente pueden alcanzar las 2 diarias y deben liquidarse con un recargo de al menos el 50% sobre el valor de la hora sobre el salario mínimo mensual vigente. En torno a las jornadas de descanso

específica que se debe otorgar al trabajador al menos un día a la semana (Dirección del Trabajo, 2019, pp. 30-31).

A pesar de lo establecido por ley, la realidad de las trabajadoras agrícolas dista mucho de la normatividad y este punto es en donde se encuentra con mayor claridad el fenómeno de la precarización producto de la flexibilización laboral, ya que las jornadas laborales y los horarios en que se desarrollan no solamente generan impactos nocivos en la salud mental y física de las trabajadoras, sino en los entornos familiares y sociales, los cuales deben pasar a un segundo plano debido a las extensas jornadas que requieren permanente esfuerzo físico y plena atención, como es el caso del embalaje en donde

“Tenía que estar todo el día parada, echando la uva en bolsa y contando. Pero había que seguir unos pasos, digamos había que sacar la uva, echarla a una bolsa y ponerla en la caja, poner un papel, otro papel y otro que se ponía la bolsa y después se ponían otros papeles, era harto el trabajo que hay que hacer, era pesado...Trabajaba desde las 9 hasta las 23 horas” (Comunicación personal, Ortega, C. 13 de septiembre de 2019).

Los testimonios de las entrevistadas dan cuenta de los elementos mencionados porque en las conversaciones entabladas con ellas no solamente se tuvieron en cuenta las jornadas de trabajo, sino también los horarios cotidianos destinados a cada una de sus actividades diarias mientras se desempeñan en el rubro del agro. Para Nicole, cuando trabaja en terreno la jornada empieza aproximadamente a las 7 de la mañana cuando sale de su casa a tomar el bus que las lleva a los fundos y termina aproximadamente a las 7 de la noche cuando regresa a su hogar. Sin embargo, cuando trabaja en el packing la jornada suele ser mucho más larga, ya que como afirma “cuando estoy en packing no tengo horario de vuelta... yo he estado trabajando en packing hasta las 4 o 5 de la mañana y al otro día tengo que volver a las 8 de la mañana.” (Comunicación personal, 13 de septiembre de 2019). Para Margarita, quien se ha desempeñado tanto en labores de terreno como en packing, al preguntarle sobre cuál le gustó más realizar aseguró que:

“Ninguna de las dos, (risas) ninguna porque cuando trabajas en terreno andas todo el día al sol, todo el día después de tres o cuatro de la tarde ya te llega toda la esta y ya no quieres más. En packing sales a las 2 o tres de la mañana y luego levántate al otro día para irte a las doce”.  
(Comunicación personal, 10 de septiembre de 2019)

Para Margarita el trabajo en el packing no se mide en horas de trabajo sino en cantidad de cajas. El pago o salario que reciben es acorde a la productividad de cada una y los precios, aunque el trabajo se haya realizado fuera de la jornada laboral ordinaria, no se pagan con sobrecargo pues como asegura: “Siempre es el mismo precio, porque ahí prácticamente se trabajaba a trato, no con contrato, así como que te paguen ellos un sueldo fijo no. A trato es depende lo que tú te hagas, eso ganas”.

Una de las características y beneficios que declaran las empresas que aplican y promueven mecanismos de flexibilización laboral es el asociado a la posibilidad que tienen los empleados de organizar sus tiempos y decidir en conjunto con los empleadores sus jornadas de trabajo. Sin embargo, como aseguran todas las entrevistadas, en los parronales son los contratistas o los capataces quienes definen los horarios de trabajo que cada trabajador debe cumplir, así como los días de descanso y los bonos que se le otorgarán a cada uno solo si cumple a cabalidad con las condiciones impuestas unilateralmente. Katherine en relación con las fechas y días de trabajo asegura que “Sí, es obligatorio. Y hay unas fechas que nadie puede faltar, sino no vamos, perdemos 50 lucas” (Comunicación personal, 11 de septiembre de 2019). A continuación, un fragmento de la entrevista realizada a Nicole que da cuenta de lo descrito anteriormente:

Pero ¿hay posibilidad de dialogar, de conversar si te tienen que ir más temprano o de los horarios que más les convienen?

No, te dicen “sí ya, ándate, pero perdiste el bono de la semana”. Por ejemplo, ya, a ver cómo le explico, la caja me la pagan a 100 pesos, pero si yo no fallo en toda la semana me la pagan a 110, una cosa así.

¿Incluyendo las horas extra?

Claro, si yo fallo en la semana perdí todas esas horas así que la caja me la van a pagar al mínimo, pero si voy toda la semana me la pagan a más (Comunicación personal, 16 de septiembre de 2019).

Sucedo también, que dentro de los tiempos que deben calcular, se encuentra el que se invierte en transportar a sus hijos desde y hacia los lugares en donde los cuidan mientras que ellas trabajan, ya que debido la mayoría de las entrevistadas son madres cabeza de hogar que deben pagar de su salario por el cuidado de los hijos; los montos por niño se encuentran entre los 80 y los 120 mil pesos mensuales.

Otra dificultad asociada a la condición de ser mujeres madres es que en el ámbito laboral no tienen ninguna consideración por ser responsables de sus hijos. Es decir, deben cumplir a diario con sus horarios y jornadas laborales, incluso cuando se presentan emergencias por enfermedades o por cualquier motivo que requiere la presencia de la madre. En estos casos no solo se arriesgan a perder los bonos de asistencia y productividad, sino que en otros casos pueden llegar hasta a perder sus puestos de trabajo. Yolanda narra que “Tienes que ser muy buena trabajadora para que te mantengan el trabajo. O sea, no es que te den permiso, ni llevando la justificación de que el niño está enfermo. Tienes que ser muy buena trabajadora” (Comunicación personal, 11 de septiembre de 2019).

Sumado a ello, varias de las entrevistadas han tenido que reducir sus períodos laborales debido a que el cuidado de los hijos resulta siendo la principal obligación con la que deben cumplir o porque en definitiva no tienen tranquilidad al dejar a sus hijos al cuidado de terceros. El caso de Katherine, una mujer boliviana que se desempeña en el área de packing durante la temporada de verano, asegura que su esposo, quien aplicaba los agroquímicos a las plantas, le da autorización para trabajar. Sin embargo, en ocasiones decide no hacerlo para quedarse cuidando a

sus hijos: “Él trabaja en riego, o no, no sé cómo llamarlo, el riego de los químicos para la uva. Él es el que echa, riega... Y él, de dejarme trabajar, me deja trabajar, pero la cosa pues, usted sabe que igual nadie cuida su hijo como uno lo cuida” (Comunicación personal, 11 de septiembre de 2019).

Para Margarita los hijos son un factor importante para las mujeres en términos laborales puesto que puede determinar no solo la contratación sino la permanencia en los puestos de trabajo, ya que como ella sostiene,

“Yo creo que es más difícil para la mujer porque si tienes hijos corres el riesgo de que tu hijo se te enferme, que el permiso, que la falla y el cuento y tenlo por seguro que después no te van a contratar porque tienes niños chicos. Los hombres no están ni ahí con eso, ellos trabajan nomás, pero la mujer no, le toca más difícil para la mujer” (Comunicación personal, 10 de septiembre de 2019).

Finalmente, con respecto a los horarios, dentro de la jornada laboral los empleados tienen derecho a una hora de almuerzo todos los días. Sin embargo, muchos de ellos prefieren reducir considerablemente estos tiempos, incluso pasándolos por alto; esto debido a que los pagos dependen de la cantidad de producción que cada empleado alcance al final del día. Es decir, en este tipo de trabajo cada minuto cuenta, aún los que deben estar destinados a alimentación y pausas obligatorias.

#### **4.11 Accidentalidad y enfermedades asociadas al trabajo**

Uno de los indicadores de precarización que menos reconocen las trabajadoras de la uva de mesa, es el referido a la accidentalidad y las enfermedades asociadas a este tipo de trabajo. Como se abordará a continuación, se evidencia un patrón de desconocimiento y de negación con respecto a la estrecha relación que existe entre algunas enfermedades y dolencias que ellas sufren y las precarias condiciones de trabajo diarias. Así mismo, el siguiente gráfico da cuenta

de la evidente exposición a la que se enfrentan a diario estas mujeres en términos de accidentalidad.

Gráfico 3.



Fuente: Elaboración propia con base en Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Nota: (1) Durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta

En el gráfico de barras anterior se presentan las tres ramas económicas en las que hay mayor cantidad de accidentes, dentro de las cuales se evidencia que las actividades asociadas al rubro de la agricultura son de las que mayor índice de accidentalidad ya que presenta un 40,9% de accidentes en el trabajo. En pocas palabras, lo que quiere decir es que casi la mitad de los empleados que se dedican a esta rama de la economía poseen un alto grado de exposición a sufrir accidentes en su lugar de trabajo, ya que el porcentaje de accidentes en el trayecto y el de enfermedades por actividad laboral no es tan alto como el primero. Inevitablemente el cuestionamiento se dirige a las empresas y las formas que

tienen de regular y de evitar los riesgos al interior de los fundos o zonas de packing.

Lo aquí planteado guarda estrecha relación con los implementos de trabajo brindados a los trabajadores para el desarrollo de sus funciones, así como de las instalaciones, equipamiento e infraestructura que se pone en función de la calidad del ambiente laboral de manera integral. En este sentido, las afirmaciones de las temporeras entrevistadas con respecto a la insuficiencia de implementos de trabajo que prevengan accidentes como caídas, fracturas, esguinces, traumatismos en la cabeza, alergias, irritación de piel y ojos, mareos, vómitos, entre otros, se convierten en un reclamo justo y válido en tanto son condiciones mínimas que las empresas debieran brindar para evitar afectaciones directas en la calidad de vida de trabajadores con los que ni siquiera hay una responsabilidad contractual permanente y que sin embargo, se ven afectados por estos accidentes durante períodos incluso más largos que las temporadas de trabajo en las cuales son contratados.

Dentro de la información recabada mediante las entrevistas, se evidencia que efectivamente la tasa de accidentalidad en las trabajadoras de la agroindustria de la uva es bastante alta, ya que todas ellas han sufrido accidentes durante sus jornadas laborales y así mismo, han tenido efectos secundarios nocivos para su salud luego de trabajar en los potreros de fundos y zonas de packing, aun cuando, no necesariamente asocian sus dolencias con el trabajo de la temporada. Sin embargo, estudios realizados con el fin de determinar las enfermedades a corto, mediano y largo plazo de las temporeras, denotan que sus padecimientos guardan estrecha relación con las actividades que realizan en este rubro, presentándose de forma aguda en aquellas mujeres que llevan varios años o incluso décadas vinculadas con los parronales.

Las caídas de los loros y cortadas con las tijeras se identificaron como los accidentes leves que se presentan con mayor recurrencia durante las jornadas de

trabajo en terreno. “No, caídas nomás de poto, que me resbalaba nomás, pero nada brígido...igual algunos se cortaban con la tijera en las parras las manos, los que están trabajando tirando las cajas pa’ dentro del riel, también ahí se pillan los dedos” (Comunicación personal, 16 de septiembre de 2019).

En el caso de Lucrecia, mujer mapuche de 33 años que se dedicó desde los 16 años a trabajar en la uva de mesa, no existe una relación directa entre el trabajo que ha realizado durante toda su vida y alguna dolencia física. Sin embargo, cuando intenta recordar sobre sus dolencias durante los últimos años narra que “Una vez me acuerdo que vine al médico que me entró una infección en los ojos, me dolía para mirar...Me dieron un jarabe en la posta porque esa vez estaba con contratista y se me pasó” (Comunicación personal, 15 de septiembre de 2019).

Así mismo, dentro de los efectos nocivos de trabajar en las parras asociados a la salud, se evidencia que las alergias, mareos, vómitos y demás síntomas producto del contacto directo e indirecto con agroquímicos son recurrentes. Katherine relata que

“En el packing me atacó la alergia, porque el campamento grande quedaba ahí. Echaban esos productos y químicos como en agüita. Y ahí me atacó la alergia, tenía yo que usar mascarilla, por la alergia me picaba todo mi cuerpo, así que tenía que tomar tabletas. Cuando estuvimos allá en el doctor ahí mismo en la empresa me dijeron que tenía que usar mascarilla y tomar una tableta...Duré más o menos como una semana enferma (Comunicación personal, 11 de septiembre de 2019).

Yolanda, quien lleva más de 20 años trabajando en el rubro de la agroindustria de la uva de mesa relata de manera detallada su experiencia asociada a su salud, las dolencias y accidentes acumulados con los años en el siguiente fragmento de entrevista:

-¿En todos los años que has trabajado en el agro has tenido alguna dolencia o enfermedad? - Sí, dolencias, cansancio, la espalda. Pero ya

después uno se sacrifica como tres meses y se acostumbra y después cuando se termina la fruta vienen un receso de como dos meses más o menos entonces uno ahí aprovecha de descansar y prepararse. - ¿Las manos también duelen? - Sí, el problema de nosotros como trabajadores es la artritis, eso duele harto, yo me estoy controlando de artritis reumatoica por el mismo trabajo, igual como llevo hartos años y todo eso. Pero con fisioterapia me fui mejorando, ahora estoy mejor, trato de esforzarme menos”.

¿Con respecto a los plaguicidas y ningún problema?

En esos puestos los dueños del fundo o los capataces tienen poco cuidado con eso, porque a veces están aplicando, porque los cortes a veces están juntos, son distintos cortes, pero están juntos, entonces empiezan a aplicarle a unos, pero estamos trabajando en el otro corte. Y nos llegan a decir así de improviso “tienen que salir, tienen que salir”; pero el químico ya está en el ambiente.

-¿Pero con eso hasta ahora no has tenido ninguna enfermedad? O de pronto ¿has visto casos en que sí? - No, a mí no. Pero he visto intoxicaciones, mareo, dolor de cabeza, vómito y todas esas cosas.

-¿Pero siguen trabajando?-

Claro, siguen trabajando porque el efecto es tardío, puede que sea en la noche o al otro día. Ah, - ¿No te da inmediatamente? - No, empieza a picar la nariz, por ejemplo, hay personas que son más sensibles (Comunicación personal, 11 de septiembre de 2019).

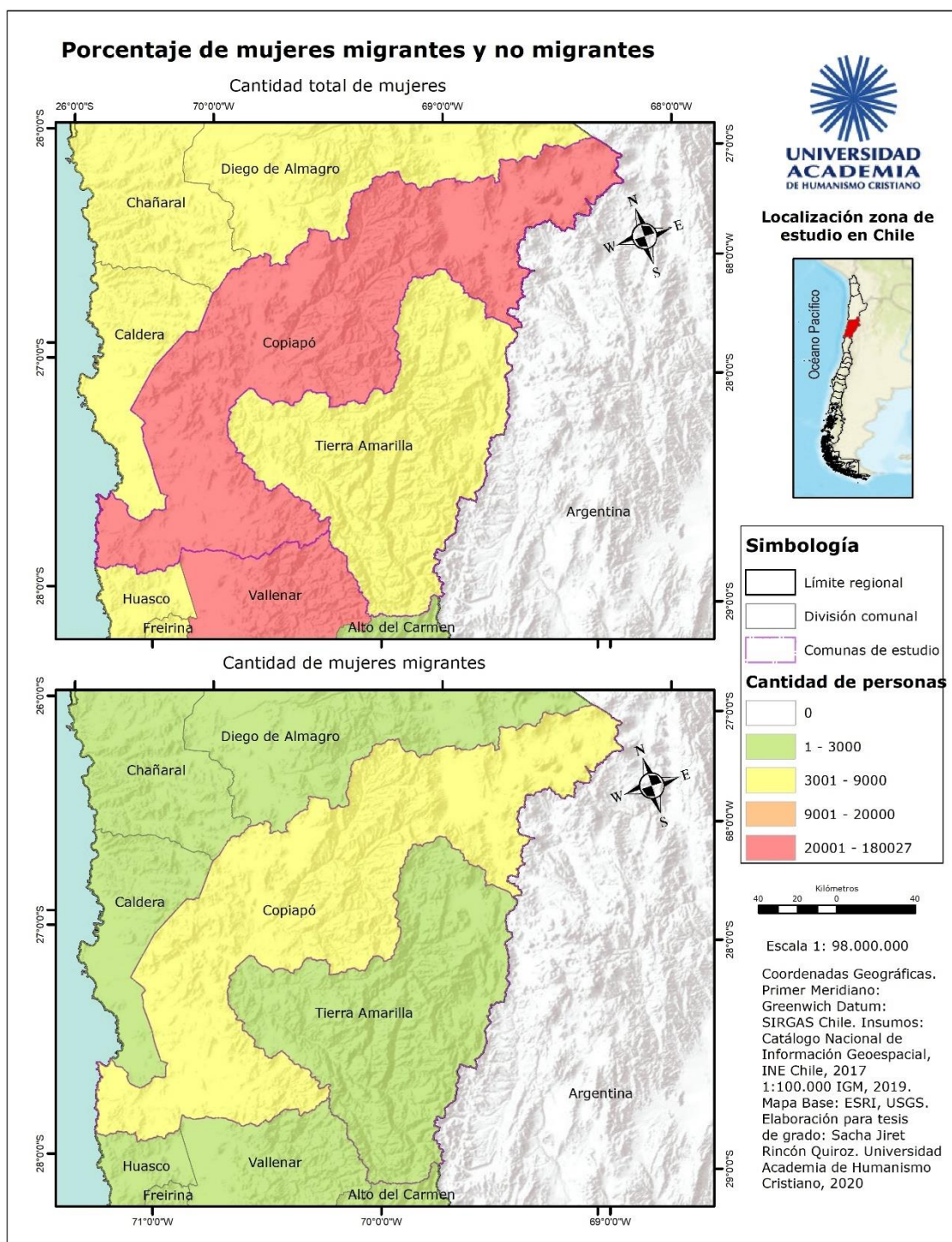
En conjunto se evidenció que un patrón de respuesta se encuentra asociado a la automedicación o autotratamiento de dolencias musculoesqueléticas mediante masajes o remedios caseros, así como la no relevancia a los efectos nocivos producto del contacto con agroquímicos y la poca asociatividad de sus dolencias con las labores específicas en el trabajo que realizan. Así mismo, justifican las mismas como efectos naturales de la edad; además, debido a que en este rubro no existe un rango etario concreto con el que cumplan todas las trabajadoras, ni

una sola actividad a realizar al interior de los fundos y zonas de packing, resulta difícil establecer de manera eficaz un hilo conductor de los rasgos de las enfermedades propias de estas trabajadoras.

La presión psicológica a la que se ven expuestas las mujeres temporeras se presenta no solo mientras cumplen con sus jornadas laborales en donde el nivel de estrés por cumplir con las metas de producción es alto, sino también por el desgaste mental que implica estar pensando en el bienestar de los hijos que se ven obligadas a dejar al cuidado de terceros, en donde el nivel de vulnerabilidad asociado al “consumo de drogas, embarazos adolescentes, accidentes, violencia sexual, entre otras.” (Valero, A. et al, 2013). Sumado a ello, las mujeres cargan constantemente con sentimiento de culpa producto de dejar a sus hijos, su vida marital y sus labores de hogar durante largas jornadas.

#### **4.12 Situación de migrantes internacionales.**

Aunque esta temática contiene en sí misma gran cantidad de aristas y puntos neurálgicos a analizar, para el desarrollo de esta investigación el análisis se centrará principalmente en las condiciones de las temporeras migrantes que trabajan en la agroindustria de la uva de mesa en la Región de Atacama, específicamente la comuna de Tierra Amarilla, teniendo en cuenta también el estrecho vínculo con la comuna de Copiapó en tanto es el lugar que mayores fluctuaciones de población extranjera presenta en las distintas temporadas del año.



En primera lugar, “Se entiende por inmigrante internacional aquella persona que en el censo declaró haber nacido en un país diferente a Chile y residir habitualmente en una región o comuna del territorio chileno” (INE, 2018). Según

los datos arrojados por el censo del 2017, en Atacama residían “habitualmente 8.798 inmigrantes internacionales, que representaron 3,1% del total de la población residente habitual de la región” (INE 2018). En las comunas de Tierra Amarilla y Copiapó habitaban 544 y 6.032 inmigrantes internacionales respectivamente, los cuales representan el 70,6% del total de la región.

Resulta pertinente declarar que para distintos colectivos y organizaciones sociales que se encuentran vinculadas con los procesos de población migrante, las cifras publicadas por el censo podrían presentar un margen de error bastante amplio debido a que las condiciones de hacinamiento en la que viven muchos migrantes no permitieron obtener una muestra real de la población, ya que como afirma Del Pino, director ejecutivo de la Fundación Fré “No va a ser una muestra real del todo, porque tuvimos muchas denuncias, durante el Censo, de que hubo dueños o subarrendatarios que **no dejaron que los encuestadores pasaran más allá de la primera habitación**” (Bío Bío Chile, 2017).

Se retomaron estos elementos porque coinciden con testimonios de las entrevistadas, quienes aseguran que hay una parte importante de trabajadores temporales en los fundos que no cuentan con la documentación legal requerida para trabajar y aun así son empleados por los contratistas, aunque como afirman, reciben menor salario y diferencias en el trato no solo de parte de sus jefes sino también de los demás temporeros. Dentro de las estrategias utilizadas por las empresas y contratistas para lograr cumplir con los requerimientos durante las visitas de la Inspección del trabajo se encuentra la que describe Yolanda:

“Por ejemplo, las empresas cuando llega la Inspección del Trabajo eligen las personas para que den entrevistas. Las personas más antiguas, a las que conocen más y así. No es que sea así por sorteo cualquier persona porque si no se sabría todo, ellos tratan de ocultar las cosas. No le van a decir a un extranjero nuevo “oye cómo te tratan” sino que van a elegir al extranjero más antiguo y que sepa más del funcionamiento de la empresa, el que hable mejor de la empresa” (Comunicación personal, 11 de septiembre de 2019).

Sumado a ello, Yolanda afirma que para evitar que se evidencie la contratación ilegal de migrantes durante los controles de la Inspección del Trabajo y de la Policía de Investigaciones, “se avisan de la empresa, les avisan a los contratistas porque ellos son los que contratan sin papeles”, acto seguido los migrantes “se van, los sacan y luego pueden volver. Porque siempre llaman en la mañana “ya, a la 1 llega la inspección del trabajo y se van todos y después vuelven.” (Comunicación personal, 11 de septiembre de 2019).

Esta versión coincide con la de Nicole, quien reconoce que hay un nivel mayor de vulneración con los migrantes internacionales, sobre todo con aquellos que no poseen la residencia legal que les permita laborar con todas las garantías.

“Es que ese es el error del contratista, que recibe gente sin papeles y cuando a veces estamos en la faena y se da aviso que anda la Inspección del Trabajo, me da una pena enorme cómo los extranjeros tienen que correr a esconderse... Es que hay fundos que solamente se encarga el contratista y no hay supervisión de la empresa” (Comunicación personal, 13 de septiembre de 2019).

En este contexto de vulneración de derechos de toda índole, la situación se torna aun más preocupante para las mujeres migrantes en tanto no solo se ven obligadas a acceder a este tipo de trabajos para poder sobrevivir de manera ilegal en el país, sino que en muchos casos, esta travesía la deben hacer acompañadas de sus hijos, incluso cuando estos son bebés, tal como se relata en una entrevista “He trabajado en tres oportunidades con mujeres bolivianas y he visto cómo ellas cargan a sus bebés en las espaldas con una manta, así al sol” (Comunicación personal, 13 de septiembre de 2019).

En primera instancia varias de ellas negaron que se presentaran situaciones de discriminación contra la población migrante, debido a que incluso ellos reciben facilidades estatales y laborales que los chilenos no. En torno a comentarios

despectivos o de rechazo afirman que “No, nada de comentarios, siempre cuando llega una persona de otro lado, la gente viene a trabajar para ganarse su comida no a ser discriminadas.” (Comunicación personal, 16 de septiembre de 2019). Sin embargo, todas reconocen que hay un común denominador en los extranjeros y es la necesidad de ganar dinero no solo para sobrevivir, sino también para enviar a sus países de origen, incluso cuando los pagos a recibir distan considerablemente de los salarios que reciben los nacionales; tal como asegura Margarita “Es que sabes que ahí está el tema de los extranjeros, ellos de por sí, el chileno siempre va a querer más que te paguen bien y el extranjero siempre te va trabajar por menos plata. O sea, ahí si hay fondos o contratistas de por sí va a preferir al extranjero porque les van a pagar menos.” (Comunicación personal, 10 de septiembre de 2019).

Si igual se discrimina, se dice que se paga menos. Esto concuerda con lo que afirma Soledad, Coordinadora Territorial de la Municipalidad de Tierra Amarilla, quien se desempeñó en el rubro desde la década del 80 y para quien la aceptación de condiciones aún más precarias en la agroindustria por parte de los extranjeros corresponde también a que el cambio de divisas con respecto a sus países de origen resulta siendo muy beneficioso: “Lo otro que ellos el dinero chileno, por ejemplo, Perú, Colombia, el haitiano al enviarlo a su país tiene mucho más valor que el del chileno aquí en nuestra tierra” (Entrevista realizada por Daniela Peña, 12 de septiembre de 2019).

Como se evidencia en las entrevistas, existe cierto grado de prevención con los extranjeros que se insertan en el rubro de la uva por distintos motivos, principalmente porque se ven como una amenaza laboral debido a que no solo se conforman con menores sueldos, sino que desconocen las normativas vigentes que cobijan sus derechos como empleados, lo cual reduce considerablemente su posibilidad de denuncia y actuación cuando estos son vulnerados. Sumado a ello, también reciben discriminación dependiendo no solo de su nacionalidad, sino de su color de piel e idioma.

En este contexto, no todos los extranjeros son discriminados de la misma forma, ya que como se mencionó intervienen diversos factores para que esta sea más o menos aguda. Se puede identificar una especie de jerarquía dependiendo de la nacionalidad de los migrantes, evidenciada en sus respuestas al indagar sobre su opinión al respecto: “A los peruanos, claro, porque como ellos eran más rápidos pues decían que ellos nos quitaban el trabajo, pero yo encuentro que no era que nos quitaran el trabajo, sino que ellos eran más rápidos. (Comunicación personal, 13 de septiembre de 2019). Para Soledad “en este rato yo he visto más al haitiano. Hombres y mujeres, al haitiano como que lo miran casi parecido hombres y mujeres... el peruano no, como que ya ha aprendido a defenderse, el colombiano igual... al boliviano he visto poco trabajando en la parte agrícola” (Entrevista realizada por Daniela Peña, 12 de septiembre de 2019).

Como se mencionó, dentro del universo de temporeras, se entrevistaron a dos mujeres migrantes de nacionalidad boliviana. Ambas han percibido, aunque de manera tenue, algunos rasgos de discriminación cuando aseguran que “Los migrantes se conforman con poca plata a comparación de un chileno. Por ejemplo, a veces dicen que nosotros les quitamos la pega porque digamos que nos paguen 200 estamos conformes, en cambio el chileno quiere 300” (Comunicación personal, 11 de septiembre de 2019). Así mismo, reconocen que hay una diferenciación entre nacionalidades y que, efectivamente los migrantes haitianos presentan mayor dificultad al momento de enfrentar el escenario laboral no solo por los impedimentos asociados al idioma, sino también por su color de piel, situación que se ve reflejada en los salarios que reciben “La mayor parte del tiempo que he estado aquí, de la gente que ha llegado, a los haitianos, a ellos sí que les pagan menos. Igual les ha costado más” (Comunicación personal, 11 de septiembre de 2019).

Sin embargo, en su discurso se evidencian más las muestras de agradecimiento con el país y sus habitantes por brindarles la oportunidad de desarrollar su vida laboral y familiar en su territorio, además del esfuerzo diario por tener cualidades que las hagan resaltar frente a sus empleadores, así lo manifiesta una de ellas

cuando se le preguntó si había sufrido algún tipo de discriminación “Bueno, a la parte que yo llegué desde Bolivia, digamos acá, gracias a Dios yo no, siempre yo llegué a buenas personas porque yo siempre fui como se dice, valiente, rápida, limpia. Además, yo siempre me hice querer digamos de mis jefes” (Comunicación personal, 11 de septiembre de 2019).

Para Nicole por ejemplo, existe una clara diferencia entre chilenos y extranjeros en el ámbito laboral, ya que como asegura

“Claro, entre algunos extranjeros y otros igual, porque de repente como con los bolivianos y los peruanos como que son más abusivos porque ellos son como más sumisos...En el pago igual, porque también ellos se conforman con menos de lo que se conforma el chileno y pa' allá pa' arriba hay muchos bolivianos y peruanos trabajando, mucho mucho mucho mucho y igual nos quitan un poco la pega a nosotros porque nosotros no queremos trabajar por eso, pero ellos sí porque a ellos les vale más la plata allá. También el trato igual, yo he visto que los tratan igual así fome. No sé por qué serán así, como que igual los discriminan un poco” (Comunicación personal, 16 de septiembre de 2019).

Conviene destacar que distintas organizaciones, agremiaciones y colectivos se han conformado con el fin de acompañar los procesos de la población migrante en Chile y así mismo unen esfuerzos por informar y lograr cambios en la visión que tienen los chilenos acerca de los extranjeros y los aspectos positivos de la migración, ya que como afirma Jorge Alfaro, director del área social pastoral del migrante:

“esto que el migrante viene a robar el trabajo es un mito, sin gente que ve la oportunidad de buscar nuevos horizontes, torcerle un poco el destino a su país, buscando mejores condiciones y ellos quieren tener mejor vida. Ese es el objetivo, y ellos simplemente vienen a trabajar, aportar al desarrollo de la región, a llenarnos de colores, llenarnos de cultura, de interculturalidad, llenarnos de sabores, espiritualidad también, ellos son muy profundos en su

fe, es toda una riqueza” (Entrevista realizada por Daniela Peña, 10 de septiembre de 2019).

#### **4.13 Acoso sexual**

Según la Dirección del Trabajo chilena, el acoso sexual en ambientes laborales “se produce cuando una persona - hombre o mujer - realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona afectada - hombre o mujer - y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (DT, 2019).

Para el año 2018 se radicaron 522 denuncias de acoso sexual laboral ante la Dirección del Trabajo, cifra que evidencia un aumento del 56.8% con respecto al año anterior, en el que se presentaron solamente 333 casos. Dentro del panorama nacional, la Región de Atacama se sitúa con un 2.7% de denuncias de acoso sexual en el trabajo, o sea 14 casos para el año 2018 (DT, 2019).

Las víctimas del actualmente denominado *Mobbing* o acoso laboral cuentan con un protocolo establecido por la Dirección del Trabajo, en el cual se especifica el procedimiento a seguir en el caso puntual del acoso sexual. En este sentido, la entidad define que las personas que se consideren víctimas de este tipo de acoso deben realizar su denuncia por escrito a la dirección de la empresa en la que trabaja o directamente a la inspección del trabajo. Si la denuncia es presentada directamente en la empresa, el empleador debe decidir si realizar una investigación interna o remitirla dentro de los 5 primeros días hábiles a la Inspección del Trabajo, la cual tiene un plazo de 30 días para concluir la investigación y definir si efectivamente hubo acoso laboral; en caso de que así sea, debe recomendar al empleador una serie de medidas concretas para solucionar la situación.

Sin embargo, son pocas las entrevistadas que conocen no solo los reglamentos internos de la empresa sino la legislación laboral nacional y por ende, desconocen

sus deberes y derechos laborales. Sumado a ello, encuentran que los trámites para realizar denuncias sobre acoso sexual laboral son demasiado tediosos e ineficaces o incluso, no lo reconocen como acoso; situación que permite y facilita que este tipo de incidentes queden como anécdotas para charlar con amigas, aun cuando las mismas generan afectaciones directas en sus dinámicas laborales o incluso las llevan a retirarse de sus puestos de trabajo. Así lo comenta Nicole Robles:

“No, a mí una amiga me contó que para poder entrar a una pega, ahí el jefe le anduvo tirando los chirolazos como dicen y bueno, ella pa’ enganchar la pega igual...no sé si habrá tenido algo con él pero ella se rió nomás y jajaja y le peló los dientes para poder tener la pega. No sé qué habrá pasado más allá -Pero igual se sintió incómoda con la situación-. Quizá, pero igual quedó trabajando, pero después dejó de trabajar sí ahí porque parece que el hombre como que después estaba mucho...es que ella igual es bonita, así que estaba ya muy metido en la volada como se puede decir” (Comunicación personal, 16 de septiembre de 2019).

Otro factor importante por el que no prosperan las denuncias es el asociado al mecanismo implementado por las empresas que consiste en bloquear temporal o definitivamente a todos aquellos trabajadores con los que por determinada razón (desconocida en la mayoría de los casos por los trabajadores) los empleadores deciden no volver a entablar relación laboral en sus predios. Esta situación instaura un miedo colectivo e individual que genera prevención o miedo en los trabajadores, quienes prefieren no generar situaciones que la empresa pudiera considerar problemáticas y así evitar bloqueos. Circunstancia que se evidencia en el siguiente testimonio asociado al acoso sexual:

Sí, sí bastante...entre jefes y mujeres - ¿Y se denuncian? - No, solo lo comentamos entre nosotras, pero de denuncia no porque aquí en Copiapó igual antes había hartos fundos y de a poco se ha ido achicando el rubro de la parra, entonces como yo, otros igual están bloqueados de otros fundos,

entonces cuidan el trabajo y de repente como que lo aceptan, pero no lo hablan, no lo denuncian”.

“Por ejemplo, el año pasado acá abajo yo tenía dos amigas lesbianas que trabajaban, bonitas hermosas eran ellas y el jefe de otra localidad se les acercaba, les rozaba así como los senos, como que (gestos de asco) era un puerco, pero nunca denunciaron nada” (Y, comunicación personal, 16 de septiembre de 2019).

También para Nicole son evidentes y continuos los casos de acoso sexual de parte de los jefes hacia las empleadas mujeres: “es que ellos se creen que por que vienen en camioneta y una radio, tienen poder sobre todo”. Además, como se evidencia en su testimonio, se crean mecanismos de defensa entre las mismas mujeres para defenderse de este tipo de situaciones. Al respecto, expresó que una de las manifestaciones claras de acoso se da cuando los jefes intentan “Obligarlas a subir a la camioneta cuando las chicas no quieren. Había una niña venezolana, muy linda la niña, envidia sus ojos, su cuerpo, su pelo y el jefe la molestaba, la molestaba y la molestaba. Ella no quería ir ni al baño, ni al baño químico quería ir sola y yo me hice muy amiga de ella, íbamos al casino a almorzar a ella no les gustaba que yo la dejara sola”.

Aunque existe un halo de duda en torno a la efectividad de las denuncias, Nicole asegura que debido a las constantes situaciones de acoso que tuvo que vivir su compañera de trabajo, quien no abandonó su trabajo por la necesidad económica agudizada por su situación de migrante con grandes necesidades de enviar dinero a su país de origen, decidió denunciar al personaje implicado debido a que,

“el hombre la subió a la camioneta, pidiéndole sus datos, su número de teléfono, invitándola a salir, que era muy linda y que él le iba a conseguir un puesto mejor, que ella no era para estar metida en la tierra, para asolearse y la niña no le dijo nada y después yo fui y lo acusé con el capataz del fundo...Lo despidieron, porque él siempre hacia lo mismo, y tenía la fama

de acosador con las niñas” (Comunicación personal, 13 de septiembre de 2019).

Se evidencia entonces que uno de los mecanismos de manipulación utilizados por los acosadores en el rubro de la agroindustria se encuentra asociado a las promesas de mejora de condiciones laborales. Así mismo, se deduce que este tipo de comportamientos se presentaron de forma regular no solo con la mujer implicada directamente, sino con varias mujeres que no denunciaron formalmente pero que sí lograron comentar el tema y comprender que no eran ellas las únicas afectadas. Sin embargo, la preocupación es el patrón de naturalización y silencio ante instancias formales identificado en todos los testimonios o referencias al tema del acoso sexual, así como el uso de las posiciones de poder como excusa para legitimar comportamientos indebidos contra las mujeres que se encuentran ocupando roles de menor rango laboral.

Producto de las dinámicas que genera el trabajo de la agroindustria de la uva, muchas empresas cumplen con la normativa que indica la obligación por parte de los empleadores de ofrecer alojamiento a los trabajadores que lo requieran. En este contexto, los campamentos se convierten en un escenario propicio para que se presenten con mayor facilidad situaciones de acoso e incluso de abuso sexual, tal como se relata a continuación:

“Se da mucho en el tema de los campamentos, entre los trabajadores, es que ahí yo creo que los hombres y mujeres tienen la culpa porque como están en campamento, tienen el derecho de hacer lo que quieran y se da mucho con las bolivianas, porque hay bolivianas tranquilas como hay bolivianas media loquitas y buenas para el trago y yo las he visto tomando demasiado alcohol y ahí vienen los hombres y se aprovechan. - ¿Y hay casos de violaciones? - Sí, si hay. - ¿Y se denuncian? No, porque el empleador dice, denuncias y quedan sin trabajo. - ¿les dicen explícitamente que si denuncian se quedan sin trabajo? – Sí”. (N. Comunicación personal, 13 de septiembre de 2019)

#### 4.14 Negociación colectiva y sindicatos

Una vez presentadas las dos asociaciones colectivas más importantes para las mujeres rurales en Chile, a continuación se presenta un gráfico que muestra el porcentaje de empresas por rubro, a nivel nacional donde nunca ha existido un sindicato. En este se evidencia que más del 85% de las empresas que registran su actividad asociada a la agricultura, declaran no haber tenido nunca un sindicato.

Gráfico 4.



Fuente: base de datos ENCLA 2014

Dentro de los diálogos que se entablaron, ninguna de las entrevistadas declaró haber pertenecido nunca a un sindicato o asociación gremial de temporeras o trabajadoras agrícolas; así como tampoco tienen conocimiento sobre la existencia de ninguna de ellas. Es más, la mayoría aseguró que ni siquiera tenían

conocimiento acerca de sus derechos y deberes como trabajadoras de temporada, algunas porque muchas veces no tuvieron contrato y otras porque dentro de las prioridades nunca estuvo leer su contrato, el reglamento de la empresa y mucho menos el código del trabajo; tal como asegura Margarita “Eso también depende del contrato, claro que a uno le daban el contrato y ni lo leía, yo al menos no los leía, yo creo que ahí estarían todas las leyes, pero uno inocentemente...qué quiere que le diga” (Comunicación personal, 10 de septiembre de 2019).

Se identificó también que existen reparos con los sindicatos y organizaciones colectivas por las medidas de bloqueo que toman las empresas con los trabajadores sindicalizados. Es decir, para ellas pertenecer a estas agrupaciones puede significar que los empleadores las identifiquen como conflictivas o problemáticas y, por ende, no las vuelvan a contratar: por este motivo prefieren pasar lo más desapercibidas posible y así evitar entrar en la lista de bloqueos de los fondos.

“En el fundo que yo estaba, en la frutícola Atacama cuando había problemas en el campamento, los echaban y cuando iban la otra temporada a pedir trabajo uno queda marcado en el computador con rojo y cuando uno le piden el carnet e ingresan sus datos y los ven y dicen no, usted no puede trabajar acá por conflictivo” (N, comunicación personal, 13 de septiembre de 2019)

La versión de Nicole concuerda con la de Yolanda cuando relata que “los parroneros somos los más dejados de lado porque al hacer un sindicato o un paro todas las personas que están en ese paro los sacan. Yo por ejemplo estoy bloqueada en Atacama, yo no puedo trabajar ahí, por qué, no sé” (Comunicación personal, 11 de septiembre de 2019). Además asegura que existe miedo entre los trabajadores de hacer cualquier denuncia porque la Dirección del trabajo informa de manera detalla quién fue la persona que realizó denuncias, situación que desemboca en los bloqueos que las trabajadoras describen.

En este contexto, donde la formalidad y los conductos regulares se convierten en herramientas para que los empleadores identifiquen y despidan a quienes denuncian y buscan organizarse colectivamente, los trabajadores acuden a la inmediatez para reclamar mejoras mínimas en las condiciones de trabajo, especialmente asociadas a los pagos que reciben por faena. Estas medidas en esencia consisten en que todos los trabajadores se ponen de acuerdo y paran de trabajar desde un par de horas hasta uno o dos días mientras logran dialogar con el contratista, directamente con las personas a cargo de recursos humanos en las empresas o con ambos actores.

Sin embargo, estas medidas siempre están mediadas por la necesidad de convencer a todos los trabajadores de la cuadrilla de parar pues como relata Martha, de nacionalidad boliviana y para quien el trabajo de temporada es esencial en su vida laboral “Se da así entre trabajadores, no más en cuadrilla. Al que hacía paro lo echaban. Si uno no más se para y los demás se ponen a trabajar, lo echan. Toca parar todos o nadie”. (Comunicación personal, 11 de septiembre de 2019). En este contexto, muchas veces se imposibilita realizar paros debido a que muchos trabajadores concentran todos sus esfuerzos en aprovechar cada minuto del día para aumentar sus ganancias y aprovechar el corto período de trabajo. A esto se suma que para los migrantes es aun más complejo abandonar sus labores por elementos ya descritos como el tipo de contratación, la completitud de sus documentos de residencia y la percepción propia de gratitud hacia el empleador por brindar la oportunidad de trabajar; así lo narra otra temporera de nacionalidad boliviana

“Una vez la gente se enojó porque algunos salieron mal pagados, entonces dijeron como no, no vamos a trabajar. Así que el domingo salimos afuera para apoyar a toda la gente, porque ya la mayoría, porque yo no quería entrar en eso, pero ni modo, apoyar porque ya estaban todos. A mí no me gusta participar de esas cosas porque pierdo tiempo de trabajo y los jefes empiezan a notar que a uno le gusta la revuelta y puede ser que después

no le den trabajo a uno o lo bloqueen”. (K, Comunicación personal, 11 de septiembre de 2019).

Otro de los elementos que impiden la asociación gremial o la participación en sindicatos o cualquier tipo de organización que propenda por los derechos de los trabajadores, se encuentra asociado a la rotación de personal que se presenta en cada temporada del año. Aunque muchas mujeres llevan toda su vida trabajando en este rubro, regularmente circulan por las distintas empresas y fundos que hay en la zona, con el fin de perseguir el trabajo que mejores condiciones ofrezca, ya sea a través de contratistas o directamente con las empresas; por este motivo resulta complejo entablar los vínculos de confianza necesarios para dialogar y exponer de manera colectiva las inconformidades y necesidades grupales.

## **5. Reflexiones finales**

-Es necesario clarificar y transparentar que las promesas y beneficios que pregonan los empresarios y miembros de instancias internacionales como la OIT y los estados a través de sus gobiernos no se materializan en los rubros en donde con mayor agudeza se han aplicado estas medidas. Elementos como las jornadas laborales y los tiempos de disponibilidad para trabajar nunca son consensuados con los trabajadores y por el contrario, son condicionados con alicientes como los bonos de asistencia y productividad, los cuales no son más que un mecanismo de presión para los empleados, quienes además deben lidiar con las cargas familiares (especialmente las mujeres) correspondientes que no son reconocidas ni consideradas por quien emplea, ya que la figura de contratación precaria que utilizan los desliga de cualquier responsabilidad u obligación con los empleados.

-Después de conversar con las trabajadoras en torno a los implementos de trabajo brindados por las empresas para el buen desarrollo de sus actividades, se evidencia que muchas de ellas coinciden en que efectivamente no son suficientes y que varios de los accidentes que han sufrido ellas o sus compañeras de trabajo se hubieran podido evitar si las empresas no solo cumplieran con dar y

complementar los implementos básicos de trabajo, si no que mejoraran la infraestructura y ambientes laborales de los miles de trabajadores que se emplean en este rubro anualmente y que deja a su paso millonarias ganancias.

- Los campamentos brindados por las empresas para alojar a sus trabajadores durante las distintas faenas no resultan siendo la primera opción de las mujeres, en tanto se pueden convertir en escenarios de peligro y exposición no solo a robos sino también a agresiones de tipo sexual, puesto que los controles nocturnos en los campamentos son mínimos; tanto así que para quienes conviven allí es cotidiano el consumo de bebidas alcohólicas y de sustancias psicoactivas. Además, para las madres resulta complejo hospedarse allí puesto que deben dejar a sus hijos de tiempo completo al cuidado de terceros y lidiar con las preocupaciones cotidianas y responsabilidades maternas correspondientes al rol de género asignado socialmente.

- En lo que concierne a la alimentación que reciben las temporeras, parece ser que aun cuando en casi todos los ámbitos laborales se presenta mejoría al vincularse directamente con la empresa, en este ítem específico no es así; pues es en el mismo en donde se visibiliza el tejido productivo internacional por parte de multinacionales que proveen y satisfacen a bajo costo sus necesidades; Lo que quiere decir que las condiciones de alimentación que brinda la empresa no son mejores que las ofrecidas por los contratistas, sino que más bien, las primeras son menos malas que las segundas.

- La adscripción de las temporeras a los Sistemas Previsionales no asegura que las mismas vayan a lograr adquirir una pensión que le permita cubrir los gastos básicos durante su vejez, debido a la naturaleza misma del modelo pensionario del país. Sumado a ello, las condiciones contractuales inestables de las trabajadoras, además de las prácticas deshonestas de los contratistas, impiden que realicen sus cotizaciones de manera regular; incluso muchas veces este resulta siendo un tema que ellas desconocen completamente.

-Los malos tratos y abusos de poder que se presentan en la cotidianidad laboral de las temporeras, tienden a ser normalizados como parte del trabajo agrícola. Además, existe un alto nivel de tolerancia por parte de estas mujeres ante las situaciones nombradas, debido a que las necesidades económicas, acompañadas de condiciones migratorias, sociales, culturales, educacionales, entre otras; limitan sus posibilidades de optar por otro tipo de trabajos o empresas. Además, la medida de bloquear empleados y negar su futura contratación genera altos niveles de miedo a perder el trabajo y por ende, el esfuerzo permanente de evitar convertirse o ser percibido como una persona problemática.

-Las jornadas laborales con las que deben cumplir las trabajadoras de este rubro (especialmente las que se dedican al área de packing) exceden descarada y frontalmente las disposiciones consagradas en el código del trabajo. Además generan la falsa percepción de que los salarios son muy altos, cuando la realidad es que estos solamente se pueden alcanzar realizando arduas labores en jornadas extremadamente largas, las cuales en la mayoría de los casos no son consensuadas con los trabajadores.

En el caso de las mujeres, la problemática no solamente se centra en el desgaste físico, sino también en el desgaste y presión emocional que genera abandonar las labores del hogar, pero especialmente el cuidado de sus hijos. Además, plantea escenarios que se convierten en riesgos inminentes para las trabajadoras, en tanto deben transitar hacia sus lugares de residencia a altas horas de la noche.

- Es necesario entablar una relación directa entre el trabajo de la agroindustria de la uva de mesa con las enfermedades asociadas no solamente a dolencias musculoesqueléticas sino también a efectos de corto, mediano y largo plazo producto de la exposición a sustancias químicas propias de los cultivos en los que laboran. Así mismo, reconocer el desgaste psicosocial producto de las largas jornadas de trabajo, la doble presencia, la fuerte presión psicológica que generan estas jornadas y demás dinámicas propias del rubro propician la acumulación y manifestación en muchos casos no de manera inmediata sino paulatina a través

del tiempo. Producto de ello, se presentan consecuencias como el “subdiagnóstico y subregistro de enfermedades profesionales, así como la invisibilización de los factores de su origen” (Valero, et al, 2013).

- Como se mencionó, aunque las mujeres migrantes sin visa de residencia que se dedican al trabajo asociado a la uva de mesa comparten en un alto porcentaje las mismas situaciones de precarización vividas por las temporeras chilenas e incluso migrantes, pero con la documentación al día, se denotan ciertos patrones en situaciones cotidianas en las que ser migrante indocumentado es un factor determinante. Se hace referencia específicamente a las posibilidades contractuales, jornadas de trabajo, reconocimientos, salarios, trato, entre otros.

Resaltar también que en las entrevistas realizadas varias de ellas coincidieron en que la situación para las mujeres migrantes es mucho más compleja no solamente en referencia a lo que ofrecen las empresas o incluso los contratistas, sino que también en relación con la convivencia diaria tanto en áreas de trabajo como en campamentos, puesto que se presentan situaciones de xenofobia de parte no solo de chilenos, sino también de migrantes de distintas nacionalidades; lo que en últimas genera una jerarquización determinada por el lugar de nacimiento.

-Como en muchos otros escenarios, el acoso sexual hacia las mujeres en el contexto de la agroindustria es sistemático y permanente desde distintas esferas, así como también tiende a ser invisibilizado producto de la normalización y naturalización de determinadas prácticas tanto de hombres como de mujeres. Sumado a ello, nuevamente la desconfianza en los conductos regulares y protocolos establecidos para lidiar con estas situaciones, genera miedo a denunciar para no perder sus puestos de trabajo, así como tedio debido a la inoperancia de las autoridades encargadas de estos temas.

Cabe resaltar que, aunque en algunos casos se reconoce la existencia de situaciones de acoso sexual, el modo de asumirlas y enfrentarlas se encuentra

mediado por el acto de restarles relevancia y no brindarles la trascendencia necesaria. Sin embargo, en medio de estas dinámicas las mujeres tienen claro que sus mejores aliadas pueden ser otras mujeres, quienes al final del día resultan siendo la única red de apoyo a la que acuden no solamente una vez que se han presentado situaciones de acoso sexual, sino también, como mecanismo de prevención para que no sucedan.

-La escasa consolidación de agremiaciones de temporeros y temporeras a lo largo del país responde a diversos elementos, producto de las políticas de flexibilización laboral implementadas por las empresas bajo el amparo del estado. Dentro de estos elementos se encuentran: el miedo de los trabajadores a realizar denuncias y ser calificados de manera negativa por sus empleadores, llegando incluso a ser despedidos o bloqueados de las empresas; la poca o nula información en torno a los derechos que se tienen como trabajadores de temporada más allá del tipo de contrato que se tenga o no; el aprovechamiento por parte de los empleadores de la rotación de personal en cada temporada que impide la creación de vínculos de confianza entre los temporeros, entre otros.

Con respecto a las mujeres, aunque la feminización del trabajo conlleve a ciertos niveles de autonomía económica, los niveles de empoderamiento y reconocimiento de posibilidades de alzar la voz, participar, liderar y gestionar necesidades colectivas se ve obstaculizado de distintas formas, en donde una de las esenciales es el rol de género construido socialmente, en donde estos tipos de liderazgo en su mayoría son asumidos por hombres. Además, los hijos nuevamente se presentan como un elemento decisivo en la vida de las mujeres, ya que solo el hecho de pensar en perder su trabajo y no tener con qué sustentar la alimentación y necesidades de sus hijos se convierte en un impedimento claro para participar de este tipo de agrupaciones. Esto sin mencionar que producto de esa misma construcción de roles de género, el poco tiempo que queda libre entre jornadas laborales, debe ser dedicado al cuidado del hogar y la familia.

-Las mujeres entrevistadas concuerdan en que el trabajo en las parras es extremadamente sacrificado y exigente. Sin embargo, reconocen que dentro del rubro la uva de mesa es uno de los cultivos mejor pagados en el país y por este motivo trata de vincularse de cualquier forma con este tipo de trabajo. Así mismo, muchas de ellas declaran que dentro de sus metas y proyecciones de vida a futuro no está seguir trabajando en la agroindustria de manera indefinida, por el contrario, hacen esfuerzos cotidianos por aprender a hacer otras cosas que logre darles sustento a ellas y sus familias.

-Como se mencionó, las estaciones del año son fundamentales y determinantes en la agroindustria de la uva, debido a que no solo se asocian a la etapa productiva de la uva de mesa, sino también a las condiciones y sobre todo, al acceso a puestos de trabajo en este rubro. Así mismo, las estaciones del año se convierten para estas mujeres en distintos símbolos, los cuales pueden asociarse a su posibilidad de auge económico, pero también de trabajo duro, imposibilidad de compartir con sus familias e hijos, fuertes dolencias físicas, durante los trimestres en que la agroindustria demanda mano de obra femenina. Por otro lado, durante los meses en que son desvinculadas de las empresas, las estaciones llegan a simbolizar la posibilidad de pasar necesidades económicas fuertes, la obligación de dedicarse a trabajos asociados al área de servicios o en muchos casos, a dedicarse a trabajos informales que les permitan recibir ingresos mientras esperan con ansias la "temporada" de la uva.

- En este trabajo se pretende reconocer que aunque existen patrones que se repiten a lo largo de las conversaciones con las entrevistadas, así como con los elementos observados y analizados por otros autores y autoras que se han dedicado a indagar sobre la agroindustria en América Latina, también se presentan particularidades y elementos diferenciadores; sobre todo en lo referido a la vivencia individual de cada una de estas mujeres en su cotidianidad como trabajadoras de la agroindustria de la uva de mesa en Chile.

Teniendo en cuenta esto, cabe declarar que la columna vertebral de este proyecto son las voces y experiencias de cada una de ellas, así como sus percepciones y experiencias vividas, además de sus proyecciones a futuro, anhelos y expectativas de vida.

- El contexto global actual y particularmente el latinoamericano demanda esfuerzos conjuntos por avanzar en términos de equidad de género, en donde los elementos asociados al trabajo son fundamentales para alcanzar ese objetivo. El análisis del territorio en función de visibilizar y transformar las prácticas de rechazo, discriminación y segregación hacia todas las personas sigue siendo una necesidad de los estudios sociales en todas sus dimensiones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- ANAMURI, (2011). Reformas legales para mejorar las condiciones laborales de asalariados/as agrícolas de temporada de Chile. Recuperado de [http://www.anamuri.cl/images/documentos/asalariadas/PROPUESTA\\_ANAMURI-RANQUIL-2011.pdf](http://www.anamuri.cl/images/documentos/asalariadas/PROPUESTA_ANAMURI-RANQUIL-2011.pdf)
- Andrade, S. (2012). Certifican uva de mesa de Atacama. Innovación.cl. Recuperado de <http://www.innovacion.cl/2012/11/certifican-uva-de-mesa-de-atacama/>
- Baylina, M. (1996). Metodología cualitativa y estudios de geografía y género. Documents d'Análisi Geogràfica. pp. 123-138. Recuperado de <file:///C:/Documents%20and%20Settings/piit/Mis%20documentos/Downloads/41778-52830-1-PB.pdf>
- Bernardi, F., Martínez, J. (2011). La flexibilidad laboral: significados y consecuencias. Política y Sociedad. 48 (2). pp. 381-402
- Bío Bío Chile (2017). Fundación estima que las cifras del Censo sobre inmigrantes no serán las reales. Recuperado de <https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/chile/2017/09/02/fundacion-estima-que-las-cifras-del-censo-sobre-inmigrantes-no-seran-las-reales.shtml>
- Castells, M. (1996) La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura. Vol.1. La Sociedad Red, España, Alianza Editorial.
- CIPER (2007). Mujeres Chilenas 4 : Temporeras, eslabón olvidado del modelo económico. Recuperado de <https://ciperchile.cl/2007/12/12/temporeras-eslabon-olvidado/>
- De Castro, C. (2014) La desdemocratización de las relaciones laborales en los enclaves globales de producción agrícola. En A. Pedreño (Ed.), De cadenas, migrantes y jornaleros. (pp.59-77). Madrid, España:Talasa Ediciones.
- Dirección del trabajo (2019). Código del Trabajo. Recuperado de [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516\\_recurso\\_2.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf)

Dirección del Trabajo. Estadísticas denuncia Acoso Sexual 2018. Recuperado de <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-116656.html>

Dos Santos, T. (1978). Socialismo o fascismo. El nuevo carácter de la dependencia y el dilema latinoamericano, México, Edit. Edicol.

FAO (2012) Empleo y condiciones de trabajo de mujeres temporeras y agrícolas.

Fuenzalida, R. (23 de diciembre de 2016). MIRIAM TALAVERA, PRESIDENTA DE ANAMURI: “LA SOBERANÍA ALIMENTARIA ES LA SOBERANÍA DE NUESTRAS VIDAS”. “INDAP. Ministerio de Agricultura. Recuperado de <http://www.indap.gob.cl/noticias/detalle/2016/12/23/miriam-talavera-presidenta-de-anamuri-la-soberan%C3%ADa-alimentaria-es-la-soberan%C3%ADa-de-nuestras-vidas>

Fundación Escuela de Gerencia Social. (2006). Flexibilización y Precarización Laboral. Recuperado de: <https://mndocente.files.wordpress.com/2012/10/flexibilizacion-y-precarizacion-3b3n.pdf>

Fuentes, R. (6 de mayo de 2019). Proyecto de flexibilidad laboral: El doble filo que instaría a la búsqueda de un trabajo paralelo. diarioUchile.. Recuperado de: <https://radio.uchile.cl/2019/05/06/proyecto-de-flexibilidad-laboral-el-doble-filo-que-instaria-la-busqueda-de-un-trabajo-paralelo/>

Garzón Hernández, N y Pedraza, Z. (2013): Subjetividad y flexibilización laboral: la biopolítica del mercado en la vida de las operarias del cultivo, Tesis de grado, Universidad de los Andes, Bogotá.

González, E. (2014). Las mujeres en la industria colombiana de las flores. Bogotá, Colombia. OMAL.

Hanson, S. (1992). ¿Geography and feminism: worlds in collision?. Comunicación presentada en la Conferencia Internacional de Geografía, grupo de trabajo sobre Geografía y Género. New Jersey: University of Rutgers.

ICONTEC (s.f.). Certificación Florverde. Recuperado de:  
<https://www.icontec.org/Ser/EvCon/Paginas/TCP/flor.aspx>

Idrovo, Á., & Sanín, L. (2007). Resultados adversos en la procreación en mujeres trabajadoras en la floricultura colombiana: un resumen de la evidencia mediante metanálisis. *Biomédica*, 27 (4), 490-497.

Instituto Nacional de derechos humanos, (2019), INFORME MISIÓN DE OBSERVACIÓN. Copiapó y Tierra Amarilla, Región de Atacama 17 al 20 de diciembre de 2018. Recuperado de  
<https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/1184/observacio-atacama.pdf?sequence=1>

Instituto Nacional de Estadísticas. (s.f.), Resultados Censo 2017. Recuperado de:  
<http://resultados.censo2017.cl/Region?R=R03>

Instituto de Previsión Social (s.f.), Pensiones Previsionales del Sistema de Reparto, Estadísticas por Región, comuna, tipo y sexo. Recuperado de:  
<https://ips.gob.cl/servlet/internet/reparto-estadisticas-por-region-comuna-sexo-y-tipo-de-pension>

International trade centre (s.f.), Flower Label Program-FLP. Recuperado de:  
[file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Final\\_FLP\\_P.pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Final_FLP_P.pdf)

Lara, S. (1995). *Jornaleras, temporeras y bóias frias: El rostro femenino del mercado rural en América Latina*. Venezuela: Editorial Nueva sociedad.

Lukin, T. (30 de julio de 2019). El FMI pide flexibilización laboral. *Página12*. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/209050-el-fmi-pide-flexibilizacion-laboral>

Marcos, A. (25 de diciembre de 2017). Luces y sombras del mercado de las flores en Colombia. *El país*. Recuperado de:  
[https://elpais.com/economia/2017/12/19/actualidad/1513708643\\_486303.html](https://elpais.com/economia/2017/12/19/actualidad/1513708643_486303.html)

Mendoza A y Donoso A, (2011). Trabajo agrícola de temporada y su impacto en la salud. *Sociedad y Equidad*, (1), 1-8. Recuperado de:

file:///C:/Users/Fauner%20Ropero/Downloads/DialnetTrabajoAgricolaDeTemporad  
aYSulImpactoEnLaSalud-3679432.pdf

Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2018). Informe de gestión, octubre de 2017-  
julio 24 de 2018. Recuperado de:  
<https://www.minagricultura.gov.co/Documentos%20Publicos/INFORME%20DE%20GESTION%20-%20INFORME%202016-2017.pdf>

Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2017). Informe de rendición de cuentas, junio  
2016-octubre 2017. Recuperado de  
<https://www.minagricultura.gov.co/Documentos%20Publicos/RENDICION%20DE%20CUENTAS%20-%20INFORME%202016-2017.pdf>

Ministerio del trabajo (s.f.). Misión, visión y objetivos. Recuperado de:  
<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/el-ministerio/nuestra-funcion/mision-vision-y-objetivos> Consultado el 9 de julio de 2019.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2019). Código del Trabajo. Santiago, pp.1-331.

Ministerio del trabajo y Previsión Social (s.f.). Misión y Objetivos. Recuperado de:  
<http://www.mintrab.gob.cl/nuestro-ministerio/mision-y-objetivos/> Consultado el 20 de julio de 2019.

Odepa, (2019). Boletín regional y nacional de exportaciones silvoagropecuarias Avance  
mensual enero a diciembre de 2018. Recuperado de <https://www.odepa.gob.cl/wp-content/uploads/2019/01/Boletin-regional-diciembre-2018.pdf>

Ojeda, A. (2014). Temporeros denuncian exclusión en el nuevo estatuto laboral. Diario U  
de Chile. Recuperado de: <https://radio.uchile.cl/2014/12/31/trabajadores-rechazan-exclusion-en-el-debate-del-nuevo-estatuto-del-temporero/>

Pedreño, A. (2018). Las nuevas geografías de la producción global de uva de mesa:  
procesos de desigualdad y diversidad local. Revista de Estudios sobre  
Despoblación y Desarrollo Rural, (24), 35-62. DOI:  
<https://doi.org/10.4422/ager.2018.05>

Portal Frutícola, (8 de noviembre de 2018). Exportaciones de uva de mesa chilena para 2018-19 experimentarían leve baja según el USDA. Portalfruticola.com. Recuperado de <https://www.portalfruticola.com/noticias/2018/11/08/exportaciones-de-uva-de-mesa-chilena-para-2018-19-experimentarian-leve-baja-segun-el-usda/>

Segura, R. (s.f.) ¿Baja flexibilidad laboral en Chile?. Universidad Católica de la Santísima Concepción. Recuperado de: <https://www.ucsc.cl/blogs-academicos/baja-flexibilidad-laboral-en-chile/>

Servicio Agrícola y Sanitario (s.f.). ¿Qué es y qué hace el SAG?. Recuperado de: <https://www.sag.gob.cl/quienes-somos/que-es-y-que-hace-el-sag>. Consultado el 18 de julio de 2019.

Subsecretaría de Previsión Social, (s.f.). Seguridad Social como un derecho humano. Recuperado de: <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad-social/sistema-de-pensiones/3/>

Superintendencia de Pensiones. (s.f.). Sistema de pensiones/Pensionados y pago de Pensiones. Recuperado de: <https://www.spensiones.cl/apps/centroEstadisticas/paginaCuadrosCCEE.php?menu=sci&menuN1=pensypape&menuN2=totpen>

Uriarte, J. (2017). Flexibilidad Laboral. Para: Características.co. Recuperado de: <https://www.caracteristicas.co/flexibilidad-laboral/>.

Valdés, X. (1988). "Feminización del mercado de trabajo agrícola en Chile Central." Pp. 387-430 en Mundo de Mujer, continuidad y cambio, editado por CEM. Santiago: CEM.

Valdés, X., Rebolledo, L., Pavez, J. y Hernández G. (2014). Trabajos y familias en el neoliberalismo: Hombres y mujeres en las faenas de la uva, el salmón y el cobre. Santiago, Chile: LOM ediciones.

Valero A, Vergara J, Rojas Cristian y Quiceno L. (2015). Condicionantes de género, empleo y trabajo y su posible vínculo con afecciones y dolencias

musculoesqueléticas y psicosociales de temporeras frutícolas de packing agroindustrial de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, Chile. *Ciencia y trabajo*, 17(53). Doi:10.4067/S0718-24492015000200003

Valero, E y Camacho, K (2006). El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector floricultor. *Innovar*. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/22549/1/19177-62896-1-PB.pdf>

Valero Julio, E. A. (2015). El precariado. Una nueva clase social, de G. Standing (reseña del libro). *Revista Colombiana de Sociología*, 38(1), 213-217. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rscs/v38n1/v38n1a11.pdf>

Vargas-Monroy, L. (2011): Gubernamentalidad, globalización y mujeres trabajadoras en la industria de flor cortada en Colombia: un análisis poscolonial/feminista, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.

Vejar, D. y Hernández, J. (2017). Heterogeneidad estructural y precariedad laboral: Tomando en cuenta a los trabajadores pobres. *Trabajo y Sociedad*, 28. 265-286. Recuperado de: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/29%20JULIAN%20DASTEN%20y%20HERNANDEZ%20Heterogeneidad%20estructural.pdf>