



Empleo y condiciones de trabajo de mujeres temporeras agrícolas

TOMO 1



NACIONES UNIDAS

CEPAL



Organización
Internacional
del Trabajo





Empleo y condiciones de trabajo de mujeres temporeras agrícolas

Coordinadores: Fernando Soto Baquero y Emilio Klein

TOMO 1



Las denominaciones empleadas en este producto informativo y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, por parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), juicio alguno sobre la condición jurídica o nivel de desarrollo de países, territorios, ciudades o zonas, o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. La mención de empresas o productos de fabricantes en particular, estén o no patentados, no implica que la FAO los apruebe o recomiende de preferencia a otros de naturaleza similar que no se mencionan.

Las opiniones expresadas en esta publicación son las de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente los puntos de vista de la FAO.

ISBN 978-92-5-307091-6

Todos los derechos reservados. La FAO fomenta la reproducción y difusión del material contenido en este producto informativo. Su uso para fines no comerciales se autorizará de forma gratuita previa solicitud. La reproducción para la reventa u otros fines comerciales, incluidos fines educativos, podría estar sujeta a pago de tarifas. Las solicitudes de autorización para reproducir o difundir material de cuyos derechos de autor sea titular la FAO y toda consulta relativa a derechos y licencias deberán dirigirse por correo electrónico a: copyright@fao.org, o por escrito al Jefe de la Subdivisión de Políticas y Apoyo en materia de Publicaciones, Oficina de Intercambio de Conocimientos, Investigación y Extensión, FAO, Viale delle Terme di Caracalla, 00153 Roma (Italia).

© FAO 2012

Índice

Presentación	7
--------------------	---

Capítulo I. Caso de Argentina

I. Algunos antecedentes sobre el trabajo femenino en la agricultura argentina	11
I.1. Introducción	11
I.2. El marco conceptual y los antecedentes	11
I.3. Características demográficas de los trabajadores transitorios agropecuarios a nivel nacional	16
I.3.1. Pobreza	17
I.3.2. Residencia rural y urbana	21
II. Instituciones del mercado del trabajo y procesos laborales	24
II.1. Principales características de la producción en Jujuy	24
II.2. Principales características de la producción en Tucumán	28
II.3. Instituciones y procesos laborales del mercado del trabajo rural.....	32
II.3.1. El caso de Jujuy	32
II.3.1.1. Estrategia ocupacional de los/as trabajadores/as del tabaco	33
II.3.2. El caso de Tucumán	34
II.4. La inserción de las mujeres en la producción tabacalera	37
II.4.1. Las asalariadas mujeres en el tabaco jujeño y sus familias	40
II.5. La inserción de las mujeres en la producción citrícola	44
II.6. Marco jurídico, regulaciones del mercado laboral, y la capacidad y voluntad de hacer cumplir esa legislación	46
II.6.1. Legislación y programas de protección social	46
II.6.2. Remuneraciones y jornada de trabajo	48
II.6.3. Sobre el trabajo infantil	50
II.6.4. Especificidades en la citricultura	50
II.6.5. Especificidades en el tabaco	52
III. Institucionalidad y políticas públicas relacionadas con el trabajo temporal de mujeres en Tucumán y Jujuy	54
III.1. El trabajo de las mujeres y el marco normativo	54
III.2. Sindicalización	56
III.3. Programa Nacional de Salud y Seguridad en el trabajo rural	56
III.3.1. Seguridad y salud en el trabajo	56
III.4. Certificaciones laborales	57
III.5. Programas para la atención de la mujer rural	59
III.6. El papel de los planes sociales para la reducción de la pobreza	60
III.6.1. Programa Interzafra	61
III.7. Algunas conclusiones sobre la protección a las temporeras agrícolas	62
IV. Recomendaciones de políticas orientadas a mejorar las condiciones de trabajo de las temporeras, y su impacto sobre la pobreza y la igualdad de género	63

V. Bibliografía	67
VI. Anexo	72

Capítulo II. Caso de Brasil

I. Mercados de trabajo femenino en la fruticultura irrigada en el Submedio del Valle de São Francisco	85
I.1. Introducción	85
II. Caracterización de la región objetivo del estudio y el mercado de trabajo	86
II.1. Fruticultura en el Submedio del Valle de São Francisco (SMSF)	86
II.2. Cultivo de la uva	87
II.3. Cultivo del mango	88
II.4. Evolución reciente de la fruticultura de exportación en el SMSF	90
II.5. Tipificación de las unidades productivas de la región del SMSF	92
III. El trabajo de la mujer en las zonas rurales del Noreste de Brasil	96
III.1. Las trabajadoras rurales en el Noreste y en los estados de Pernambuco y Bahía	96
III.2. Mujer y pobreza rural en el Noreste y los estados de Pernambuco y Bahía	98
IV. Empleo rural en el SMSF y el mercado de trabajo en la fruticultura	103
V. Funcionamiento de las instituciones del trabajo	107
V.1. Contratos de trabajo temporales para mujeres en la fruticultura del SMSF	108
V.2. Contratos de trabajo temporal femenino de zafrá	108
V.3. Contratos informales de trabajo temporal femenino	109
V.4. Jornada de trabajo de la mujer en la fruticultura del SMSF	110
V.5. Remuneración del trabajo y cumplimiento del salario mínimo	111
V.6. Modalidad de pago y productividad laboral	112
V.7. Subcontratación del trabajo femenino	113
V.8. Relaciones de compromiso contractual	114
V.9. Participación en el sistema de previsión y seguridad social	115
V.10. Sindicalización y negociación colectiva del trabajo	117
V.11. El impacto del cumplimiento de las leyes	120
V.12. Mecanismos de protección social y transferencias condicionadas	121
VI. Procesos de empleo de mano de obra femenina	123
VI.1. Características del trabajo en el empleo temporal femenino en el SMSF	123
VI.2. El perfil de las mujeres trabajadoras contratadas de forma temporal	124
VI.3. Migraciones: el repositorio de mano de obra de la fruticultura del SMSF	125
VI.4. Evolución de las relaciones de género en el mercado de trabajo del SMSF	127
VI.5. Fruticultura del SMSF libre de trabajo infantil	129
VI.6. Certificación de los productos y componentes de trabajo	129
VII. Institucionalidad y políticas públicas	132

VII.1. Universalización y focalización de los derechos sociales en Brasil	132
VII.2. Programa Nova Semente (Nueva semilla)	134
VII.3. Programa Chapéu de Palha (Sombrero de paja)	134
VII.4. Programa Bolsa Família	135
VII.5. Trabajo femenino en el SMSF y las estrategias nacionales de reducción de la pobreza	135
VIII. Propuestas de acción para el debate	138
IX. Bibliografía	141
 Capítulo III. Caso de Chile	
I. Condiciones de trabajo de mujeres temporeras en la agricultura. El Caso de Chile	145
I.1. Introducción	145
 II. Antecedentes para comprender empleo y pobreza en los/as temporeros/as del agro en Chile	 147
II.1. Contexto de la producción y exportación agrícola y frutícola	147
II.2. ¿Cómo definir a las/os temporeras/os de la agricultura en Chile?	148
II.3. Composición de la fuerza de trabajo asalariada agrícola y magnitud del empleo temporal	149
 III. Perfiles y características sociodemográficas en el empleo temporal agrícola por sexo	 153
III.1. Perfiles laborales femeninos y masculinos	153
III.2. Perfil sociodemográfico y familiar de los y las temporeros/as en Chile	154
III.3. La pobreza de los hogares de las/os temporeras/os agrícolas	156
III.4. Participación de temporeros/as agrícolas en programas de superación de la pobreza	159
III.5. El origen de los ingresos de los hogares pobres y no pobres de los/as temporeros/as agrícolas	160
 IV. Calidad del empleo temporal por sexo e instituciones del mercado de trabajo	 161
IV.1. Calidad de los contratos: indicador de in/formalidad laboral	161
IV.2. Formas de contratación de la mano de obra	169
IV.3. Salarios en la agroexportación y formas de pago	172
IV.4. Los indicadores de seguridad social en las/os asalariadas/os agrícolas temporales ...	180
IV.5. Sindicatos, otras formas de organización y negociación colectiva	183
 V. Los procesos laborales en el trabajo temporal desde una mirada de género	 187
V.1. Las normas de salud ocupacional	187
V.2. Componentes laborales de los mecanismos de certificación	190
V.3. Migrantes en el agro chileno, experiencias de incumplimiento laboral y trabajo esclavo	193
 VI. Institucionalidad y oferta pública y privada orientada a las trabajadoras temporeras ..	 195
VI.1. El lugar de las/os temporeras/os en la agenda pública	195

VI.2. Políticas y programas desde el sector público con foco en temporeras (y temporeros)	195
VI.3. Programas desde el sector público con otra focalización a los que acceden temporeras	198
VI.4. Iniciativa público-privada: Propuesta laboral Mesa Nacional Agrícola	199
VI.5. Iniciativas privadas	201
VII. Recomendaciones de políticas orientadas a mejorar condiciones de trabajo y reducir la pobreza en hogares de temporeras/os, que garanticen la ampliación de la equidad de género	204
VIII. Bibliografía	211
IX. Anexos	211
IX.1. Anexo Metodológico	213
IX.2. Cuadros Anexos	214
IX.3. Tablas Anexas	219
Capítulo IV. Conclusiones	
I. Presentación	225
II. Introducción	225
III. Entornos de pobreza y tendencias a la urbanización de las asalariadas del agro	231
IV. La permanencia de la inestabilidad salarial: trayectorias laborales intermitentes	233
V. Muchas manos para distintas tareas: mercados de trabajo sexuados	235
VI. Tensiones y ambigüedades contractuales	238
VII. La política pública ante los rasgos estructurales del mercado de trabajo: dispositivos hacia el desempleo estacional, programas de protección social y de lucha contra la pobreza	242
VIII. Temas y problemas para una agenda	245
VIII.1. Información, documentación y estudios de temas no abordados	245
VIII.2. Contrato de trabajo	245
VIII.3. Institucionalidad laboral	246
VIII.4. Políticas sociales y programas de lucha contra la pobreza	246
VIII.5. Planificación del territorio, diversificación productiva e industrialización, pautas de consumo	246
VIII.6. Políticas tributarias, de responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales	246
IX. Bibliografía	248

Presentación

En 2008, Naciones Unidas incluyó entre los Objetivos de Desarrollo del Milenio una nueva Meta del Milenio (1.B) que propone “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular para las mujeres y los jóvenes”, subrayando la importancia del empleo en la superación de la pobreza y en la mejora de las condiciones de vida de la población.

En este contexto, la Oficina Regional de la FAO para América Latina y el Caribe, con la colaboración de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional de Trabajo (OIT), realizó durante los años 2009-2011 una investigación regional titulada *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural*. En el marco de esta investigación se profundizó el análisis sobre las condiciones laborales en un sector que concentra una importante proporción de mano de obra femenina. Se estudió la situación de las mujeres temporeras en el mercado de trabajo agrícola y su relación con la pobreza y la desigualdad de género, para lo cual fueron elaborados tres estudios: en los mercados del trabajo del limón y el tabaco en Argentina, en los de la uva de mesa y el mango en Brasil, y en el de la fruta de exportación en el valle central de Chile.

Los resultados de estos estudios confirmaron la estrecha relación existente entre la situación laboral de las mujeres y la pobreza rural, e ilustraron sobre las condiciones de precariedad existente en el trabajo temporal y la creciente participación de las mujeres en el mismo, tanto en la producción primaria como en su procesamiento. Los estudios entregan importantes conclusiones para la elaboración de políticas que aborden las principales barreras que enfrentan las mujeres, asociadas a su condición de género, para lograr un trabajo decente. Sus recomendaciones pretenden contribuir a la promoción de estrategias de empleo rural y agrícola que conduzcan hacia la igualdad de género y la superación de la pobreza.

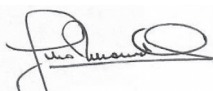
Los trabajos que se presentan a continuación constituyen una nueva colaboración entre agencias de Naciones Unidas en este tema. Parte de este camino de colaboración ha sido el Grupo de Trabajo conjunto FAO/OIT, que ya en 2008 señaló: “El logro de condiciones más justas de empleo significa la provisión de oportunidades para un trabajo productivo que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar del trabajo y protección social para los trabajadores y sus familias, mejores perspectivas de integración social y de desarrollo personal, igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres, libertad para que los trabajadores expresen sus preocupaciones, se organicen y participen de las decisiones que habrán de afectar sus vidas”¹.

Asimismo, esta es la continuación de los esfuerzos conjuntos desarrollados por la FAO y la CEPAL en relación con el estudio de la situación del empleo de las mujeres rurales, que constató que “ pese a que desde los años 90 ha crecido la participación de las mujeres rurales en el mercado de trabajo, sus condiciones laborales poco han contribuido a superar la pobreza existente en las áreas rurales de América Latina”².

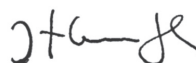
Al poner estos estudios a disposición de tomadores de decisiones y del público en general, esperamos contribuir a la formulación de políticas orientadas a la mejora de las condiciones laborales de las mujeres temporeras.



Alicia Bárcena
Secretaría Ejecutiva,
CEPAL



Guillermo Miranda
Director Regional Adjunto para la Coordinación
de Políticas y Programas, Oficina Regional de
OIT para América Latina y el Caribe



José Graziano da Silva
Representante Regional de la FAO
para América Latina y el Caribe

¹ Grupo de Trabajo FAO/OIT, 2008

² CEPAL/FAO, 2009. *El empleo de las mujeres rurales, lo que dicen las cifras*.



Capítulo I

Caso de Argentina
Susana Aparicio

Equipo colaborador

Coordinación:
Marcela Crovetto

Pablo Barbeta
Daniela Mariotti
Daniel Re

I. Algunos antecedentes sobre el trabajo femenino en la agricultura argentina

I.1. Introducción

Este trabajo sobre la Argentina integra el abordaje regional propuesto por FAO –*Estudio sobre condiciones de trabajo de las mujeres temporeras en la agricultura*– y que involucra a otros países como Brasil y Chile. Para ese estudio se acordaron varios objetivos, detrás del objetivo general de analizar en profundidad algunas situaciones particulares vinculadas a determinados territorios, observar las instituciones del mercado del trabajo y los procesos laborales que allí ocurren, de modo de extraer conclusiones de políticas y plantear nuevas hipótesis acerca de las condiciones actuales del trabajo femenino agrario.

Dada la inexistencia de datos estadísticamente representativos y/o censales que puedan relevar información pertinente, se seleccionaron áreas de estudio de acuerdo con la disponibilidad de información primaria. Es pertinente aquí resaltar que en la Argentina no solo se carece de encuestas de hogares para las áreas rurales, sino que esas encuestas se realizan solamente en algunos centros provinciales. La excepción es el Alto Valle del Río Negro, en la Patagonia argentina, donde el relevamiento se realiza también a nivel rur-urbano, pero no se procesa el módulo de trabajo temporal, ya que hacerlo es sumamente complejo (Aguilera, 2005).

Las fuentes de datos secundarias no tienen capacidad de proveer información sobre el trabajo temporal. Tal es el caso de los Censos, por un lado, que toman como período de referencia la semana anterior y, generalmente, suelen ser realizados en momentos del año en los que no se realizan cosechas. Y, por otro lado, si bien las Encuestas de Hogares tienen la ventaja de ser continuas y tomar distintos momentos del año –con lo cual podrían recoger la “estacionalidad” del trabajo agropecuario–, su período de referencia es muy corto, lo que aumenta el riesgo de subcaptación, además de realizarse solo en algunas ciudades, generalmente las capitales de provincia. Por todo ello, aunque el trabajo femenino agrario tienda a tener residencia urbana –y, por ende, es susceptible de ser registrado en los centros urbanos–, los períodos de referencia de las Encuestas de Hogares y de los Censos no permiten relevar en forma representativa prácticamente ninguno de los mercados de trabajo agropecuarios.

Por ello, este estudio se ha enfocado en el análisis de dos casos relativos al trabajo agrícola femenino en el noroeste argentino: la producción de tabaco en la provincia de Jujuy, y la producción de limón en la región de Tucumán.

I.2. El marco conceptual y los antecedentes

Las condiciones para la existencia de fuerza de trabajo asalariada ha sido una problemática relevante, tanto para la teoría social como para la sociología rural. Los autores clásicos de las ciencias sociales se preguntaban sobre los actores intervinientes y sus transformaciones en el pasaje desde el mundo rural hacia las sociedades modernas. En este sentido, la especificidad del trabajo agrícola, muchas veces autoempleado en la explotación familiar, dio lugar a un amplio debate aún hoy vigente en las sociedades de capitalismo avanzado. La constitución de un proletariado agrícola, sin embargo, ha generado menos estudios, aunque estos han sido relevantes en lo relativo a las agroindustrias –altamente demandantes de trabajadores en épocas de cosecha–.

Los mercados de trabajo rurales se han caracterizado tradicionalmente por estar conformados sobre la base de trabajadores estacionales o temporarios, con empleos precarios y organizados en espacios geográficos que pueden incluir áreas distantes, lo que llegó a definirse como merca-

dos de trabajo “satelizados”. Esta visión llevaba implícita una tendencia hacia su transformación en mercados formales a medida que la agricultura se industrializara. Sin embargo, la creciente modernización y tecnificación de la agricultura ha implicado cambios que no van en la dirección esperada. Producciones intensivas en el uso de mano de obra muestran que se han creado diversas formas de vinculación entre trabajadores y empleadores. Distintas formas de contratación, diferencias significativas en salarios y condiciones de trabajo, inclusive para tareas similares, y la existencia de mercados “secundarios” –es decir: los miembros de un hogar en donde el jefe se emplea en alguna producción estacional participan también de la cosecha, de manera de cosechar más en el mismo tiempo; así se convierten en integrantes de un mercado de trabajo secundario– que se hacen visibles para ciertas tareas. La organización social alrededor del cultivo del tabaco y del limón es un ejemplo de estas transformaciones.

Género, etnia, limitaciones a la movilidad geográfica de la mano de obra derivadas de “preferencias” u opciones personales, el papel de las redes sociales en la información para acceder a puestos o para contratar a nuevos trabajadores, identificación de instituciones estructurantes de los mercados de trabajo. En esta visión las empresas, los grupos ocupacionales y las comunidades –clanes, como los define Pries (2000), por el predominio de lealtades y vínculos primarios en las formas contractuales– constituyen ejes explicativos importantes en la relación empresario-trabajador. Nuevamente, el mercado de trabajo tabacalero en Jujuy y el citrícola en Tucumán son casos testigo de estos nuevos procesos.

Ahora bien, respecto a los estudios específicos realizados en el ámbito académico y público son pocos los análisis referidos especialmente al empleo femenino en la agricultura. Además, de los que existen no siempre se pueden recoger temáticas comparativas y son diferentes los momentos y técnicas con que se han realizado los relevamientos de campo. En este tipo de producciones académicas, cuando los estudios están focalizados en algunos territorios y/o producciones, aparecen algunos problemas metodológicos, en especial en los análisis referidos a la fruticultura, ya que pocos estudios se basan en encuestas sistemáticas a todo el hogar, y no recuperan el ciclo anual de ocupación de los miembros del núcleo familiar. Los que lo han hecho en su mayoría tienen más de 10 años. En algunos análisis más recientes, el trabajo de la mujer está poco “focalizado”, ya que generalmente se requiere de una batería especial de indagación para develar la posible ayuda familiar a un trabajador temporero.

En la fruticultura, las cosechas requieren importantes contingentes de trabajadores y trabajadoras, no solo en las tareas de recolección sino también en las de selección y empaque, y en particular para las frutas de exportación en fresco. Por su parte, la producción de tabaco emplea mano de obra durante casi todo el ciclo anual, y es demandante de trabajo femenino para algunas de las labores de cultivo y de preindustrialización, tales como la clasificación de las hojas, las tareas de desflores, y el encañado y desencañado de hojas de tabaco (etapas preindustriales del proceso de secado).

Por último, diversos trabajos han puesto en cuestión la relación entre trabajo agropecuario y lugar de residencia, e incluso se verifica que las trabajadoras empleadas en la agricultura no siempre son de origen campesino.

Entre los estudios e investigaciones contemporáneas en torno al trabajo femenino en la agroindustria cañera, frutícola o tabacalera, encontramos análisis orientados a las transformaciones del sistema agroalimentario mundial y sus impactos, que pueden encontrarse en:

- el nivel de las estrategias empresariales –nuevos mecanismos de acumulación, nuevas configuraciones organizacionales, redefinición de relaciones productivas y comerciales– para

participar competitivamente en un mercado caracterizado por la alta variabilidad y la incertidumbre (Bendini y Steimbregger, 2003);

- la sustitución de los cultivos tradicionales por otros cultivos nunca desarrollados en algunas zonas, en la reestructuración de producciones que implicaron cambios en los procesos productivos, mercados de destino y sujetos sociales que los llevaban adelante;
- las modificaciones experimentadas en los mercados de trabajo de las/los trabajadoras/es rurales de las chacras (sector primario) y el de las/los obreras/os de los galpones de empaque de fruta (sector terciario) (Menni, 2000);
- en las transformaciones ocurridas en la constitución de las unidades productivas y en las formas de organización familiar del trabajo (Galafassi, 2002); sus trayectorias laborales, estrategias ocupacionales y los procesos migratorios (Trpin, 2008; Aguilera, 2007; Radonich y Steimbregger, 2003).
- Finalmente, algunos estudios se ocupan de analizar los procesos de conformación de los mercados de trabajo transitorios en distintas producciones (como la vitícola en Mendoza) desde el enfoque de la regulación social de esos mercados. Se analiza la normativa vigente en el territorio, las modalidades y funciones asumidas por los agentes de intermediación laboral, y las estrategias contractuales de los empresarios de la región, que resultan aspectos centrales en la conformación de los rasgos de transitoriedad (Fabio, 2006-2010).

Las modificaciones de los patrones productivos tienen como rasgo característico el pasaje de una producción orientada al mercado masivo de consumo a un nuevo modelo productivo que se centra en la búsqueda de productos de calidad (Neiman, 2005; Aparicio, 2004). Por ende, las estrategias empresariales en las regiones agrícolas de exportación de productos de calidad como las frutas frescas, los requerimientos de los consumidores y las regulaciones internacionales, sumadas a la dinámica global de los mercados, modifican las trayectorias empresariales y provocan exclusiones, fusiones e inserciones diferenciales en la cadena. Según el paradigma empresarial vigente, la incorporación de la calidad otorga a determinados bienes o servicios un valor agregado adicional, aprovechando ciertos nichos de mercado, rescatando la singularidad y sustituyendo al consumidor uniforme, propio del paradigma fordista (Neiman, 2003).

En cuanto al trabajo se debe tener en cuenta que estos procesos no marcan una división tajante entre el pasado y el presente, como señalan Neiman y Quaranta (2000), sino que ambos modelos laborales conviven en el interior de algunas regiones e incluso existen producciones donde pueden encontrarse “nuevas” y “viejas” formas de manejo productivo y de organización del proceso de trabajo.

Algunos trabajos señalan que las transformaciones socioproductivas que resultaron de las políticas neoliberales han modificado las estructuras de la actividad agroindustrial con nuevas articulaciones e integraciones, a la vez que han profundizado la desigualdad de las relaciones entre los agentes, con el incremento de la desocupación, la subocupación y la pobreza (Tadeo, Palacios y Torres, 2004, 2005 y 2006). Tal es el caso del complejo citrícola de la región de Entre Ríos, donde la desaceleración económica y crisis causadas por la convertibilidad a partir de 1995 condujeron a una reestructuración productiva que afectó sobre todo a los sectores más débiles (pequeños productores, pequeños empresarios y trabajadores asalariados), y donde más tarde la devaluación del peso mejoró la competitividad del sector en el mercado externo e incentivó las exportaciones con calidad certificada a la Unión Europea bajo el sistema EUREP-GAP. Del otro lado se encuentran los productores que trabajan solo para el consumo interno, que padecen un serio deterioro

por la falta de recursos financieros y elevadas tasas de interés que les impiden salir del endeudamiento. En consecuencia, las unidades productivas de gestión tradicional tienden a desaparecer por abandono de la actividad o venta. A su vez, como el manejo del monte citrícola requiere una abundante mano de obra, se señala que ha habido una disminución de trabajadores permanentes por la incorporación de tecnología desde los últimos años de la década de los noventa, en tanto que las tareas de cosecha son manuales y continúan demandando un importante volumen de asalariados temporarios.

Para el caso de la producción de peras y manzanas en Río Negro, Tsakoumagkos, Bendini y Gallego (2000) señalan que los cambios técnicos han impactado en la agroindustria frutícola aumentando la productividad del trabajo en forma continua y reestructurando las posiciones laborales. La flexibilización y la desregulación aparecen –en el discurso neoliberal– como respuesta a la necesidad de reducir los costos laborales para adecuarse a las exigencias de un mercado crecientemente competitivo. Una consecuencia directa de estos procesos es el hecho de que no solo se produce exclusión de fuerza de trabajo, sino principalmente inserciones cada vez más precarias en toda la cadena, en un contexto generalizado de desempleo y subempleo, y de debilitamiento sindical. Esto implica que existen procesos de precarización que no pueden ser explicados a escala del mismo complejo. En efecto, si bien deben tenerse en cuenta las tendencias globales en la configuración de este mercado de trabajo, es necesario incorporar la dinámica social en el análisis, y especificar los efectos de los cambios técnicos y organizativos sobre el empleo, el salario, la calificación, el medio ambiente de trabajo y las relaciones laborales.

También se sugiere en estos análisis que estos efectos son heterogéneos y que las distintas combinaciones de eficiencia y equidad dependen de las relaciones de fuerza de los diversos actores sociales, incluyendo al Estado, antes que de formas unívocas e inevitables. Sucede que en la búsqueda de una integración flexible, el proceso de reestructuración productiva provoca una diversificación creciente de las formas de contratación del trabajo asociadas a los diferentes patrones de acumulación en las distintas actividades y regiones. En las sociedades más desarrolladas, la flexibilidad se alcanza fundamentalmente a través de más altos niveles de tecnología y de alianzas entre industrias claves. En las sociedades menos desarrolladas, la flexibilidad se obtiene a través de nuevos mecanismos de movilización y flexibilización de la fuerza de trabajo. El instrumental analítico considera las dimensiones de estabilidad, calificación y vinculación contractual, en el marco de los términos “flexibilización interna o tecnológica” y “flexibilización externa o contractual”, que se utilizan como categorías centrales del trabajo. Si bien puede mencionarse la existencia de un proceso de flexibilización de la agricultura, este está lejos de ser generalizable a todas las producciones, e incluso a la totalidad del proceso de producción de un mismo producto. Por lo tanto, se podría hablar de un trabajo rural flexible como resultado de determinadas condiciones que dependen de las estrategias empresariales, los productos específicos y del contexto rural al que se hace referencia (Aparicio y Benencia, 1999; Neiman y Quaranta, 2000).

Otros trabajos se centran en el análisis de las transformaciones de algunos de los complejos productivos de base agraria orientados al mercado interno que han venido incrementando su performance exportadora, como el caso de la producción citrícola del Río Uruguay en Argentina. Estos análisis ponen énfasis en la orientación de los entramados público-privados delineados hacia el logro de un mejor posicionamiento de la producción citrícola en el espacio global. Indagan en qué medida tales entramados incluyen a los actores sociales más vulnerables del complejo productivo estudiado, en particular los pequeños y medianos productores (Craviotti y Palacios, 2009).

Por otra parte, el aumento de la demanda de productos hortofrutícolas en estado fresco destinada a satisfacer a consumidores que requieren productos estandarizados y envíos *just in time*

determinó la aparición de numerosas normas de calidad y seguridad alimentaria, públicas y privadas, tendientes a la obtención de productos sanos e inocuos, pero que también establecen parámetros para la protección de los trabajadores, la prohibición del trabajo infantil y el cuidado del medio ambiente. En este sentido hay trabajos que indagan sobre los criterios de calidad y sanidad alimentaria en cítricos dulces de exportación a mercados de contraestación y su repercusión en los procesos de trabajo (Tadeo, 2008).

Según diversos estudios, otra de las características vinculada a estos cambios en la organización productiva y del trabajo es el aumento de la participación de las mujeres en el sector (Lara, 1998). Si bien en el trabajo agrícola la presencia de las mujeres es histórica, particularmente en los sectores campesinos, los estudios sobre el tema afirman que en las últimas décadas se ha producido una mayor incorporación de las mujeres al trabajo asalariado en la agricultura (Roldán, 1992; León y Deere, 1986; Lara, 1995). En este marco, la incorporación de las mujeres a los mercados de trabajo agrícolas responde a una serie de requerimientos expresados en nuevos perfiles de trabajadoras/es orientados a responder a estas demandas, tanto en lo que se refiere a la posibilidad de realizar ciertas tareas como a satisfacer determinadas condiciones de contratación o vínculo laboral (Mingo y Bober, 2009).

En la etapa primaria, las mujeres solo son importantes en las cosechas de algunas frutas específicas: arándanos, cerezas, frutillas, entre otras frutas finas. Con la excepción de las frutillas, las restantes producciones tienen como sus destinos principales los mercados externos. Mientras que en la cosecha de frutas más “pesadas”, el pago a destajo y la consecuente valorización de la fuerza física “expulsan” a mujeres y a adultos mayores, forzándolos a ser “colaboradores” invisibles del trabajador principal, al igual que los niños –nuevamente, aparecen estas prácticas que develan la existencia de mercados de trabajo secundarios o satelizados–. En las frutas de exportación cada vez es menor la presencia de las familias, debido al alto costo del traslado diario a las fincas, y también al riesgo de fiscalizaciones y multas de los organismos certificadores o exportadores. En producciones altamente intensivas en el uso de mano de obra como el tabaco, el trabajo femenino aparece con características semejantes a otros países de América Latina: son “segmentos” a los que se acude para ciertas tareas específicas (desflore, clasificación). Funcionan casi como mercados secundarios satelizados y existen ciertos indicios de coacción extraeconómica, como amenazas al trabajador –padre, compañero– para que las mujeres realicen ciertas tareas delicadas so pena de cobrarles alquiler por la vivienda.

En la producción limonera el trabajo femenino en general proviene de hogares pobres, y en muchos casos, los ingresos de las mujeres son mayores que los de los hombres; de allí que aparezcan arreglos familiares con hombres a cargo del hogar (Vázquez Laba 2003, 2006, 2007 y 2008). Esta situación se encuentra también en hogares con hombres desempleados o con trabajos muy informales y esporádicos. Es decir, es la pobreza la que generalmente impulsa a las mujeres a salir a trabajar, y en general sus ingresos mejoran sus condiciones de vida.

En los empaques de exportación las mujeres obtienen trabajo con relativa estabilidad durante todo el período de zafra, que además se rige por la legislación general del trabajo y no por la del trabajo agrícola en especial. Esta legislación general implica mayor cobertura social y de derechos, estableciendo ciertas condiciones que brindan prioridad por antigüedad para las convocatorias de trabajadores de temporada.

Generalmente, los trabajadores y trabajadoras empleadas en estas ramas de actividad son de origen periurbano, y escasamente aparecen historias de origen familiar campesino reciente.

1.3. Características demográficas de los trabajadores transitorios agropecuarios a nivel nacional

Cuadro 1: Cantidad estimada de trabajadores agropecuarios (TA), trabajadores agropecuarios permanentes (TAP) y trabajadores transitorios agropecuarios (TTA)

Año	Fuentes	Cantidad de TA	Cantidad de TAP	Cantidad de TTA
2001	CNPHV-INDEC ³	489.000 ⁴	---	---
2002	CNA-INDEC ⁵	---	224.000	---
2003	Sociedad Argentina de Derecho Laboral	1.000.000 ⁶	---	---
2004	SAGPyA ⁷ y MTEySS ⁸	---	---	334.000 ⁹
2007	RENATRE ¹⁰	620.352 ¹¹	---	---

Fuente: elaboración propia en base a Rau, Víctor (2009).

Según las estimaciones del Censo Nacional de Población Hogares y Vivienda (CNPHV), la proporción de mujeres entre los trabajadores agropecuarios del país alcanzaría al 10%. Este porcentaje crece cuando se observan en particular algunos rubros de producción como el tabaco y los cítricos, donde se registra una demanda mayor de mujeres para el desempeño laboral en tareas específicas, en puestos altamente estacionales y de gran exigencia en los estándares de calidad. Esta segmentación del mercado de trabajo rural de acuerdo al género suele estar íntimamente asociada a la demanda de los empleadores, que observan y destacan en las mujeres un conjunto de calificaciones tácitas, derivadas de aquello que consideran como tendencias “naturales” femeninas. Este grupo de atributos suele estar integrado por características como la paciencia, la prolijidad, la dedicación, la docilidad y la delicadeza en el desempeño de sus obligaciones laborales (Bendini y Bonaccorsi, 1998; Busca y Vázquez Laba, 2006), tal como se analizará en apartados posteriores. Desde la perspectiva de la distribución territorial de los trabajadores agropecuarios, es importante destacar que cuando se realiza un análisis por provincia, tanto Tucumán como Jujuy se cuentan entre los territorios que concentran las mayores cantidades de TA por superficie en producción. Además, en estas dos regiones los trabajadores asalariados representan dos tercios del total de la población económicamente activa ocupada en la agricultura (PEA agropecuaria). Esto nos permite aseverar que la inserción laboral de estos sujetos se da en contextos provinciales en los que el perfil socioproductivo es altamente empresarial –con promedios que oscilan entre 13 y 24 asalariados agropecuarios por cada empleador– y con un peso relativo muy bajo del trabajo agrícola independiente, es decir, de tipo familiar y/o cuentapropista. En el cuadro que sigue pueden apreciarse los datos que sostienen este análisis.

³ Censo Nacional de Población Hogares y Vivienda – Instituto Nacional de Estadística y Censos.

⁴ Representan al 55% de la población ocupada en actividades agropecuarias en la Argentina según esta fuente.

⁵ Censo Nacional Agropecuario - Instituto Nacional de Estadística y Censos.

⁶ Baudron y Gerardi (2003:8).

⁷ Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación de la Nación.

⁸ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación.

⁹ Benencia, 2004:3.

¹⁰ Registro Nacional Agropecuario de Trabajadores y Empleadores.

¹¹ Sánchez, 2008.

Cuadro 2: Jujuy y Tucumán -Diferentes relaciones de la PEA y los asalariados

Provincia o región	Asalariados/ 1.000 ha.	% Asalariados/ PEA Agrop.	% PEA agrop./ PEA total	Asalariados/ Empleador	Asalariados permanentes/ EAP
Jujuy	15,4	67,7	14,7	20,2	0,7
Tucumán	24,9	72,6	8,2	17,7	0,6
Subtotal NOA	7,8	62,0	12,3	18,4	0,5
Total del país	3,1	54,6	8,2	6,1	0,7

Fuente: Aparicio, 2006; Rau, 2009. En base a CNPHV y CNA (INDEC, 2001 y 2002).

1.3.1. Pobreza

Si observamos los datos del Censo Nacional de Población Hogares y Viviendas de 2001, verificamos que la proporción de varones involucrados en actividades agropecuarias en cada una de las provincias en estudio es superior a la que se registra para el total del país: 18,9% Jujuy y 14,6% en Tucumán, frente a un 11,8% a nivel nacional.

Pero en el caso de las mujeres, se evidencia que en Jujuy ese porcentaje es mucho mayor (7,8%) que en el total del país (2,3%), a diferencia de lo que sucede en Tucumán (2,2%) donde los datos son prácticamente idénticos al promedio nacional.

Asimismo, de acuerdo a la categoría ocupacional, ambas provincias registran altos porcentajes de hombres y mujeres que en la rama agrícola son obreros/as o empleados/as del sector privado (68,9% en Jujuy y 64,9% en Tucumán). Sin embargo, en el caso de Jujuy se registra un alto porcentaje de mujeres cuyo trabajo se encuadra como ayuda familiar sin remuneración (25,8%, valor prácticamente idéntico al que se registra en el total del país), situación muy diferente a la de Tucumán, donde estos valores son mucho más bajos dentro de la actividad agropecuaria (7%). Esto probablemente esté vinculado al tipo de producciones y empresas que emplean mujeres, ya que en Jujuy la producción de tabaco aún admite situaciones de informalidad laboral, mientras que en la producción citrícola tucumana, altamente capitalizada, empresarial y destinada a la exportación, ya no hay tanto margen para el trabajo no registrado.

Todas estas son variables que determinan mayores o menores condiciones de pobreza en las familias que trabajan en el agro argentino.

Los datos sobre aportes jubilatorios –ya sea por descuentos en los recibos de sueldo o como aportes autónomos– reflejan una situación de alta precariedad laboral. En el caso de Jujuy, la mitad de los hombres empleados en actividades agropecuarias no registra aportes al sistema jubilatorio, sumado a un 8% que no recibe sueldo, con lo cual Jujuy mantiene casi al 60% de sus trabajadores agrarios varones sin protección social. En el caso de las mujeres, esta situación de precariedad es mucho más grave. El 58% de las trabajadoras agrarias que reciben sueldo no registra aportes jubilatorios, y un 26% de las mujeres empleadas en esta rama de actividad no recibe pago por su trabajo, lo que resulta en que el 84% de las mujeres que trabajan en la agricultura jujeña no accederán a una jubilación por el trabajo realizado durante toda una vida.

Cuadro 3: Jujuy, Tucumán y Total del país. Categoría ocupacional según rama de actividad agraria y sexo

Provincia	Sexo	Rama de actividad económica	Categoría ocupacional							Total	% rama
			Obrero/ empleado sector público	Obrero/ empleado sector privado	Patrón	Trabajador por cuenta propia	Trabajador familiar con sueldo	Trabajador familiar sin sueldo	Total %		
JUJUY	Varón	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3,2	68,9	3,6	15,1	1,3	7,8	100,0	20.131	18,9
		Total todas las ramas	24,8	42,7	3,2	25,2	1,0	3,1	100,0	106.236	
	Mujer	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3,1	47,2	2,2	20,3	1,4	25,8	100,0	5.139	7,8
		Total todas las ramas	38,1	36,9	2,3	17,6	0,8	4,5	100,0	65.591	
	Total	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3,2	64,5	3,3	16,1	1,3	11,5	100,0	25.270	14,7
		Total todas las ramas	29,9	40,5	2,8	22,3	0,9	3,6	100,0	171.827	
TUCUMÁN	Varón	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	7,4	64,9	4,2	18,1	1,0	4,4	100,0	31.362	14,6
		Total todas las ramas	21,5	46,5	4,2	25,1	0,8	1,9	100,0	214.714	
	Mujer	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	8,9	68,0	2,7	12,2	1,2	7,0	100,0	2.587	2,3
		Total todas las ramas	31,7	48,5	3,1	13,9	0,8	2,0	100,0	114.735	
	Total	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	7,5	65,1	4,1	17,7	1,0	4,6	100,0	33.949	10,3
		Total todas las ramas	25,0	47,2	3,8	21,2	0,8	1,9	100,0	329.449	
TOTAL DEL PAÍS	Varón	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3,0	52,7	9,3	25,2	1,7	8,1	100,0	805.280	11,8
		Total todas las ramas	17,2	48,2	7,4	23,9	1,1	2,2	100,0	6.813.031	
	Mujer	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4,3	41,3	6,1	19,5	1,9	26,8	100,0	92.227	2,2
		Total todas las ramas	27,9	50,2	4,3	14,1	0,9	2,7	100,0	4.100.156	
	Total	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3,1	51,5	9,0	24,6	1,8	10,0	100,0	897.507	8,2
		Total de todas las ramas	21,2	48,9	6,2	20,3	1,0	2,4	100,0	10.913.187	

Fuente: Elaboración propia en base a CNPHV 2001, REDATAM SP.

Cuadro 4: Jujuy, Tucumán y Total del país. Aporte jubilatorio en la rama de actividad agropecuaria por sexo

Provincia	Sexo	Rama de actividad económica	Aporte jubilatorio					Total	% del total
			Le descuentan	Aporta	No le descuentan ni aporta	No recibe sueldo	Total		
JUJUY	Varón	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	39	3	50	8	100	20.131	18,9
		Total	45	6	46	3	100	106.236	
	Mujer	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	14	1	58	26	100	5.139	7,8
		Total	44	4	48	4	100	65.591	
	Total	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	34	3	51	11	100	25.270	14,7
		Total	45	5	47	4	100	171.827	
TUCUMÁN	Varón	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	32	5	59	4	100	31.362	14,6
		Total	44	7	47	2	100	214.714	
	Mujer	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	19	3	72	7	100	2.587	2,3
		Total	45	6	47	2	100	114.735	
	Total	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	31	5	60	5	100	33.949	10,3
		Total	44	6	47	2	100	329.449	
TOTAL DEL PAÍS	Varón	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	27	12	53	8	100	805.280	11,8
		Total	46	13	38	2	100	6.813.031	
	Mujer	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	15	6	51	27	100	92.227	2,2
		Total	49	9	39	3	100	4.100.156	
	Total	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	26	11	53	10	100	897.507	8,2
		Total	47	12	39	2	100	10.913.187	

Fuente: Elaboración propia en base a CNPHV 2001, REDATAM SP.

En Tucumán la situación es más llamativa, especialmente cuando se registra que los varones de la actividad agrícola sin aportes jubilatorios alcanzan al 59%, y aquellos que no reciben pago alguno al 4%, lo que conforma una amplia mayoría de trabajadores de la rama que no aportan al sistema jubilatorio, colocándolos en una situación de vulnerabilidad social importante. Pero la situación

de las trabajadoras del agro tucumano es de una vulnerabilidad aún más aguda, ya que la desprotección en esta materia alcanza al 79% –de ellas, el 7% no recibe pago alguno por su trabajo–.

Ahora bien, cuando se analiza el acceso al sistema de salud mediante una obra social o plan médico –y teniendo en cuenta que en la Argentina de todas formas se dispone de un sistema de salud pública gratuito y de acceso universal en todo su territorio– se pueden discernir algunos niveles de exposición y precariedad relativos al acceso a sistemas privados de salud. En el cuadro que sigue se puede ver con claridad que de los/as trabajadores/as vinculados/as a la agricultura, en Jujuy el 59% de los hombres y el 74% de las mujeres no acceden a prestaciones médicas mediante obra social o planes médicos. En Tucumán estos números también son importantes, y alcanzan al 63% de los trabajadores agrícolas y al 70% de las trabajadoras agropecuarias.

Cuadro 5: Jujuy, Tucumán y Total del país. Acceso a obra social o plan médico

	Sexo	Rama de actividad económica	Obra social, plan médico		
			Tiene	No tiene	Total
JUJUY	Varón	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	41	59	100
		Total	50	50	100
	Mujer	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	26	74	100
		Total	56	44	100
	Total	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	38	62	100
		Total	52	48	100
TUCUMÁN	Varón	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	37	63	100
		Total	59	41	100
	Mujer	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	30	70	100
		Total	67	33	100
	Total	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	37	63	100
		Total	62	38	100
TOTAL DEL PAÍS	Varón	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	40	60	100
		Total	59	41	100
	Mujer	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	39	61	100
		Total	66	34	100
	Total	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	40	60	100
		Total	62	38	100

Fuente: Elaboración propia en base a CNPHV 2001, REDATAM SP.

A partir de estas situaciones descriptivas, y según los datos disponibles del CNPHV del año 2001, se infiere que a nivel nacional un cuarto de los asalariados del agro se encuentran en situación de necesidades básicas insatisfechas (NBI). Cabe aclarar que con este concepto se alude a situaciones de pobreza estructural, difíciles de modificar en el corto plazo, ya que combinan indicadores relacionados con precariedad de vivienda, niveles de escolaridad del jefe de familia y relación entre cantidad de miembros del hogar y cantidad de los mismos que trabajan (tasa de dependencia). Los valores más altos de NBI se registran en las provincias del norte argentino (en especial la región NOA), entre las que se incluyen las regiones analizadas en este trabajo. En Tucumán y Jujuy, la media nacional de población con NBI es ampliamente superada, lo que se acentúa en las zonas rurales en comparación con las zonas urbanas. De todos modos, esta situación no es homogénea para todo el país, sino que depende fuertemente de heterogeneidades locales. A su

vez, la pobreza de tipo estructural medida por necesidades básicas insatisfechas es importante si consideramos el grupo poblacional de los trabajadores transitorios agropecuarios.

Cuadro 6: Distribución de asalariados agropecuarios, según condición de NBI y ámbito de residencia, por provincia

Provincia o región	TA con NBI	% TA con NBI/ total TA	% TA con NBI rural/ total de TA con NBI	Diferencia % TA NBI rurales - % TA rurales
Jujuy	8.123	47,5	66,7	9,7
Tucumán	9.119	37,0	77,0	4,3
Subtotal NOA	36.760	42,1	67,5	4,5
Total del país	121.712	24,8	64,2	3,7

Fuente: Rau (2009) en base a CNPHV 2001, INDEC.

Para finalizar con la contextualización de estos datos, es importante dejar en claro que a nivel nacional la distribución demográfica de los trabajadores transitorios del agro y los marcos socio-productivos en los que se insertan son muy heterogéneos. A pesar de las limitaciones ya referidas sobre los datos censales, sí se puede reconocer que a través de ellos es posible identificar aquellas áreas en las que se ubican las producciones con altos requerimientos de mano de obra estacional. Asimismo, esos datos muestran que las zonas en las que se cuenta con mayor cantidad de trabajadores agropecuarios por superficie en producción tienden a coincidir con aquellas zonas en las que se registran las mayores cantidades de asalariados por empleador, lo que refuerza la imagen de estructuras empresariales relativamente concentradas en el sector demandante de trabajo, situación particularmente visible en la región NOA, donde se localizan tanto la provincia de Tucumán como la de Jujuy.

1.3.2. Residencia rural y urbana

Cuadro 7: Jujuy y Tucumán - Distribución de los asalariados agropecuarios según ámbitos de residencia, por provincia, región y total del país

Provincia/ región	Cantidad	% rural	% urbana
Jujuy	17.110	57,0	43,0
Tucumán	24.651	72,7	27,3
Subtotal NOA	87.287	62,9	37,1
Total del país	488.564	60,5	39,5

Fuente: Aparicio (2005) en base a CNPHV 2001, INDEC.

El dato a destacar de este cuadro es el porcentaje de trabajadores agropecuarios que residen en las zonas consideradas urbanas, lo que en la Argentina significa aglomeraciones de 2.000 o más habitantes. Las zonas de asentamiento de estas poblaciones tienden a localizarse en barriadas o asentamientos ubicados en los cinturones periféricos o satelitales de las tramas urbanas centrales en la vida económica y administrativa de esas regiones. En Argentina la tendencia hacia un proceso de urbanización de los trabajadores agropecuarios es creciente y sostenida desde hace más de 20 años (Benencia y Quaranta, 2006). Tal como se observa en el cuadro, en el caso de Jujuy la población que reside en zonas urbanas y trabaja en sectores agropecuarios es mayor que la media nacional y en el caso de Tucumán es sensiblemente menor. Estos contrastes están directamente asociados a los tipos de explotaciones de cada lugar y a los distintos ritmos que tuvo la modernización en cada actividad, lo que involucra las diferentes etapas de producción así como también las marcadas diferencias en los perfiles empresariales y productivos de cada zona.

Por ejemplo, en el caso de la provincia de Tucumán, una encuesta realizada a trabajadores transitorios agropecuarios de la cosecha de limón en lugares de trabajo señaló que el 37,5% reside en hogares rurales sin producción propia, mientras que el 17,5% sí produce en sus hogares. El resto de los encuestados (45%) reside en zonas urbanas sin producción propia (Alfaro, 2000: 98).

En el caso de los trabajadores transitorios de la producción tabacalera jujeña también es muy importante la proporción de ellos que reside en zonas urbanas, aunque en este rubro aún se registran cantidades considerables de casos con residencia rural en finca del patrón (Aparicio, 2007a; Rau, 2002). Pero hay que destacar que pese a las limitaciones de las fuentes secundarias para el registro de datos sobre el mundo agrario, la residencia urbana de los trabajadores transitorios del agro es captada incluso a nivel de los datos censales (INDEC, 1991 y 2001).

Asimismo, los estudios de caso realizados permitieron percibir y registrar que tanto en los asentamientos o barrios de las zonas periurbanas como en espacios públicos céntricos –tales como las plazas– funcionan las más de las veces como sedes físicas del reclutamiento de mano de obra agraria transitoria –esto es muy claro en la producción de tabaco en Jujuy–.

Ahora bien, al analizar la zona de residencia de acuerdo al sexo en la rama de actividad agraria pueden destacarse las siguientes situaciones, aportadas por los datos censales del cuadro que sigue. Es importante recordar que el sistema estadístico argentino clasifica las áreas de residencia en 3 grandes categorías, basadas en el criterio de la cantidad de habitantes: área urbana (2.000 habitantes o más); área rural agrupada (2.000 a 501 habitantes); área rural dispersa (menos de 500 habitantes).

En la provincia de Jujuy la proporción de mujeres que trabajan en el agro va en aumento cuanto más rural es la zona de residencia (en las zonas urbanas las mujeres representan el 13% de la población empleada en la agricultura, en las zonas rurales agrupadas el 21% y en la rural dispersa, el 25%). El resto de la población de la rama de actividad está compuesta por hombres. Sin embargo, esto no sucede en Tucumán, donde se registran iguales proporciones de mujeres empleadas en la agricultura en cada zona de residencia, en torno al 7 y el 8%.

Cuadro 8: Jujuy, Tucumán y Total del país. Área de residencia según rama de actividad agraria por sexo

Provincia	Área urbana o rural	Rama de actividad económica	Sexo			
			Varón	Mujer	Total	% rama
JUJUY	Urbana de 2.000 personas y más	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	87	13	100	6,5
		Total	60	40	100	
	Rural agrupada menos de 2.000 personas	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	79	21	100	28,8
		Total	69	31	100	
	Rural dispersa	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	75	25	100	74,9
		Total	72	28	100	
	Total	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	80	20	100	14,7
		Total	62	38	100	
TUCUMÁN	Urbana de 2.000 personas y más	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	92	8	100	3,6
		Total	63	37	100	
	Rural agrupada menos de 2.000 personas	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	93	7	100	23,8
		Total	72	28	100	
	Rural dispersa	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	92	8	100	47,0
		Total	79	21	100	
	Total	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	92	8	100	10,3
		Total	65	35	100	
TOTAL DEL PAÍS	Urbana de 2.000 personas y más	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	92	8	100	3,3
		Total	61	39	100	
	Rural agrupada menos de 2000 personas	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	94	6	100	23,8
		Total	70	30	100	
	Rural dispersa	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	88	12	100	64,2
		Total	80	20	100	
	Total	A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	90	10	100	8,2
		Total	62	38	100	

Fuente: Elaboración propia en base a CNPHV 2001, REDATAM SP.

II. Instituciones del mercado del trabajo y procesos laborales

II.1. Principales características de la producción en Jujuy

La provincia de Jujuy se sitúa en el extremo noroeste de la República Argentina; limita al norte con Bolivia y Chile, y mantiene un fluido intercambio tanto poblacional como de mercancías, especialmente con Bolivia. Tiene una extensión territorial de 53.219 km² (1,9% del territorio continental argentino).

Jujuy es la segunda provincia productora de tabaco del país, con el 30% de la producción nacional de tabaco. También es la primera productora de tabaco Virginia. El tabaco es el principal producto de exportación de la Provincia, y representa el 43% de su total exportado. El Departamento El Carmen está situado a 27 kilómetros de la capital –San Salvador de Jujuy–, y comunicada por rutas provinciales pavimentadas. Las localidades con mayor cantidad de población del Departamento son Perico, Monterrico y El Carmen, siendo el primero el de mayor importancia en la zona. Allí se sitúan los barrios en los que residen los/as trabajadores/as del tabaco, la Cooperativa de Tabacaleros, y las empresas comercializadoras Massalin Particulares y Alliance One.

La producción tabacalera es de larga data en la Argentina, con tradición de productores que utilizaban básicamente mano de obra proveniente de la familia y, dadas las altas demandas de fuerza de trabajo que implica su cultivo –más de 100 jornales por hectárea–, con un peso social significativo en sus áreas de producción. Aún hoy es un cultivo central en la organización de los mercados de trabajo locales.

Durante la década del 70 se produjeron una cantidad de cambios tecnológicos en la etapa de cultivo y postcosecha del tabaco Virginia que aumentaron la productividad por hectárea y por trabajador. El cambio de variedades tradicionales por importadas llevó a un mayor uso de agroquímicos (herbicidas, insecticidas, fungicidas y fertilizantes), e implicó también la mecanización de algunas tareas, con el consiguiente impacto en la utilización de mano de obra.

La demanda de mano de obra a principios de los años 70 era de 225 jornales/hectárea, y a mediados de los 80 el requerimiento de mano de obra, según distintas fuentes, era de 125 a 177 jornales/hectárea. En 1989 se estimaron estos valores entre 148 a 177 jornales/hectárea, con un menor requerimiento de mano de obra en las explotaciones con más de 40 hectáreas. Según datos de la Dirección de Economía Agraria de la SAGPyA (Corradini *et al.*, 2004), actualmente, el ciclo productivo del tabaco requiere 130 jornales por hectárea.

La producción de tabaco jujeño se caracteriza por una alta diversidad de sectores económicos y actores sociales que integran su dinámica, entre los que se pueden distinguir:

- el sector productor primario, con sus distintos vínculos con la agroindustria, desde los más pequeños, con mayor dependencia respecto a la inducción de tecnologías, hasta los empresariales, diversificados tanto dentro y fuera del sector y que recurren a asesoramientos públicos (del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria, INTA, y de la Universidad) o disponen de personal especializado propio.
- el sector industrial, monopolizado, que realiza una agricultura de contrato basada en la imposición de formas de producción, el asesoramiento y la compra del producto, por lo que genera fuertes mecanismos de dependencia. Las empresas de cigarrillos son las principales difusoras de tecnologías intensivas en el uso de agroquímicos.

- el sector cooperativo y gremial, que ha logrado una importante presencia ya sea por su rol económico como preindustrializador, o por la provisión de insumos y créditos a los productores, así como asesoramiento para la diversificación productiva. Por otra parte, las cooperativas han intervenido crecientemente en la capacitación de los trabajadores.
- los oferentes de trabajo, desde empresas de servicios hasta trabajadores que se ocupan por un jornal, y que siguiendo antiguas prácticas, muchas veces suman en sus labores a algún miembro de su familia.
- el Estado, en su rol de contralor, regulador y, especialmente, capacitador, para eliminar los riesgos en el origen evitando daños a sus ciudadanos.

Asimismo, el escenario se completa cuando se advierte que la conformación actual de la estructura agraria tabacalera en Jujuy sintetiza los rasgos de procesos operados en las últimas tres décadas: mayor concentración de la producción y de la tierra junto con una creciente orientación exportadora del producto. Jujuy se caracteriza en la actualidad por una estructura agraria donde predominan empresas medianas y grandes (entre las 30 y 50 hectáreas totales) con importantes niveles de capitalización y el uso exclusivo de mano de obra asalariada. Al interior de este estrato empresarial coexisten distintas capas que se diferencian internamente según el tamaño de las empresas, sus niveles de capitalización, la estructura de la mano de obra y los grados de diversificación productiva. Junto con este estrato, encontramos pequeñas explotaciones que si bien cuentan con cierto nivel de capitalización, presentan una mayor presencia de trabajo familiar. En síntesis, actualmente se pueden distinguir tres tipos de actores en la etapa primaria:

- Las pequeñas explotaciones familiares: se trata de explotaciones de hasta 10 hectáreas con tabaco, y representan el 28,6% del total de explotaciones tabacaleras y concentran cerca del 6% de la superficie provincial con ese cultivo. En general, son monoproductoras para la venta, pudiendo en algunos casos realizar otras producciones con carácter de autoconsumo. En este estrato se registra la presencia de trabajo familiar en tareas manuales que se combina con la contratación de trabajadores transitorios. La presencia de transitorios se registra fundamentalmente en aquellas etapas en donde el trabajo familiar no alcanza a cubrir las necesidades de mano de obra, como la plantación y la cosecha. En el caso de las explotaciones más pequeñas (menos de 3 hectáreas), la mano de obra es únicamente familiar, pudiendo para las tareas de mayor demanda recurrir a formas de contraprestación con otros productores chicos vecinos o con otros familiares. Su capital es muy escaso, consiste principalmente en herramientas menores e implementos de tracción a sangre. Realizan todas las tareas en forma manual, pudiendo recurrir a la contratación del servicio de un tractor para roturar la tierra. En este tipo de explotaciones, las mujeres trabajan a la par de los hombres y, especialmente, se le reservan las tareas de trasplante, desflore y clasificación.
- Las explotaciones medianas o empresas familiares: cultivan entre 10 y 30 hectáreas de tabaco, representan el 41% del total de explotaciones y concentran el 26,4% de la superficie de la provincia dedicada al tabaco. En su mayoría estos productores se dedican en forma exclusiva a la producción de tabaco. En este estrato, si bien el trabajo familiar persiste, adquiere otras características: en forma creciente la familia se desprende del trabajo manual y de las tareas físicas directas para concentrarse en las tareas de supervisión y gestión. Así, los productores se ocupan de la gestión, administración y supervisión del proceso productivo, y se encargan de la comercialización. La organización laboral se basa en el trabajo asalariado, cuentan con algún trabajador permanente y emplean básicamente transitorios. Los trabajadores permanentes cumplen la función de capataces y tractoristas, a la vez que también se ocupan de las tareas que realizan los transitorios (plantación, cosecha, clasificación). En muchos casos,

el trabajador permanente es el que vive en el campo, ya que muchos de estos productores familiares residen en los centros urbanos cercanos a las fincas. En las entrevistas realizadas, se encontró la presencia de trabajadores bolivianos empleados como capataces. En general, entre estos trabajadores no encontramos personal calificado, a excepción de aquellos productores que recurren a los servicios de contadores para ayudar en la administración. No contratan tampoco servicios de asesores técnicos, recibiendo este tipo de asesoramiento de los departamentos de campo de los compradores de tabaco (la cooperativa o las empresas de cigarrillos), ni suelen capacitar a los trabajadores. Estas explotaciones poseen tractores de cierta antigüedad, en un número que no supera los 5 vehículos. En general, han mecanizado la preparación del suelo para la plantación mientras que el resto de las labores (plantación, fumigación) se realiza en forma manual o eventualmente a través de servicios de terceros. Los almácigos se realizan en forma tradicional, y no cuentan con sistemas de riego. La estructura de secado entre estos productores consiste en estufas, cuyo número varía en función de la superficie trabajada (entre 7 y 15 estufas). En este tipo de unidades productivas, las mujeres no trabajan en la explotación aunque en las más pequeñas pueden colaborar preparando la comida para los asalariados transitorios.

- Las grandes explotaciones empresariales: cultivan 30 y más hectáreas con tabaco. Representan en la actualidad el 30% del total de explotaciones y concentran cerca del 70% de la superficie tabacalera provincial. La mayoría de estos productores diversifican la producción de tabaco con otras producciones dinámicas como poroto y soja, teniendo también inversiones fuera del sector. Se trata de un sector muy dinámico donde coexisten los grandes empresarios tradicionalmente presentes en la actividad y productores en expansión que han atravesado procesos de movilidad ascendente. Las vinculaciones políticas y económicas de estos productores les han permitido transformarse en uno de los principales vectores de la economía provincial. Su significativo crecimiento se debe principalmente a las respuestas que este sector ha sabido brindar a las demandas del mercado internacional, y su capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos. Estas empresas trabajan por administración, reservándose el dueño las principales decisiones financieras y de productos a realizar. Su organización del trabajo es compleja, combinando personal permanente, transitorio, y servicios contratados a otras empresas. En general, estas explotaciones disponen de un plantel importante de trabajadores permanentes (entre 10 y 20) y contratan trabajadores transitorios que según los datos obtenidos en las entrevistas alcanzan en épocas de cosecha a los 80-100 trabajadores. Entre los permanentes se incluyen capataces, tractoristas y trabajadores calificados como asesores técnicos, ingenieros y técnicos administrativos. Estos productores disponen en sus campos de casas donde reside el personal permanente y parte del personal transitorio. Esta compleja organización del trabajo requiere distintas posiciones jerárquicas, hasta llegar al capataz que es quien, generalmente, tiene el trato directo con el trabajador y el que le transmite no solo las condiciones contractuales (en su mayoría son trabajadores no registrados), sino también las normas de prevención y utilización de agroquímicos, herramientas o maquinarias. Cabe señalar que varios de los productores cuentan con Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) para los trabajadores permanentes. Su nivel tecnológico es importante: disponen de varios tractores (entre este parque de maquinarias se observan tractores nuevos, lo que es indicativo de su capacidad de inversión) y máquinas fumigadoras. También cuentan con un número importante de estufas de secado, acorde a la superficie que plantan y cosechan. Al momento de vender, tienden a diversificar el comprador, e inclusive tienen sus propias organizaciones cooperativas ligadas a la pre-industrialización y a las ventas al mercado externo. En este tipo de empresas, las mujeres de la familia del empresario no desarrollan necesariamente tareas en la empresa (aunque a veces estén a cargo de actividades de gestión o profesionales).

Actualmente, se puede estimar que existen alrededor de 800 productores de tabaco, aunque no se cuenta aún con datos del censo reciente¹². Tanto en la provincia como en el departamento de El Carmen las empresas familiares y las empresas basadas en trabajo asalariado representan más del 70% de las explotaciones y concentran alrededor del 90% de la tierra. El sector tradicionalmente campesino es un porcentaje muy bajo, no alcanza al 5% de las explotaciones. Los productores transicionales (es decir: en vías de capitalización aunque ya con rasgos empresariales) tienen un peso relativamente importante, cercano a un cuarto del total de productores.

Las nuevas tecnologías y los cambios mencionados han introducido modificaciones importantes en los patrones y formas de producción, lo que ha impactado directamente sobre las características del mercado de trabajo, tanto en los jornales necesarios por hectárea como en las tareas y calificaciones requeridas.

Mientras se hace evidente una mayor demanda de trabajadores permanentes y transitorios para cubrir los jornales necesarios en las nuevas plantaciones de estratos medios y grandes, por otra parte, la generalización de las nuevas tecnologías como la aplicación de agroquímicos y fertilizantes ha generado la prescindencia de gran cantidad de trabajadores rurales: de 225 jornales requeridos por hectárea en 1970 para cubrir el ciclo productivo, se ha pasado actualmente a 120/130 jornales por hectárea en producción. Estas demandas se cubren con trabajadores permanentes y estacionales.

Para la producción de tabaco son necesarios 10 jornales permanentes por hectárea para el mantenimiento del cultivo. Se requieren, además, 4 jornales para la realización del almácigo, 33 jornales para la preparación del suelo y plantación, y 83 jornales para realización de la cosecha. Es decir, que el ciclo productivo presenta momentos en que el personal permanente debe acompañarse de trabajadores transitorios para asegurar la realización de la labor en el momento adecuado (Corradini, 2005).

El significativo peso de la mano de obra en la producción tabacalera queda reflejado al estimar su proporción dentro de los costos productivos. Así, sobre el costo total por hectárea, entre el 40 y 50% está representado por la mano de obra asalariada¹³. Según datos publicados por la Cámara del Tabaco de Jujuy, el sector tabacalero es el primer empleador privado de la provincia, generando alrededor de 13.700 puestos de trabajo directos.

Con respecto a la organización del trabajo en la finca, se ha generalizado la contratación de asalariados permanentes y transitorios. Si bien en todas las explotaciones se registra “trabajo familiar”, este se concentra generalmente en las tareas de supervisión y dirección. La difusión del tractor, de la trasplantadora y de otras herramientas mecánicas, no solo son indicadores de capitalización de los productores medios, sino también elementos que permiten reducir los tiempos de cada tarea y con ella la contratación de mano de obra asalariada.

La generalización de las estufas, que intervienen en el secado de la hoja de tabaco Virginia, sustituye al antiguo horno de ladrillo. Esta nueva técnica permite el secado de gran cantidad de hojas, cuadruplicando la capacidad de las estufas tradicionales, al tiempo que reduce la cantidad de mano de obra requerida.

¹² Otras fuentes de datos como el Registro de Productores de tabaco de nivel nacional pueden estar sobrevaluando el número de productores, ya que consideran al “vendedor” del producto, mientras que existe una tendencia dentro de las empresas a diversificar los destinos de venta. Esto podría dar la idea de que existen más productores, cuando la situación real es de mayor concentración productiva.

¹³ Fuente: Dirección de Desarrollo Agrícola y Forestal, Jujuy. Según datos de la Cámara del Tabaco, el 47% de los costos productivos esta dado por los salarios y jornales.

Esta reconversión tecnológica implica un fuerte proceso de adaptación de la mano de obra. Nuevos puestos de trabajo, como peón tractorista, estuero, canchador y encañador se vinculan directamente con la especialización de la producción. Por otro lado, estas nuevas técnicas y actividades requieren al mismo tiempo de una mayor organización, lo cual implica la adopción de procedimientos administrativos y contables por parte del productor.

Sin embargo, el tabaco no es un cultivo que demande fuerza de trabajo durante todo el año, lo que genera grandes dificultades para retener y conseguir mano de obra durante los ciclos de cosecha, en los meses de noviembre y diciembre. Esta oferta de trabajo estacional lleva a que muchos trabajadores se incluyan como beneficiarios de planes sociales para completar sus ingresos, lo que es incompatible con el trabajo en “blanco” dentro de las fincas tabacaleras. El miedo a perder el plan asistencial hace que muchas veces los trabajadores prefieran realizar las tareas en “negro”, es decir, sin ningún tipo de registro, aportes jubilatorios ni cobertura social.

Las actividades comienzan en junio con la preparación de los almácigos, aumentan con el trasplante en septiembre, y se registra un pico de demanda en diciembre, con las labores de cosecha y poscosecha. Este ciclo productivo obliga a conseguir mano de obra adicional en los momentos de mayor requerimiento de trabajo.

Es en los momentos de alta demanda y en algunas actividades especiales, como el desflore y la clasificación, que se revela la importancia del trabajo femenino, en especial proveniente de la familia del asalariado, con la mujer como partícipe de un mercado “secundario”, al que el empleador recurre durante los picos de demanda de trabajo, como se explicitará más adelante.

II.2. Principales características de la producción en Tucumán

Como Jujuy, la provincia de Tucumán también está situada en el noroeste de la República Argentina. Sus límites geográficos son compartidos con otras 3 provincias: Salta al norte, Santiago del Estero al este, Catamarca al suroeste. Comprende una superficie territorial de 22.524 km², lo que representa el 0,81% del territorio nacional. La población registrada por el Censo 2010 alcanza a 1.448.200 habitantes, con una variación intercensal del 8,2% respecto del Censo 2001. Representa el 3,6% de la población total del país.

Dentro de la provincia, Tafí Viejo es el departamento con mayor presencia de producciones citrícolas y por ello es el caso de estudio seleccionado. Los datos para la caracterización demográfica de la población en estudio surgen en su mayoría del Censo del año 2001, pues la mayor parte de los datos del Censo 2010 aún no ha sido publicada. No obstante, según la última medición del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas (2010), Tafí Viejo cuenta con 122.752 habitantes, 33.668 viviendas y un índice de masculinidad de 96,1. La superficie territorial de Tafí Viejo es de 1.210 km², lo que permite calcular una densidad de población de 101,4 habitantes por km².

La citricultura formó parte de la producción doméstica desde los tiempos de la colonia, al punto de que las calles de Tucumán están pobladas de naranjos. Sin embargo, es durante los últimos 30 años que su desarrollo colocó a la provincia como gran productor mundial de limón.

Algunos datos ilustran las primeras etapas de la actividad en la provincia. Las plantaciones de limón comienzan en 1920, y cobran cierto auge a partir de 1940, al influjo del crecimiento del mercado interno por los mayores consumos de los sectores urbanos. El limón constituía una producción más del quintero abastecedor del mercado local o regional. Se llega así a 1961 en que había 2.320 hectáreas con limón (actualmente la principal empresa del sector posee casi el doble de esa cantidad de hectáreas dedicadas al limón). Hasta esos años las explotaciones tenían un

marcado carácter familiar, se trataba de horticultores inmigrantes españoles e italianos que, llegados a principios de siglo, se habían instalado como arrendatarios y al acceder a la propiedad de la tierra habían implantado cítricos destinados al mercado interno, superando las barreras locales (Batista y Natera Rivas, 1998). En 1971, momento en que se realiza el primer embarque al mercado externo, había 8.176 hectáreas dedicadas a este cultivo. Esa superficie equivale a la que actualmente poseen dos empresas de las principales agroindustrias limoneras.

En años posteriores, distintos hitos y situaciones cambian las orientaciones productivas de la región, lo que determina qué tipos de productores son los que logran subsistir o crecer, y también los tipos y condiciones de trabajo de la mano de obra empleada. El primer hito se puede establecer en la década del 70, cuando la profunda crisis del sector azucarero iniciada en la década previa obliga a la creación de incentivos para desarrollar la actividad industrial a fin de paliar el deterioro en los ingresos de los campesinos cañeros y el cierre de ingenios, con el consecuente desempleo. Estos incentivos incluyen también el testeo de nuevas actividades agrícolas para remplazar la producción de caña de azúcar. Es así que se instala un empaque piloto de limón en la Estación Experimental Agrícola de Tucumán, Obispo Colombres. Simultáneamente se instalan en grandes fincas cítricas maquinarias para producción de jugos, aceites y esencias de limón con destino al mercado europeo. En 1971 se produce también el primer embarque producido por la Estación Experimental: fueron 13.825 cajones de limón fresco al mercado francés. También instala su planta industrial una cooperativa de productores, C.O.T.A.

En esos momentos, muchos de los 1.100 citricultores poseían tamañadora y cepilladora, lo que les permitía seleccionar la producción para consumo en fresco y venderla a través de terceros en mercados domésticos. Muchos de los productores de entre 25 y 50 hectáreas de limón tenían un equipo para cepillado y tamañado de la fruta, la que vendían a consignatarios. Los de más de 50 hectáreas (que a comienzos de los 70 representaban el 18% de los productores) disponían de cepilladora y tamañadora que en muchos casos les permitían preparar de 400 a 1.000 cajones de fruta por día, disponían de camión para el transporte y vendían a través de consignatarios en los mercados de Buenos Aires, Rosario y Córdoba. Los mayores de 450 hectáreas estaban integrados y vendían en los mercados en forma directa. En todos los casos, la agroindustria constituía una actividad más de la chacra, y excepcionalmente aquellos que ya poseían industria o los que estaban cooperativizados trasladaban el producto para su acondicionamiento o transformación.

La década del ochenta está signada por el destino a los mercados domésticos y a la industrialización. En efecto, hacia 1980 solo el 4,3% iba empacado al mercado externo, el 29% de la producción se destinaba al consumo en fresco en el mercado interno y el resto se destinaba a la industria, cuya exportación absorbía casi el 70% de la producción de limón. Esta distinción es importante por los requerimientos de calidad diferenciales que existen entre consumo en fresco e industria y, dentro del consumo en fresco, entre mercado interno y externo. Esto tiene grandes consecuencias en cuanto a los requerimientos, calificación y volumen de trabajadores para la cosecha y empaque. En aquellos años existían alrededor de 60 equipos para tamañado y cepillado de fruta en las quintas. A principios de la década, el total de trabajadores transitorios (en cosecha y empaque) podía estimarse en alrededor del millar, a lo que se agregan otros mil aportados por la mano de obra de la familia del productor y, posiblemente, una cifra semejante de trabajadores asalariados en forma permanente¹⁴. Las empresas integradas del sector eran de origen agrario, es decir, plantaciones que crecieron, poseen consignatarios en los grandes mercados urbanos nacionales, y además comienzan a industrializar y conectarse con los mercados externos. La fruta fresca de exportación seguía siendo un rubro minoritario y casi experimental.

¹⁴ Estimación realizada en base a *Equivalentes Hombre por Hectárea*, tomado de INTA (1984).

En la década del 80 los cambios fueron vertiginosos: en la campaña 1980-81 la provincia de Tucumán tenía 14.860 hectáreas de limón plantadas; en 1991, tenía 19.220 hectáreas, y participaba con el 75% de la oferta nacional de esa fruta. En diez años, la superficie se incrementó en un 45%, y el rendimiento por hectárea en ese período aumentó de aproximadamente 25.000 kilogramos por hectárea a alrededor de 30.000. A mediados de la década comienza a incrementarse la participación en el mercado externo de fruta fresca en detrimento del limón destinado al mercado interno, que mantiene un volumen de demanda relativamente constante. La industria también mantiene su participación porcentual, lo que implica un crecimiento neto del volumen exportado.

A fines de los 80 el sector había cambiado significativamente. Algunos grandes productores lograron integrar sus plantaciones con la industrialización de su producción y el empaque de frutas frescas. Habían consolidado su participación en el mercado externo de limón industrializado y estaban desarrollando nuevos negocios en contraestación para el embarque de fruta fresca. Empresas que se habían iniciado a través de la instalación de industria y/o packing, comienzan a integrarse hacia atrás con la compra de fincas limoneras.

El año 1991 constituye un hito en la economía argentina: se instala la desregulación económica que fijó el tipo de cambio, lo que marca el final del modelo industrialista que, con distintos avatares, prevalecía hasta ese momento en el panorama nacional. Pero esta apertura de la economía tuvo impactos diferentes sobre el sector citrícola. En 1999 las hectáreas con limón alcanzaban a 31.400, concentrando el 90% de la producción nacional. La producción total se duplica, pasando de 502.200 a 1.100.000 toneladas métricas (Tm) entre 1981 y 2001. Las empresas integradas aumentan su participación en el control de la producción, tanto por su abastecimiento propio como a través de la compra hacia terceros, a quienes proveen de los servicios de cosecha. El mercado externo de productos frescos establece las normas de calidad y presentación, lo que incrementa la presencia y supervisión por parte de los compradores externos. Los productores no integrados venden a la agroindustria y las actividades de cosecha y supervisión de la plantación son ejercidas por las empresas integradas.

Hoy el mercado interno absorbe el 4% del producto, y se destina cerca de 250.000 Tm al consumo en fresco de mercados externos. Esto significa que en 20 años se multiplicó por 20 el volumen exportado en fresco. El volumen exportado industrializado sigue representando cerca del 70%, pasando de 188.500 Tm en 1980, a 801.000 Tm en el año 2000.

El último dato existente indica que la producción es llevada a cabo por 619 productores (Censo Citrícola, 2005). Cuatro empresas, integradas verticalmente, poseen cerca de un tercio de la superficie dedicada al limón en la provincia, y son responsables por cerca del 50% de la producción; exportan alrededor del 50% del volumen total de fruta fresca destinada al mercado externo y los empaques rondan los treinta.

En la década del 90 la reestructuración de los sistemas económicos implicó un proceso de integración a los mercados de consumo de países centrales, marcado por una demanda de esos mercados vinculada a la calidad de los productos alimentarios. Todo ello derivó en una serie de transformaciones de las economías locales y nacionales, lo que repercutió en la dinámica de los mercados de trabajo y en las estrategias de los actores sociales involucrados en las relaciones de producción. Nuevas prácticas, nuevas necesidades, nuevas perspectivas. Satisfacer las demandas de los denominados "mercados exigentes" implicaba un enorme desafío, con calificaciones laborales especializadas y sistemas normativos que los consumidores impusieron como condición a las transacciones, con procedimientos de cumplimiento obligatorio: el control de la trazabilidad será la clave para garantizar la calidad de los productos. Estos requerimientos adoptaron diferentes formas y se enrolaron en normativas de calidad internacionales diversas, tales como las

EUREP-GAP, HACCP, registros de “rastreadabilidad” o trazabilidad y normas ISO, entre otras. A este proceso no escapó la producción citrícola de Tucumán (Aparicio, Alfaro, Gras, 2004).

Como se desprende de los datos anteriores, la evolución de la producción citrícola para exportación creció vertiginosamente, tal como puede observarse en la tabla que sigue:

Cuadro 9: Evolución de la producción citrícola exportable. Tucumán. 1961-2003

Año	Extensión	Exportado	Trabajadores
1961	2320 ha	--	--
1971	8176 ha	Primer empaque de limón en fresco que se exporta	--
1980	14860 ha	4.3% de limón en fresco	1.000 transitorios en cosecha y empaque + 1.000 (mano de obra familiar del productor)
2003	32000 ha	33% de la producción	

Fuente: Aparicio, Alfaro, Gras, 2004.

Para mediados de la década del 2000, el 61% de la fruta fresca destinada a la exportación era producida por las cuatro empresas más grandes de la rama productiva. Estas empresas responden a un modelo de integración vertical y concentraban por entonces la mitad de las hectáreas destinadas a la citricultura en la provincia de Tucumán. A su vez, esas 4 empresas representaban el 18% de los productores de la zona. Los tipos de productores citrícolas suelen ser clasificados de acuerdo al tamaño de sus fincas:

- Grandes: fincas de 300 ó 400 hectáreas,
- Medianos: fincas de 100 a 250 hectáreas
- Chicos: menos de 100 hectáreas
- Estratos campesinos dedicados a la actividad: no existen, es una producción muy capitalizada.

La integración vertical de las empresas involucra cadenas productivas que se inician en la cosecha e incluyen empaques y a veces también industria. Es importante tener en cuenta que *“el empaque de exportación, ubicado en zonas urbanas o periurbanas, se convierte en el eje de la actividad. El empaque adquiere un rol distinto y dinámico, incorpora tecnología importada, aparecen nuevos puestos de trabajo y se amplía el volumen de trabajadores dedicados al acondicionamiento y embalaje de frutas”* (Aparicio, Alfaro, Gras, 2004). Es aquí donde hay posibilidades de mayor inserción laboral para las mujeres, especialmente en la clasificación de fruta, tal como se describirá más adelante.

Esta actividad demanda mucha de mano de obra en los diferentes eslabones de la cadena productiva que compone:

- Producción primaria: para desarrollar tareas en campo como la plantación, la poda, la fumigación, el mantenimiento del monte frutal. Se trata en general de trabajadores permanentes. A ellos se les suman grandes contingentes de trabajadores temporeros para la cosecha (se realiza manualmente y representa un importante costo en la producción).
- Empaques de fruta fresca: predomina el empleo transitorio. En las tareas de clasificación y corrección se emplea casi exclusivamente de mujeres. Los empaques se ubican en las áreas urbanas o con alta densidad de población, buenos caminos, energía eléctrica, entre otros servicios. Según expresan los gerentes de empaque de las principales empresas exportadoras de la zona, la existencia de población afincada y aglomerada constituye una de las condiciones necesarias para la instalación de los empaques de exportación.

- Industria procesadora de jugos, esencias, etc.: trabaja con fruta de descarte y contrata predominante asalariados permanentes, en su mayoría varones, y demanda mujeres en algunas tareas específicas: etiquetados, administración, limpieza.

II.3. Instituciones y procesos laborales del mercado del trabajo rural

II.3.1. El caso de Jujuy

La Encuesta a Trabajadores/as del Tabaco fue realizada a 163 trabajadores/as en la provincia de Jujuy residentes en las distintas localidades del Departamento de El Carmen: Monterrico, Perico y Manantiales, en los meses de julio a diciembre de 2007, con el objetivo de evaluar las condiciones laborales de este sector productivo.

Ante la falta de registros confiables respecto al universo, se aplicaron varias estrategias para encontrar asalariados. Por un lado, se utilizó el sistema de muestreo no probabilístico, denominado “bola de nieve”. A partir de los entrevistados/informantes clave que se conocían de trabajos de campo anteriores, se estableció contacto con otros posibles entrevistados. Por otro lado, se realizó un minucioso trabajo de observación participante y entrevistas informales que llevaron a identificar los lugares donde los trabajadores del tabaco circulaban. Cabe aclarar que no es posible aplicar los datos al universo de los trabajadores del tabaco; no es posible estimar cuántos asalariados constituyen el total de los involucrados en la producción de tabaco. No obstante, sí es posible analizar los distintos tipos de vínculos existentes, y encontrar explicaciones que siguen el criterio de “saturación”.

La encuesta relevó aspectos importantes a nivel sociodemográfico y laboral, y detalles sobre condiciones de trabajo de los trabajadores tabacaleros y de todos los miembros del hogar. De esta manera, la encuesta registró información de casi 850 individuos.

Entre las principales características demográficas, se encontró que:

- el promedio de edad ronda los 36 años, siendo 25, 28 y 38 años las categorías modales;
- en términos poblacionales, los hogares encuestados registraron un 64% de varones y el 36% restante eran mujeres.
- el 67% de los/as encuestados/as están casados o unidos, el 23% es soltero y el restante 10% corresponde a las categorías viudo y divorciado.

Respecto al nivel de instrucción, la mayoría no se encuentra estudiando; el 25% de los encuestados no terminó el ciclo inicial, el 36% culminó solo la educación primaria y el 7% la educación secundaria. Dentro de la muestra aparecen tres casos diferentes: uno con estudios terciarios y dos con estudios universitarios, todos en curso. Se trata de trabajadores con ocupaciones más especializadas y estables (gestión, conducción, maquinistas).

En cuanto a la nacionalidad, se registran frecuentemente dos orígenes, argentino o boliviano. En este sentido, el 91% de los encuestados manifestó ser argentino y solo el 9% restante de origen boliviano. El 100% de los encuestados, ya sean argentinos o bolivianos, reside en el país, con lo cual se descartan migraciones golondrinas del país vecino. Por otro lado, solo 2 manifestaron vivir en Salta (muy cercana a la zona tabacalera jujeña), mientras que el resto (131 casos) vive en la provincia de Jujuy.

Las principales localidades donde residen los encuestados son: Perico del Carmen 55%, Monterrico 30% y El Pongo 7%. En esta proporción, encontramos que el 64% de los encuestados reside en el pueblo, el 32% manifestó residir en aéreas rurales (especialmente habitan en las fincas tabacaleras).

II.3.1.1. Estrategia ocupacional de los/as trabajadores/as del tabaco

El 96% de los/as asalariados/as entrevistados especificaron el tipo de trabajo que realizan. Así se puede observar que 31% manifiesta desempeñarse como peón general, 16% como cosecheros, 15% en las tareas de encañado y desencañado, 12% en la tarea de desflore, 4% como mochilero o fumigador, 4% en la tarea de clasificado, 9% de las ocupaciones corresponde a los encargados, choferes y tractoristas, 2% como ayudante o changuero y, finalmente, un 3% manifiesta no estar trabajando en este momento.

Un tercio de los encuestados manifestó haber desarrollado una segunda actividad ocupacional en los últimos 12 meses. Entre las labores que señalaron se destacan las tareas vinculadas al tabaco con el 29%, la construcción y la albañilería 14%, los servicios con el 12%, los planes sociales el 4% y las "changas" o trabajos eventuales el 2%.

Por otro lado, las cosechas de aceituna (9%), la uva (5%), el poroto (9%), el azúcar (3%), el limón (2%) y la cebolla (2%) representan todas ellas el 30% de la segunda ocupación de los encuestados.

Solo 14 personas declararon una tercera actividad laboral, vinculada mayormente a la huerta y la albañilería.

Respecto a la antigüedad laboral, las respuestas registran una continuidad en el mismo trabajo que podría resumirse en los tipos que siguen:

- reciente
- prolongada en una década
- prolongada en más de dos décadas

Las frecuencias que permitieron construir este agrupamiento preliminar de criterio temporal fueron las siguientes:

- Casi la mitad de los casos presenta una vinculación continua de hasta 6 años en el mismo lugar de trabajo (48% de los encuestados).
- Un 14% de los encuestados tiene una antigüedad de entre 6 y 10 años de trabajo en el mismo lugar.
- Un 16% de los encuestados declara trabajar en forma continua desde hace más de una década.
- Otro tanto lo hace desde más de dos o tres décadas (10% de los asalariados encuestados).
- Finalmente un 12% no puede estimar cuánto hace que trabaja en forma continua en el establecimiento.
- El 23% de los encuestados manifiesta una continuidad en la finca menor a un año. Esta importante participación se debe a que la gran mayoría de los asalariados son transitorios, rotando incluso de día en día en distintas fincas. Su presencia puede registrarse con más fuerza entre los meses de diciembre y marzo, época del ciclo productivo correspondiente a las labores de desflore y cosecha. Fuera de ese período, en las fincas solo se registran trabajadores permanentes.

En relación a la forma de reclutamiento de los entrevistados (sin incluir sus familias), las respuestas recogidas posibilitaron identificar seis tipos de búsqueda:

- "por sus propios medios", es decir solos; modalidad utilizada por el 25% de los encuestados.
- "por medio de un familiar o un amigo", forma de hallar trabajo implementada por el 54% de los casos.
- "por medio de un contratista", o algún tercero que se dedica a reclutar y llevar gente a las fincas, 7%.
- "por el capataz o encargado", el 4%.

- “porque lo conocen”, el 3%.
- “vivo en la finca”, el 4%.

La debilidad del vínculo laboral es otro elemento importante. El 71% de los encuestados no sabe por cuánto tiempo ni hasta cuándo tendrá asegurado el trabajo. Del 29% restante, solo el 9% afirmó tener el trabajo asegurado por 12 meses, mientras que el 20% lo tiene asegurado por uno a ocho meses como máximo. Esto es consistente con el predominio de asalariados que no tienen vínculo formal (contrato) con el establecimiento. Lo interesante es que al mismo tiempo se trata de trabajadores permanentes con una larga relación laboral con las explotaciones.

En línea con la gran inestabilidad en la relación laboral, se encontró que solo el 17% de los encuestados trabajó en una sola finca en la última campaña, el resto lo hizo en más de un establecimiento. Tal es así que el 25% lo hizo en dos fincas, el 13% en tres, el 9% en más de tres fincas, el 14% en varias o muchas y, al igual que estos últimos, existe un 17% que no puede estimar con exactitud en cuántas fincas trabajó durante la última campaña. La gran mayoría de los encuestados (44%) manifestó trasladarse a su lugar de trabajo por sus propios medios, ya sea en bicicleta, caminando o simplemente por residir en la explotación. Por otra parte un 16% manifestó ser trasladado en camionetas o camiones por los productores, y casi un 27% por un tercero o contratista. En relación a esta última modalidad, son pocos los casos que confirmaron el pago del traslado por parte de los empleadores.

Para la actividad principal, otro aspecto relevado se relaciona con la forma de pago por el trabajo, específicamente si reciben o no algunas “cosas” distintas como forma pago por su labor. “Nada” fue la respuesta de un 67%, un 12% respondió que recibe una vivienda como forma de pago, transporte respondió el 7%, comida el 2%, y el 15% recibe, además de vivienda, algún otro concepto (transporte, terreno, viáticos o productos).

Las características del mercado de trabajo tabacalero jujeño refuerzan el “bajo prestigio” del trabajo rural, ya que se trata de tareas riesgosas, con retribuciones bajas que no alcanzan a cubrir los costos de la canasta de consumo familiar, inestables y con períodos de desocupación en los que se sobrevive a partir de múltiples estrategias familiares.

En este contexto, el trabajo de la mujer, inclusive por obstáculos culturales y coerciones, se resringe a las fincas tabacaleras en las que trabaja el marido o el padre en actividades especiales.

II.3.2. El caso de Tucumán

El empleo en la producción citrícola tucumana evidencia signos de precariedad laboral, en particular cuando se trata de las condiciones de pago. Aunque el convenio colectivo de trabajo de la actividad establece un valor mínimo diario, este monto se encuentra sujeto a la productividad del trabajador/a. Este procedimiento no garantiza el ingreso mínimo, dado que en el tiempo estipulado debe recogerse una cierta cantidad de fruta que asegure el pago del jornal, algo difícil en muchos casos, dado que no siempre se dispone de la jornada completa para realizar el trabajo. Hay que tener presente que la cosecha es una labor ligada directamente a variables imponderables para el trabajador, tales como las condiciones climáticas, el rocío, la humedad, las lluvias. En esas condiciones no se puede cosechar fruta de calidad (especialmente, se corre el riesgo de dejar marcas en los cítricos, hecho explícitamente prohibido por los consumidores de los mercados internacionales). Cuando se enfrentan días con clima adverso, es factible que se comience a cosechar al mediodía, con lo cual se pierden las horas de trabajo de la mañana. Estas dificultades, sumadas a los requisitos de calidad exigidos en la fruta a cosechar (especialmente la que irá al empaque de exportación), hacen que sea difícil cumplir con la cantidad de fruta recogida en esa jornada, lo que se expresa en una merma en el jornal percibido.

A esta situación hay que sumarle los cambios en las formas de cosechar, dado que las “ayudas” familiares en temporada alta están prohibidas, debido a los riesgos de accidentes de trabajo de personal no registrado por las empresas. Nuevamente, se ve comprometido el volumen cosechado, y esto también impide el mejoramiento del jornal. La figura del pago a destajo enredada con un jornal básico es una expresión de la precariedad laboral de los cosecheros/as del limón.

En las tablas que siguen se presentan las escalas salariales para el personal ocupado en tareas de la actividad citrícola, especialmente en las labores vinculadas a la explotación agraria, la cosecha y el empaque de acuerdo al convenio colectivo de trabajo celebrado para los trabajadores y trabajadoras tucumanas.

Las escalas salariales expuestas tienen vigencia desde marzo de 2011 hasta febrero de 2012. Si bien en la grilla los acuerdos salariales no están discriminados de acuerdo al sexo, hay que destacar que se trata de un mercado de trabajo profundamente segmentado, en donde, como se ha mencionado, casi no se registran actualmente mujeres en tareas de cosecha, sino ligadas casi exclusivamente a las labores de clasificación de la fruta y descarte.

Este tipo de tareas implica un conjunto de calificaciones específicas, que serán analizadas en otro apartado. En las labores de selección y clasificación se cobra por día u horas trabajadas y están directamente afectadas por la cosecha del día. Es decir, si el clima no acompaña o no hay buena fruta, las mujeres tampoco trabajan y ven disminuidos sus ingresos. Tal como se indica en las tablas, el salario de operario de selección y clasificación equivale a \$122,7 pesos argentinos, poco menos de 31 dólares americanos por jornada de trabajo.

Cabe aclarar que estos ingresos, si hay buenas condiciones climáticas, se transforman en centrales, ya que superan a los de los empleados públicos de la región, a muchos otros trabajos en relación de dependencia y a los trabajos informales. Sin embargo, hay que recordar que las tareas de cosecha y empaque ocupan como máximo cuatro meses del año. Aunque el empleador está obligado a reiterar el llamado al año siguiente, lo que el/la trabajador/a obtiene en esta actividad no alcanza a igualar el ingreso mínimo anual de un trabajador con relación de dependencia.

Cuadro 10: Tucumán – Grilla de pagos, cosecheros, citricultura. 2011

Tarea	A mano				A tijera			
	Por unidad	Adicional no remunerativo por unidad	Básico fijo remunerativo por día	Adicional no remunerativo por día	Por unidad	Adicional no remunerativo por unidad	Básico fijo remunerativo por día	Adicional no remunerativo por día
LIMONES POR CAJÓN DE 20 KG								
Corte de Fruta a Mano	\$ 1,37	\$ 0,18	\$ 28,30	\$ 5,60				
Corte de Fruta a Tijera s/seleccionar								
Corte de Fruta a Tijera Tamaño y/o Color, Tipo exportación o Similar					\$ 2,30	\$ 0,30	\$ 28,30	\$ 5,60
Corte de Fruta a Tijera Seleccionada					\$ 2,93	\$ 0,38	\$ 28,30	\$ 5,60
LIMONES EN BINS DE 400 KG (20 MALETAS DE 20 KG) EN FINCA								
Corte de Fruta a Mano por Bins	\$ 27,06	\$ 3,53	\$ 28,30	\$ 5,60				
Corte de Fruta a Tijera s/ seleccionar								
Corte de Fruta a Tijera Tamaño y/o Color, Tipo Exportación o Similar					\$ 46,00	\$ 6,00	\$ 28,30	\$ 5,60
Corte de Fruta a Tijera Seleccionada					\$ 58,55	\$ 7,64	\$ 28,30	\$ 5,60

Fuente: Asociación Tucumana del Citrus, 2011.

Cuadro 11: Tucumán – Grilla de pagos, empaque, citricultura. 2011

Categorías Laborales	Básico Variable Remunerativo Día	Básico Fijo Remunerativo Día	Adicional Remunerativo Día	Total Jornal
1.A. Operario General: Limpieza, Maestranza, Pegadores de Afiche de Envases, Carretillero manual, Pegador de etiquetas, Pegador de Obleas	64,4	28,3	14	106,7
2.A. Operario Especializado: Alambrador de cajones a máquina o a mano, Armador de Cajas manuales, Ayudante de mantenimiento, Clavador de esquineros, Descartador, Estibador de planchada, Fichero, Flejador a mano o a máquina, Manejo de tablero de cintas generales, Operario de carretilla eléctrica, Operario de Tolvas, Operario de Volcadora manual o automática, Plastificador, Rotulador de cantidad, Tapador	70,84	31,13	15,4	117,37
2.B. Operario de Selección o Clasificación	74,06	32,55	16,1	122,71
3.A. Auxiliar: Atención de PC, Control de Calidad, Medio oficial de Mantenimiento, Operario de carretilla eléctrica autotransportada, Operario de depósito en el sector, Trazabilidad (lotes y fincas), Zona de dosificación de productos agroquímicos, Operario de depósito general, Operario de máquina flejadora y enmalladora, Operario de máquina pegadora de cajas, Playero carga y descarga, Tareas de responsabilidad en el sector, Trazabilidad (lotes y fincas), Zona de dosificación de productos	77,28	33,96	16,8	128,04
4.A. Auxiliar Principal: Coloración maduración con provisión de elementos necesarios (ropas adecuadas), Conductor de Autoelevador	83,72	36,79	18,2	138,71
5.A. Oficial: Calderista de empaque, Encargado de depósito, Manejo de máquina electrónica Sunkist, Oficial Electricista, Oficial Mecánico	90,16	39,62	19,6	149,38
6.A. Oficial Múltiple: Encargado de Mantenimiento, Encargado de sector	96,6	42,45	21	160,05
7.A. Encargado: Encargado de Planta de Empaque	103,04	45,28	22,4	170,72

Fuente: Asociación Tucumana del Citrus, 2011.

II.4. La inserción de las mujeres en la producción tabacalera

En la producción tabacalera jujeña se encuentra a las mujeres insertas en diferentes etapas del proceso productivo. Suelen ser las elegidas para la aplicación de agroquímicos, desflorar las plantas y especialmente participan del proceso de encañado y secado del tabaco. Se unen a las tareas de cosecha en épocas de alta demanda, generalmente sumándose a la tarea del compañero o jefe de hogar. El estudio realizado se basa en los datos recogidos con la encuesta a asalariados/as del tabaco realizada en Perico del Carmen, zona tabacalera de la provincia de Jujuy y en entrevistas a mujeres.

Un dato interesante es que al observar las estrategias de los trabajadores/as se pueden detectar situaciones de empleo femenino que podrían ser calificadas como invisibles (Vázquez Laba, 2007). Esto puede captarse al ampliar el universo al conjunto de miembros de la familia del trabajador. Como resultado de la ampliación del análisis al conjunto del hogar, se observó que el 55,7% trabaja en alguna actividad y del total que trabaja solo el 5,4% lo hace en alguna actividad no tabacalera.

Otra consecuencia de la incorporación de los miembros de la familia al análisis es la expansión de la presencia del trabajo femenino en la producción de tabaco, alcanzando al 45,5% del total de trabajadores. Esto quiere decir que las mujeres no fueron empleadas directamente, pues realizan labores no registradas, enmascaradas en las “ayudas” al compañero. Esto muestra que los productores recurren al trabajo de los miembros de las familias de los asalariados para cubrir los picos de mayor demanda, y solo cuando esta mano de obra familiar ya no alcanza, como sucede en el momento de la cosecha, aparejada con el encañado y desencañado, recurren a la contratación de transitorios.

Es decir, la familia de los asalariados tabacaleros con mayor estabilidad constituye un mercado de trabajo secundario, cuasi cautivo, hecho que se reflejó en algunas entrevistas. Una joven expresaba que las tareas de clasificación le producían alergias, y al ocuparse como doméstica fuera de la explotación, su padre recibió la “recomendación” de que ella no debía trabajar fuera de la finca, si no se le iba a cobrar el alquiler de su pieza.

Es decir, la familia es un recurso “obligadamente” disponible, lo que puede tener sus raíces en la antigua mediería. El trabajador y su familia constituyen una oferta siempre disponible, frente a las demandas y condiciones que les imponen en los predios, y a la escasez de otras fuentes de trabajo en la región. Según los datos recogidos, esta mano de obra constituiría casi 1,8 trabajadores familiares que se adicionan al trabajador entrevistado en los momentos de mayor necesidad de fuerza de trabajo. Esto incluye también el trabajo de niños, niñas y adolescentes, lo que se refleja en la incorporación temprana al mercado laboral. El 10,2% de los niños/as menores de 9 años colabora en alguna tarea, y también lo hace el 30,3% de los que tienen entre 10 y 14 años. A partir de los 15 años, las tasas de actividad son semejantes a las de los adultos.

La disponibilidad de la mano de obra familiar se pone de manifiesto cuando se les consulta acerca de la forma bajo la cual fueron contratados. Aquí, el trabajo transitorio representa el 54,9% entre las distintas formas de contratación y adquiere importancia tanto para hombres como para mujeres. El trabajo permanente, si bien le sigue en importancia, es significativamente menor: 21,6%. Sin embargo, encontramos que esta modalidad es mayor en los trabajadores masculinos (81,5%) en relación con las mujeres (18,5%). En este mismo sentido, adquiere relevancia el hecho de que las categorías “Trabajador familiar de asalariado permanente” y “Trabajador familiar de asalariado transitorio” adquieren mayor importancia en las mujeres que en los hombres, tal como se observa en el cuadro que sigue:

Cuadro 12: Jujuy. Forma de contratación en producción de tabaco según sexo

		Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
Cuenta Propia		15	3	18
	% dentro de Forma de contratación	83,3%	16,7%	100,0%
	% dentro de Sexo	6,8%	2,0%	4,8%
Asalariado Permanente		66	15	81
	% dentro de Forma de contratación	81,5%	18,5%	100,0%
	% dentro de Sexo	29,7%	9,8%	21,6%
Asalariado Transitorio		117	89	206
	% dentro de Forma de contratación	56,8%	43,2%	100,0%
	% dentro de Sexo	52,7%	58,2%	54,9%
Trabajador familiar de asalariado permanente		14	30	44
	% dentro de Forma de contratación	31,8%	68,2%	100,0%
	% dentro de Sexo	6,3%	19,6%	11,7%
Trabajador familiar de asalariado transitorio		9	15	24
	% dentro de Forma de contratación	37,5%	62,5%	100,0%
	% dentro de Sexo	4,1%	9,8%	6,4%
Plan Social		1	1	2
	% dentro de Forma de contratación	50,0%	50,0%	100,0%
	% dentro de Sexo	0,5%	0,7%	0,5%
Total		222	153	375
	% dentro de Forma de contratación	59,2%	40,8%	100,0%
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Tabaco, 2007.

La participación temprana de jóvenes en el mercado laboral y de las mujeres se correlaciona con los altos porcentajes en la tasa de dependencia laboral en las familias, entendiéndose por tal la proporción de trabajadores en la familia respecto al total de miembros del hogar. En efecto, más del 50% de las familias tiene una tasa de dependencia mayor al 0,50.

Cuadro 13: Jujuy. Tasa de dependencia en familias empleadas en producción del tabaco

Proporción de trabajadores respecto total de miembros de la familia	Frecuencia	Porcentaje
Hasta 0,25	17	10,6
De 0,26 a 0,5	52	32,3
De 0,51 a 0,75	34	21,1
Mayor a 0,75	58	36,0
Total	161	100,0

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Tabaco, 2007.

Sin embargo, las mujeres trabajan en promedio menos cantidad de días por mes, tal como se expresa en el siguiente cuadro, en el que se muestra que los hombres trabajan un 52% más de días por mes que las mujeres. Se debe tener en cuenta que las mujeres tienden a naturalizar la ayuda en el trabajo que pueden realizar acompañando a su pareja, a su padre o a sus hermanos, sin mencionar la serie de labores domésticas y de apoyo al trabajador como la preparación de la vestimenta utilizada en labores muchas veces contaminantes.

Cuadro 14: Jujuy. Días trabajados por mes. Producción de tabaco

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Masculino	6,93	215	3,945
Femenino	4,55	145	3,025
Total	5,98	360	3,784

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Tabaco, 2007.

Además, los datos de la encuesta permiten afirmar la existencia de una división sexual del trabajo. Las mujeres predominan en las tareas de clasificación, desbrote, desencañado, desflore, encañado, mientras que la cosecha, estuero y los puestos de peón general y tractorista son actividades realizadas mayormente por hombres (ver Cuadro 1 del Anexo).

Como se observa en la tabla que sigue, otro rasgo a resaltar es que por la misma tarea, el promedio del valor del jornal recibido por las asalariadas mujeres es menor (salvo en la tarea de desflore y en la cosecha) al recibido por los asalariados hombres.

Cuadro 15: Jujuy. Valor promedio del jornal (en pesos) en la producción de tabaco, según tarea

Tarea	Masculino	Femenino
Clasificación	32,5	32,1
Desflore	31,92	32,92
Encañado	31,67	22,87
Cosecha	36,21	36,8
Estuero	55	34
Peón general	33,62	32,38

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Tabaco, 2007.

En cuanto a la seguridad social, el 55,1% de los asalariados no recibe prestación alguna, mientras que un 42% recibe algún tipo de prestación.

Cuadro 16: Jujuy. Acceso a seguridad social en el empleo tabacalero

Seguridad Social	Frecuencia	Porcentaje
No	211	55,1
Sí	161	42,0
No sabe/no contesta	11	2,9
Total	383	100

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Tabaco, 2007.

Si analizamos dichos porcentajes en relación al sexo de los encuestados, como se puede ver en el cuadro siguiente, el 64,3% de las asalariadas mujeres no cobra prestación alguna, porcentaje levemente superior a los hombres (48,7%). Si se observan aquellos que sí reciben algún tipo de prestación, el porcentaje de asalariadas mujeres que reciben todas las prestaciones, es decir, salario familiar, aguinaldo, aportes jubilatorios y obra social, es inferior al de los hombres (43,1% y 59,1%, respectivamente). La diferencia de 16 puntos indica una mayor vulnerabilidad laboral para las asalariadas mujeres.

Cuadro 17: Jujuy. Acceso a la seguridad social en la producción tabacalera según sexo

		Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
Salario familiar solamente		5	6	11
	% dentro de Sexo	4,5%	11,8%	6,8%
Obra social solamente		18	18	36
	% dentro de Sexo	16,4%	35,3%	22,4%
Salario familiar y aportes jubilatorios		1	0	1
	% dentro de Sexo	0,9%	0,0%	0,6%
Aportes jubilatorios y aguinaldo		1	1	2
	% dentro de Sexo	0,9%	2,0%	1,2%
Salario familiar y obra social		1	0	1
	% dentro de Sexo	0,9%	0,0%	0,6%
Aguinaldo y obra social		4	0	4
	% dentro de Sexo	3,6%	0,0%	2,5%
Salario familiar, aportes jubilatorios, aguinaldo y obra social		65	22	87
	% dentro de Sexo	59,1%	43,1%	54,0%
Salario familiar, aportes jubilatorios y obra social		3	1	4
	% dentro de Sexo	2,7%	2,0%	2,5%
Salario familiar, aguinaldo y obra social		0	1	1
	% dentro de Sexo	0,0%	2,0%	0,6%
Aportes jubilatorios, aguinaldo y obra social		8	2	10
	% dentro de Sexo	7,3%	3,9%	6,2%
Salario familiar, aportes jubilatorios y aguinaldo		1	0	1
	% dentro de Sexo	0,9%	0,0%	0,6%
Aportes jubilatorios y obra social		3	0	3
	% dentro de Sexo	2,7%	0,0%	1,9%
	Total	110	51	161
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Tabaco, 2007.

II.4.1. Las asalariadas mujeres en el tabaco jujeño y sus familias

Del total de los encuestados hemos seleccionado los casos de aquellas familias en las que las asalariadas mujeres trabajan en un establecimiento tabacalero (74 familias). Nos interesa aquí analizar, por un lado, los períodos de trabajo de las asalariadas mujeres, y por otro, el aporte que ellas realizan al ingreso familiar.

Como se puede apreciar en el cuadro siguiente, solo el 13,5% de las asalariadas mujeres trabajan todo el año. Esto no quiere decir que se trata de trabajadoras permanentes, ya que solo un tercio de ellas lo son. Las restantes conjugan la actividad tabacalera con un plan social (4 de ellas) o tienen más de una ocupación durante el año (sea esta dentro de las fincas tabacaleras o fuera de ellas).

Cuadro 18: Jujuy. Ocupación según período del año

Período del año trabajado	Frecuencia	Porcentaje
Todo el año	15	13,5
Diciembre a marzo	12	10,8
Noviembre a marzo	5	4,5
Noviembre a febrero	11	9,9
Diciembre a febrero	19	17,1
Diciembre a mayo	1	0,9
Agosto a febrero	2	1,8
Diciembre a septiembre	1	0,9
Diciembre a febrero y de abril a octubre	1	0,9
Octubre a marzo	7	6,3
Octubre a diciembre	3	2,7
Octubre a febrero	3	2,7
Agosto a marzo	5	4,5
Septiembre	1	0,9
Diciembre	4	3,6
Octubre a diciembre y febrero a marzo	1	0,9
Agosto a diciembre	1	0,9
Agosto a enero	1	0,9
Enero a febrero	1	0,9
Diciembre a enero	2	1,8
Noviembre a diciembre	5	4,5
Octubre y noviembre	2	1,8
Diciembre a abril	1	0,9
Septiembre a marzo	1	0,9
Marzo a noviembre	1	0,9
Noviembre a enero	1	0,9
Julio a marzo	3	2,7
Febrero a abril	1	0,9
Total	111	100,0

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Tabaco, 2007.

Es decir, el trabajo femenino en la actividad tabacalera es de carácter estacional, y el pico de demanda se registra entre los meses de noviembre a marzo, lo que coincide con las tareas de encañado y estufado, principalmente.

A los fines de evaluar el impacto del trabajo asalariado femenino sobre el ingreso familiar, se computaron los ingresos obtenidos por mes y por cada miembro familiar según el sexo. En base a ello, detectamos tres situaciones. La primera de ellas responde a aquellas familias en las que el ingreso femenino es el único aportante a los ingresos familiares (20,3%), aquellas familias en que el ingreso femenino anual es mayor al de los hombres (20,3%), y aquellas familias donde el ingreso anual proveniente del componente femenino de la familia resulta complementario al masculino (59,5%).

Para estas familias hemos proyectado la línea de indigencia, en base a los ingresos anualizados, al valor de la canasta básica de alimentos para el año 2008, y a la composición de la familia (edad y sexo). El concepto de "línea de indigencia" procura establecer si los hogares cuentan con ingresos suficientes como para cubrir una canasta de alimentos capaz de satisfacer un umbral mínimo de

necesidades¹⁵. De esta manera, los hogares que no cuentan con ingresos suficientes para adquirir esa canasta son considerados indigentes¹⁶. Para el año 2008, el ingreso mínimo anual para un adulto equivalente alcanzaba los 2.698,47 pesos para la ciudad de San Salvador de Jujuy, según datos de la Dirección Provincial de Planeamiento, Estadística y Censos de la provincia de Jujuy¹⁷.

Cuadro 19: Jujuy. Participación del ingreso femenino en el ingreso familiar

Participación del ingreso femenino en el ingreso familiar	Frecuencia	Porcentaje
Único ingreso	15	20,3
Ingreso anual mayor que el masculino	15	20,3
Complementario	44	59,5
Total	74	100,0

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Tabaco, 2007.

a) Familias cuyos ingresos provienen únicamente del aporte femenino

Se trata de familias nucleares en un 18,8% y extensas en un 25%. Es decir, que en un 43,8% de las familias, los hombres han atravesado por situaciones de desempleo en el año de referencia de la encuesta. Por otro lado, otro 43,8% de las familias está compuesto por mujeres y sus hijos (monoparentales). El 12,5% restante corresponde a hogares unipersonales.

Cuadro 20: Jujuy. Tipo de familias en la producción tabacalera

Tipo de familia	Frecuencia	Porcentaje
Nuclear	3	18,8
Extensa	4	25,0
Monoparental	7	43,8
Unipersonal	2	12,5
Total	16	100,0

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Tabaco, 2007.

El 56,3% de estos hogares puede ser considerado indigente, siendo las familias más afectadas aquellas de carácter extenso y monoparental (ver Cuadro 3 del Anexo).

b) Familias en las que el ingreso femenino anual es mayor al de los hombres

En su mayoría se trata de familias nucleares (80%) y solo el 20% corresponde a familias extensas. En ellas no solo el ingreso anual proveniente de las asalariadas femeninas es mayor al ingreso masculino, sino que en muchos casos es el único ingreso mensual de la familia (en 10 de los 15 casos). En cuanto a la línea de indigencia, el 66,7% de dichos hogares se encuentra en dicha situación (ver Cuadro 3 del Anexo).

¹⁵ Se considera indigentes a aquellas familias que perciben mensualmente haberes inferiores al valor establecido para la Canasta Básica de Alimentos (CBA). En cambio, la “línea de pobreza” mide si el ingreso de los hogares puede satisfacer un conjunto de necesidades alimentarias y no alimentarias consideradas esenciales (vestimenta, educación, salud, etc.) incluidas en la llamada Canasta Básica Total (CBT).

¹⁶ La composición de cada hogar en términos de adultos equivalentes determina un valor de CBA específico para ese hogar. Surge de multiplicar el costo de la CBA del adulto equivalente por la cantidad de adultos equivalentes que conforman el hogar.

¹⁷ Cabe aclarar que la Oficina de Estadísticas de Jujuy es una de las que aún llevan un índice de precios comparable al histórico. No ocurre lo mismo con los datos de Tucumán.

c) Familias en las que el ingreso anual proveniente del componente femenino resulta complementario al ingreso masculino

El 65,1% de dichas familias son nucleares, el 25,6% extensas y el 9,3% restante monoparentales. El trabajo femenino adquiere un carácter temporal más acentuado en relación con los casos antes citados, ya que solo dos de las familias presentan ingresos en todos los meses provenientes de alguno de los componentes femeninos.

La situación de indigencia en dichos hogares es levemente superior a los dos casos antes citados, ya que ronda el 79% (ver Cuadro 4 del Anexo).

Este trabajo ha permitido el análisis de un mercado secundario –el papel cuasi cautivo de los miembros de la familia a la hora de una mayor demanda de trabajo–, que si bien es reconocido por la literatura académica, pocas veces ha sido identificado con la visibilidad con la que apareció en esta investigación. Los propios entrevistados, cuando se trataba de familiares del asalariado principal, describían con palabras casi académicas las formas en que se los inducía a ocuparse en las fincas tabacaleras. En este sentido, un tema a indagar es el papel que ha tenido la mediería tradicional, que ha sido refuncionalizada a través de la forma “salarial”, pero que mantiene muchas de las características del mediero: se remunera por producto y se recurre a toda la familia como ayuda para aumentar el ingreso en los momentos de mayor demanda de trabajo estacional.

De esta manera, *“la participación temprana de las mujeres en la actividad se puede reflexionar desde dos puntos de vista, por un lado, la cultura de la mediería, es decir, la disposición del trabajo familiar para la recogida de la cosecha ha estructurado las vidas de estas mujeres; por otro lado, la intermitente necesidad de aumentar el ingreso familiar. Pero además, de los relatos ha surgido otra cuestión vinculada a que la temporada de trabajo se realiza en los meses de verano y, por lo tanto, los chicos/as no concurren a la escuela. Este hecho obstaculiza el trabajo de las madres ya que no disponen de recursos económicos y, muchas veces, tampoco sociales para conseguir quién los cuide”* (Vázquez Laba, 2007).

A pesar de que la presencia de los hijos podría condicionar (y de hecho, en muchos casos, lo hace) la presencia de las mujeres en las labores del tabaco, no son pocas las mujeres que han mencionado en las entrevistas realizadas que ante la prohibición de que los niños participen o estén presentes en las labores de cosecha y de clasificación, *“en la única tarea que las toman cuando están con sus hijos es en el encañado/desencañado, ya que ellos pueden colaborar en la labor”* (Vázquez Laba, 2007).

Así, los puestos a los que pueden aspirar, y los que integrarán sus trayectorias laborales, estarán más bien determinados por su condición de género, implicando las llamadas “calificaciones tácitas”, y por la situación familiar.

El sostenimiento de lo que Aparicio y Benencia (1999) han denominado *condiciones de trabajo precario* en la agricultura tiene que ver con varios factores, todos confluyentes también en la producción de tabaco: el carácter transitorio del empleo, la inestabilidad en el trabajo, la flexibilidad en las ocupaciones. Todo lo cual se profundiza aún más cuando se considera la perspectiva de género: varones y mujeres tienen distinta suerte en términos laborales. En el tabaco esto se evidencia en el hecho de que las mujeres son requeridas en etapas productivas bien determinadas, como se ha mencionado. La situación de los hombres es bien diferente, ya que tienen la posibilidad de quedar empleados durante todo el año.

Otra diferencia entre varones y mujeres se registra en la relación con los patrones: son mayores los controles sobre el trabajo que realizan las trabajadoras, tanto en términos de los horarios que cumplen como de las labores que realizan.

También se registran rasgos diferenciales en la productividad según el género. Las mujeres, al cobrar por destajo, y al realizar labores que conllevan delicadeza y manipulación como el “encañado”, que les insumen mayor cantidad de tiempo, reciben menores salarios que los hombres. Por ello, las mujeres terminan por incorporar colaboraciones familiares, para así incrementar su productividad.

Una última característica respecto del empleo de las mujeres en el tabaco es la ausencia total de sindicalización y el desconocimiento de cualquiera de sus derechos laborales. Ellas mismas han señalado que como trabajan por períodos de tiempo extremadamente cortos, no suelen ser registradas por los empleadores, con lo cual no solo no acceden a la protección sindical, sino tampoco a la protección y seguridad social propias de los empleos registrados. Todo lo cual profundiza la situación de inestabilidad y vulnerabilidad que caracteriza al empleo agrario, especialmente el femenino.

II.5. La inserción de las mujeres en la producción citrícola

A diferencia de lo que ocurre en la producción tabacalera en Jujuy, el empleo femenino en la citricultura tucumana está visibilizado. Es decir, la posibilidad de adoptar la forma de “ayuda familiar” existe pero casi no se registra, habida cuenta de los altos controles sobre la producción para exportación y el cumplimiento de normas que lleva asociada. Por lo cual, en la citricultura tucumana se las puede identificar claramente como asalariadas del limón. La modernidad y los altos estándares de calidad que se exigen sobre el producto de exportación provocó una apertura laboral particular, que se manifestó especialmente en la generación de puestos de trabajo predefinidos para mujeres, tal el caso de las cosecheras en el monte citrícola (hoy en día casi no se las cuenta en las cuadrillas por lo pesado del trabajo) y especialmente de las “seleccionadoras” o “clasificadoras” o en otros puestos similares de control de calidad del producto en los empaques de fruta fresca. Asimismo, tal como registrara Vázquez Laba (2007), “dentro de las posibilidades ocupacionales femeninas se encuentran las ocupaciones de «corregidoras»¹⁸, «selladoras»¹⁹ y «tapadoras»²⁰. Todos estos apuntan a supervisar y controlar la calidad de la producción, lo cual requiere de ciertas «calificaciones tácitas»²¹ que las portan las mujeres”²². Por ello, es importante señalar que en el empaque, la segmentación de los puestos de acuerdo al sexo está claramente expuesta en la organización del trabajo. Ahora bien, esta especialización no se traduce en mejores condiciones laborales. De hecho, son puestos que se caracterizan por ser inestables, tareas mecanizadas y al ritmo de la cinta transportadora, en un ambiente de trabajo con mucho control sobre los movimientos. Del discurso de las trabajadoras y de los trabajadores sobre los puestos ocupados por mujeres surge la idea de que se trata de labores identificadas con actitudes o cualidades “típicamente femeninas” en el imaginario social: la paciencia, la inmovilidad, la atención, la prolijidad y cierta sumisión al proceso de trabajo.

“Para elegir la fruta se toman mujeres. No sé bien por qué, pero todas son mujeres. Puede ser por la paciencia” (entrevista a Roxana, seleccionadora de un empaque, 2001).

¹⁸ Algunos empaques poseen máquinas de alta tecnología que seleccionan el limón programado en tamaño y color como estándar; sin embargo, toda máquina posee un margen de error que obliga a colocar a trabajadoras que tiene que controlar y corregir la selección hecha por la máquina.

¹⁹ Son trabajadoras que se encargan de “etiquetar”, es decir, colocar un sticker en el limón ya seleccionado y embalado con la marca de la empresa comercializadora.

²⁰ Son trabajadoras que tapan las cajas de limones ya embaladas.

²¹ Se define como “saberes” a las habilidades, capacidades y rasgos de personalidad atribuidos “naturalmente” a las mujeres, y que son producto de la socialización de género; además, son “tácitos” porque no son reconocidos socialmente porque son habilidades que se aprenden en la vida doméstica (Roldán, 2000).

²² Otros estudios sobre trabajo femenino en producciones industriales como por ejemplo, la automotriz y la textil (Roldán, 2000; Lara Flores, s/f), constatan la creación de puestos de trabajo femeninos a partir de dichas “calificaciones tácitas”.

Estas tareas implican un comportamiento muy exigente incluso sobre sus propios movimientos, teniendo que permanecer de pie toda la jornada de trabajo, con pocas posibilidades para retirarse de la línea de trabajo para ir al baño, sin sociabilizar o conversar con las compañeras, sin quitar la vista de los limones, adoptando un movimiento de manos veloz y delicado a la vez, con poco tiempo permitido para comer o beber.

“Nosotras no podemos mandarnos macanas, no le podemos contestar al encargado; nos pueden correr o suspender porque te has reído o porque hablas mientras estás en la cinta. A una chica la han corrido por hablar; ellos te dicen: si vos te ponés a hablar haces mal el trabajo” (entrevista, 2001).

“Lo que tenés que tener es velocidad; no podés ni mirar para arriba, tenés que mirar ahí en el trabajo que te encomiendan a vos” (entrevista, 2001).

Como se ha señalado, el empleo en la producción citrícola es altamente estacional, con picos de demanda de mano de obra en la época de cosecha, rasgo que no escapa a otras producciones agrarias, como ya hemos visto en el caso de la producción de tabaco en Jujuy. Esta característica le imprime al mercado de trabajo citrícola una lógica discontinuada, pero con cierta garantía de replicarse en la campaña siguiente. Por efecto de la estacionalidad, los trabajadores/as del limón deben desplegar estrategias de sostenimiento del ingreso en los períodos de interzafra. Es así que en el caso de muchos trabajadores varones se presenta como opción la migración hacia la cosecha de uvas, peras y manzanas en otras provincias, situación que en la actualidad ha disminuido por la creciente pauperización de las condiciones de trabajo ofrecidas, especialmente la falta de cobertura de hospedaje y alimentos por parte de los contratistas y/o los empleadores, según sea el caso. Otras opciones se vinculan con la alternancia de empleos no agrarios, en ramas de actividad económica como la construcción. En el caso de las mujeres, despliegan una serie de estrategias de sostenimiento del ingreso en labores clásicamente consideradas femeninas, como el empleo doméstico y la venta de productos artesanales en la vía pública tales como tortas, empanadas, panes, etc.

En abril de 2011, en ocasión de un relevamiento mediante encuestas de hogares, pudo registrarse un fuerte impacto de las medidas de protección social en el país. En la Argentina, muchas de estas políticas están ligadas a la existencia de trabajo registrado de algún miembro del hogar, con relación parental de primer nivel (padres-hijos menores). Una de las transferencias de protección a la niñez es el salario familiar que se percibe por hijo y que, cuando el niño está en edad escolar, quien lo percibe –padre o madre– debe presentar el certificado expedido por la escuela mostrando la condición de alumno regular. Para las familias sin empleo registrado –aunque trabajen en el sector informal y siempre que sus ingresos sean inferiores a un cierto monto– se estableció en 2009 la Asignación Universal por Hijo. Esta suma mensual es percibida por la madre, y una vez al año se controla el cumplimiento de la escolaridad y de la vacunación y controles médicos de los niños y niñas.

Especialmente, este mecanismo implementado por el gobierno nacional apunta a fomentar la retención escolar y los cuidados de la salud de los hijos/as de estos hogares, observándose un alto grado de inclusión social especialmente en el sistema educativo. Las mujeres que no tienen posibilidad de acceder a un empleo y viven en condiciones precarias y de pobreza se ocupan de la reproducción del hogar disponiendo de un ingreso que acciona a favor de evitar el trabajo infantil. Asimismo, este recurso adquiere particularidades para los trabajadores/as del agro, atendiendo a las características estacionales del empleo, por lo cual se les permite el ingreso cíclico en épocas de baja demanda de mano de obra rural. En el momento en que alguno de los padres se emplea en trabajos registrados, el beneficio deja de percibirse porque se reemplaza por la asignación familiar mencionada anteriormente.

II.6 Marco jurídico, regulaciones del mercado laboral, y la capacidad y voluntad de hacer cumplir esa legislación

II.6.1. Legislación y programas de protección social

Es importante en este trabajo el análisis de la legislación del trabajo agrario y de las reglamentaciones especiales para los trabajadores de la fruta en la Argentina en general, y para las mujeres en particular, en referencia a marcos institucionales y condiciones de vida y de trabajo previstas por la legislación general del trabajo (Ley de Contrato de Trabajo). La comparación con el mercado de trabajo tabacalero resulta pertinente ya que este, en cambio, se rige por la legislación específica destinada al trabajo agropecuario (Ley de Trabajo Agrario).

El trabajo rural en la Argentina contó tradicionalmente con una escasa protección legal. Será recién en 1944, bajo el decreto 28.169 y durante la presidencia del general Edelmiro Farrell, que se sancione la primera regulación orgánica, el “Estatuto del Peón Rural”²³. Dirigida a los trabajadores permanentes de todo establecimiento agrario, fue complementada en 1947 con la sanción de la Ley 13.020/47, que regulaba la actividad de los trabajadores transitorios o “no permanentes”. Estas iniciativas –que se ocuparon del trabajo permanente y luego del transitorio– pueden entenderse como el correlato rural del proceso de creciente protección del trabajo que se dio por esos años, en el contexto de un modelo de acumulación conceptualizado como de industrialización sustitutiva de importaciones.

La vigencia de ambas normas se extiende hasta 1980, cuando fueron derogadas por la Ley 22.248/80 que impulsó el nuevo Régimen Nacional del Trabajo Agrario (RNTA) (Formento y Francia, 1998). Entre los principales cuestionamientos al estatuto del Peón Rural, se encontraban los de excluir a los trabajadores de cosecha y a toda persona que realizaba tareas en forma temporaria, así como la de presentar importantes ambivalencias a la hora de definir el ámbito de aplicación.

ARTÍCULO 1 (Ámbito de aplicación). El presente estatuto rige las condiciones de trabajo rural en todo el país, su retribución, las normas de su desenvolvimiento higiénico, alojamiento, alimentación, descanso, reglas de disciplina, y se aplica a aquellas tareas que, aunque participen de características comerciales o industriales propiamente dichas, utilizan obreros del campo o se desarrollan en los medios rurales, montañas, bosques o ríos.

Estatuto del Peón Rural. Decreto Ley 28.169/44

El nuevo marco legal (Ley 22.248/80) no solo pretendía cubrir las falencias de las normas anteriores y brindar un régimen común para trabajadores permanentes y transitorios, sino también equiparar a los trabajadores rurales con sus pares urbanos. Fija desde ese momento como el ámbito de aplicación a toda actividad laboral agraria, comprendiendo excepcionalmente algunas tareas urbanas. Para ello, incluye expresamente las siguientes actividades: manipulación y almacenamiento de cereales, oleaginosas, legumbres, hortalizas y semillas; tareas de feria y remates de hacienda, con la excepción de los cosecheros y empacadores de frutas y aquellas tareas realizadas en establecimientos fabriles.

ARTICULO 2. Habrá contrato agrario cuando una persona física realizare, fuera del ámbito urbano, en relación de dependencia de otra persona, persiguiera o no esta fines de lucro, tareas vinculadas principalmente o accesoriamente con actividad agraria, en cualquiera de sus especializaciones, tales como las agrícolas, pecuarias, forestales, avícolas o apícolas.

²³ La Ley 28.169/44 fue elevada para su aprobación por el entonces coronel Juan Domingo Perón, quien se desempeñaba como secretario de Trabajo y Previsión.

Se considerará que se realizan fuera del ámbito urbano aquellas tareas que se ejecutaren en un medio que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes o destinado preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública.

Ley Régimen Nacional de Trabajo Agrario 22.248/80

Debemos tener presente que la Ley de Contrato de Trabajo 20.744/74, que regula las modalidades bajo las que se desarrolla el trabajo en los sectores urbano, excluye expresamente en su Artículo 2 a los trabajadores agrarios y a los trabajadores del servicio doméstico.

ARTÍCULO 2 (Ámbito de aplicación). La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo. b) A los trabajadores del servicio doméstico. c) A los trabajadores agrarios.

Ley de Contrato de Trabajo 20.744/74

Estudios comparativos entre la legislación “rural” y la “urbana” coinciden en señalar que ambas difieren considerablemente en función de las condiciones de trabajo (jornada, formas de remuneración, vacaciones, preaviso, accidentes y enfermedad), estabilidad y formalidad del empleo, protección y nivel de cobertura. De dichos análisis surge “la desventajosa situación en la que se encuentran los trabajadores rurales” (Aparicio *et al.*, 1987), ya que el sistema legal del Régimen Nacional del Trabajo Agrario estatuye un nivel de protección menor (Murmis y Feldman, 1996) acentuándose estas carencias para el caso de los temporarios (que por ejemplo no están protegidos contra el despido). Estas diferencias han llevado a muchos trabajadores a luchar para ser incorporados a la Ley 20.744/74, acción lograda con éxito en el caso de los trabajadores de cosecha y empacadores de fruta, según estipula la Ley 23.808 (Alfaro, 2000).

Precisamente los trabajadores ocupados en las tareas de cosecha y empaque de frutas fueron incorporados a la ley que rige para la mayoría de los trabajadores argentinos y que plantea un nivel de protección mayor que el Régimen Nacional de Trabajo Agrario. Esto, que parecería ser una conquista de los trabajadores, plantea en realidad la existencia de dos marcos regulatorios, lo que segmenta el mercado de trabajo y debilita la lucha de los trabajadores rurales. Un ejemplo de esta situación lo encontramos en la producción citrícola de Tucumán, donde mientras que para los trabajadores de campo rige el Régimen Nacional de Trabajo Agrario, para los cosecheros y el personal de empaque lo hace la Ley de Contrato de Trabajo (Alfaro, 1999).

Otro de los cuerpos legislativos que regula la actividad de los trabajadores rurales, y que fue sancionada con posterioridad a Ley 22.248/80, es la que reglamenta el uso de la denominada “Libreta de Trabajo”. Esta normativa fue promovida a instancias de la entidad gremial Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), y consiste en un sistema obligatorio de registro de las relaciones laborales con el que se pretende controlar y garantizar la efectivización de los beneficios a los que tienen derecho los trabajadores rurales. La misma fue promulgada en 1999 por la Ley Nacional 25.191/99 y está destinada a regir los distintos aspectos de la contratación de los trabajadores rurales de todo el país, al tiempo que persigue el “trabajo en negro” (no registrado). El objetivo específico de esta ley era “blanquear” la situación laboral de un sector del asalariado argentino históricamente marginado, particularmente los cosecheros.

La Ley 25.191/99 establece el uso de una “libreta de trabajo”, mediante la cual el empleador y el trabajador dejan constancia del tipo de trabajo, tarea y actividad realizada, volcándose dichos datos en el registro en el RENATRE, organismo creado especialmente para dicho fin. Esta institución maneja la historia laboral del trabajador, posibilitando el acceso a subsidios por desempleo. Es un ente autárquico de derecho público no estatal. La libreta es de carácter obligatorio, intransferible y acredita identidad. El empleador debe exigirla en todo momento, no pudiendo emplear a nadie sin ella, tanto a los trabajadores de “finca” como a los cosecheros. Como se verá posteriormente, es frecuente que no se cumpla con la registración en la libreta o que la misma obre en poder del empleador.

II.6.2. Remuneraciones y jornada de trabajo

En materia salarial, la Ley 22.248/80 (RNTA) establece que las remuneraciones de los trabajadores permanentes serán de carácter mensual, en tanto que las no permanentes son por tiempo o a destajo, es decir, por trabajo realizado o cantidad cosechada. Los valores se fijan por actividad en las negociaciones colectivas, pudiendo existir diferencias de valores en una misma tarea o actividad en dos zonas distintas.

ARTICULO 28. Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital de ese momento, excepto las del personal menor de dieciocho (18) años. Su monto se determinará por mes o por día y comprenderá, en todos los casos, el valor de las prestaciones en especie que tomare a su cargo el empleador.
Ley Régimen Nacional de Trabajo Agrario 22.248/80

El organismo a cargo de esta tarea está constituido por una Comisión Central y catorce Comisiones Asesoras Regionales (CAR) con asiento en las principales provincias del país, representativas de las economías regionales con mayor incidencia en la actividad. Se encuentra bajo la dependencia funcional del subsecretario de Relaciones Laborales, quien desempeña la función de presidente.

ARTICULO 85. Créase la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, que estará integrada por dos (2) representantes del Ministerio de Trabajo, uno de los cuales actuará como presidente; un (1) representante del Ministerio de Economía; un (1) representante de la Secretaría de Estado de Agricultura y Ganadería; dos (2) representantes de los empleadores y dos (2) representantes de los trabajadores, cada uno de ellos con sus respectivos suplentes. En caso de empate en las respectivas votaciones, el Presidente tendrá doble voto.

El organismo actuará en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación. La reglamentación determinará la forma de designar sus integrantes y la duración de sus representaciones.
Ley Régimen Nacional de Trabajo Agrario 22.248/80

La remuneración mínima es fijada por la Comisión Nacional del Trabajo Agrario y no debe ser inferior al salario mínimo vital de ese momento, excepto para los menores de 18 años. Su monto se determina por día o por mes e incluye el valor de las prestaciones en especie que toma a su cargo el empleador. El porcentaje imputable de mercaderías lo establece la mencionada Comisión. El pago se debe hacer por moneda corriente. Se prohíbe abonar salarios con vales; a pesar de ello se han registrado denuncias en este sentido.

Esta forma de retribución, tradicional en el medio rural, ha sido vinculada con situaciones de precariedad del empleo. No obstante, la normativa determina que, al fijar las tarifas para esta modalidad de pago, se tenga en cuenta que el importe que perciba el trabajador no sea inferior al salario mínimo establecido para la actividad. Es decir, que la ley garantiza la percepción de un jornal básico. Pero de algunos análisis se desprende que las retribuciones al trabajo no siempre se comportan como una restricción fija y homogénea, sino que –en determinadas circunstancias y para ciertos agentes del complejo– puede ser flexibilizada, lo que facilita la variabilidad de los

salarios por debajo del mínimo legal (Aparicio *et al.*, 1987), especialmente al establecerse “equivalencias” entre el valor del jornal y algún sistema de destajo (kilogramos a cosechar por día, hectáreas a desflorar por día, etc.).

El ordenamiento legal –Régimen Nacional de Trabajo Agrario– legisla sobre el contrato de trabajo que se efectúa en el medio rural. Sin embargo, para algunos autores, incluso con la incorporación de la libreta de trabajo, se trata de una normativa excesivamente abarcativa cuya falta de especificidad conduce a un vacío legal, caracterizado por su incumplimiento. Otro problema de la legislación es la dificultad que ofrece la concertación de las convenciones colectivas en vastos sectores productivos, dado que las acciones dilatorias de las negociaciones acarrearán el riesgo de la fijación de salarios una vez finalizada la actividad. En otros casos, justamente la “estacionalidad” favorece la presión gremial al “pasarse” el tiempo, por ejemplo, de maduración de una fruta.

Diversas investigaciones constatan que los asalariados permanentes perciben los salarios mínimos que establece la legislación; los transitorios reciben los jornales estipulados por las normas vigentes, especialmente en los picos de cosecha. Sin embargo, un trabajador a destajo debe trabajar promedio 9 a 10 horas para alcanzar la paga diaria, y la falta de control estatal conlleva a un alto porcentaje de trabajo en “negro”. Esto hace que un trabajador no sepa cuánto puede ganar por día, ya que el jornal estipulado dependerá indefectiblemente de cuánto pueda cosechar, y la cosecha depende a su vez de las condiciones climáticas. De esta forma, la normativa centra su mirada en los trabajadores regularizados, y no tanto en los transitorios. A estos les asigna una jornada laboral diferente, pago a destajo, no cuentan con vacaciones y no los protege contra el despido.

Como señala Vilde (1982), en lo que hace a la duración de la jornada de trabajo para el personal permanente, no se modifica la concepción que sostenía el Estatuto del Peón. Es decir, que la duración de la misma surge de los usos y costumbres de cada región y del tipo de actividad. También regula la actividad en términos de vacaciones, licencias y feriados nacionales, especificando diferencias en el trato de trabajadores permanentes y transitorios.

En este sentido, el RNTA dejó un vacío legal en orden a la limitación del tiempo de trabajo diario, permitiendo que los trabajadores rurales trabajen sin otra limitación que la luz solar, es decir, de “sol a sol”. Recién en el año 2008, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario dictó la Resolución Nº 71/08 que estableció una jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales desde el lunes hasta las trece horas del sábado, poniendo fin al criterio de jornada de “sol a sol” y colocando a los trabajadores en condición de igual respecto a sus pares urbanos (MTEySS, 2011).

La Ley 22.248/80 poco ha podido hacer para erradicar el trabajo no registrado. Según datos oficiales, hay aproximadamente 1,3 millones de peones rurales, de los cuales tres cuartas partes se encuentran trabajando en condiciones de informalidad²⁴. De hecho, la Sociedad Argentina de Derecho Laboral estima que *“más de 800.000 rurales (no necesariamente agropecuarios) se encuentran bajo relación de trabajo informal. La situación del trabajador no registrado es de total desprotección: no está cubierto por la legislación laboral ni por la seguridad social y carece de cobertura médica asistencial para él y su familia, no tiene derecho al cobro de salario familiar, seguro de desempleo ni de accidentes de trabajo”* (Baudron y Gerardi, s/f, citado por Aparicio, 2004).

Como se vio a lo largo de este trabajo, el empleo no registrado, la ausencia de aportes jubilatorios y la falta de acceso a los sistemas de salud afectan más a los trabajadores y las trabajadoras temporarios que a quienes son trabajadores permanentes. Y son proporcionalmente mayores los

²⁴ Diario Página/12. Martes 18 de enero de 2011.

trabajadores permanentes que las trabajadoras en esa condición. También, claramente en ambas categorías se observa que la desprotección es mayor para mujeres que para varones.

II.6.3. Sobre el trabajo infantil

Un apartado especial merece el análisis que la Ley realiza sobre el trabajo infantil. A nivel mundial, es considerado un fenómeno amplio, complejo y de muchas facetas que afecta a millones de niños, niñas y adolescentes en todo el mundo.

Human Rights Watch (2000) recogía diversos testimonios de menores trabajadores en las zonas agrarias de los Estados Unidos, para fundamentar sus recomendaciones respecto a la necesidad de modificar los marcos regulatorios y aumentar la protección de los menores que trabajaban en el campo estadounidense. Además de la sobreexigencia física por trabajar tantas horas y de abandonar los estudios, los adolescentes estuvieron expuestos a riesgos de salud.

Existe consenso acerca de la necesidad de erradicar el “trabajo extrapredial” infantil y adolescente ligado a actividades asalariadas o contratadas fuera del hogar, lo que se refleja en los distintos acuerdos internacionales tendientes a proteger a los niños, niñas y adolescentes. Sin embargo, a nivel internacional, no son tan claras las posiciones respecto al trabajo infantil y adolescente en las explotaciones familiares. La legislación nacional recoge estas posiciones prohibiendo el trabajo de menores de 16 años fuera de la unidad doméstica, y restringe la colaboración de los niños, niñas y adolescentes al ámbito de las unidades familiares durante una cantidad máxima de horas diarias de forma de garantizar la escolaridad.

Si bien se establece la prohibición de contratar a menores de 16 años, se posibilita la contratación de los jóvenes entre los 16 y 18 años si el contrato de trabajo agrario se realiza bajo el conocimiento y permiso de los padres o tutores. Se trata de trabajos que no se desarrollan dentro de la unidad de producción familiar, sino que se trata de trabajos conocidos como extraprediales y que aluden a la asalarización de miembros de la familia para contribuir al sustento del hogar y que, en algunos casos, implican traslados a distancias importantes del hogar (Aparicio, 2007). Este hecho entra en cierta contradicción con la obligatoriedad de completar la educación secundaria, ya que, generalmente, se cumple con la misma a los 17 ó 18 años (en condiciones de rendimiento escolar normal).

En todos los casos en los que se contrata menores de 18 años, la Ley 22.248/80 estipula una jornada de trabajo menor, y si bien no define el tipo de tareas, deja ver diferencias salariales dependiendo de la edad de los trabajadores. Así, por ejemplo en el caso del tabaco, un menor de 18 años percibía un ingreso de hasta un 10% menor al que percibe un peón general mayor de 18 años, y en el caso de tener 16 años, la diferencia salarial llegaba en algunos casos al 30% del jornal. Este procedimiento encuentra su justificación en el argumento de que cuanto menor sea el trabajador, menor será su posibilidad de trabajo y/o experiencia, por ende, menor será su rendimiento y la cantidad de tiempo de trabajo. Pero esto no se observa en los hechos, ya que si un menor de 18 años desea ser contratado para realizar alguna labor, deberá trabajar a la par de un mayor de edad, ya que generalmente se los contrata para el trabajo a destajo.

II.6.4. Especificidades en la citricultura

Al analizar las especificidades del marco legal laboral dentro de la actividad citrícola, debemos señalar importantes particularidades. Una de ellas es la existencia de dos marcos legales, como lo son el Régimen Nacional de Trabajo Agrario para los trabajadores del campo y la Ley de Contrato de Trabajo para los cosecheros y personal de empaque. Esto no solo hace que los trabajadores del limón en la provincia de Tucumán se encuentren fragmentados y divididos, sino que imprime características múltiples en las formas de contratación (Alfaro, 1999).

Como consecuencia de ello, la negociación en el mercado de trabajo citrícola en Tucumán se realiza en dos espacios “oficiales” distintos. Mientras que para los trabajadores de “finca” (peones generales, de mantenimiento, tractoristas, etc., y al igual que para el resto de los trabajadores agrarios de la provincia) rigen las remuneraciones estipuladas por Resolución de la CNTA, para los trabajadores de “cosecha y empaque de frutas” se acuerdan Convenios Colectivos que regulan modalidades de trabajo y valores salariales. En este último ámbito, las conversaciones son mantenidas entre la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) y la Asociación Tucumana del Citrus (ATC), entidad que agrupa a los empresarios citrícolas tucumanos. En resumen, UATRE negocia tanto con las entidades corporativas del sector (Sociedad Rural Argentina, Confederaciones Rurales Argentinas y la Confederación Intercooperativa Agropecuaria CONINAGRO, en el marco de la Comisión Asesora Regional Número 8) como con la ATC, en tanto representante paritario en las Convenciones Colectivas (Alfaro, 2000).

La negociación en el mercado de trabajo citrícola se rige por el marco regulatorio vigente, que organiza las formas y marcos en los que se lleva a cabo la negociación, en tanto que mecanismo de articulación de intereses y de canalización e institucionalización de posibles conflictos laborales. En este sentido, las Comisiones Asesoras Regionales que funcionan en distintas zonas del país con representación de organizaciones sindicales, de entidades agrarias o cámaras empresarias y del Estado, son las que fijan las tareas y formas de remuneración. En estas negociaciones colectivas en las que interviene el sindicato se determinan los salarios que se pagarán en la actividad. El Convenio Colectivo de Trabajo vigente estipula que, para los cosecheros, el pago sea por jornal; sin embargo, las representaciones empleadora y sindical “traducen” el jornal a cantidad de kilos por día, a destajo, es decir, por volumen cosechado. Esta forma de retribución, tradicional en el medio rural, ha sido vinculada con situaciones de precariedad del empleo. No obstante, la normativa determina que, al fijar las tarifas para esta modalidad de pago, se tenga en cuenta que el importe que perciba el trabajador no sea inferior al salario mínimo establecido para la actividad.

En lo que hace a las remuneraciones en el mercado de trabajo citrícola, se han detectado circunstancias que dan cuenta de que esta garantía legal no se efectiviza en la práctica. Comparando entrevistas realizadas a cosecheros de limón en el año 1998 con los acuerdos y negociaciones sectoriales realizadas en esa misma época, se pudo constatar que más de la mitad de los asalariados consultados recibían un salario 20% menor al que estipulaba el convenio. En este sentido, el valor de los jornales es un indicador de la precariedad del empleo de cosecha, particularmente si se tiene en cuenta que se trata de familias numerosas (Alfaro, 2000). Sin embargo, entrevistas recientes muestran que las grandes empresas exportadoras obligan a las empresas contratistas de cosecheros a cumplir con todos los requisitos legales, ya que su incumplimiento conduce a observaciones para la certificación del producto (Normas Eure-Gap y Global Gap).

Las particularidades de la actividad de cosecha suponen que estos trabajadores puedan ser contratados bajo dos tipos diferentes de contratos: el contrato por temporada y el contrato a prueba. El de temporada es un tipo de contrato que garantiza la continuidad en el empleo porque genera vínculos laborales estables, aunque permite flexibilizar la utilización de la mano de obra en función de los requerimientos estacionales de la empresa. En esto reside su atractivo, en que posibilita modificar el volumen de trabajadores en función de las oscilaciones de la demanda. El contrato a prueba, según el marco regulatorio, solo puede aplicarse como modalidad previa para los contratos por tiempo indeterminado. En este caso se trata de un período en el cual el trabajador accede a derechos básicos (obra social, aportes previsionales, cobertura sindical) pero no se le garantiza ni estabilidad ni continuidad, de allí que este tipo de contrato suponga un despido muy poco costoso.

Los principales puntos de tensión o disidencia que se registraron en los últimos años iluminan la confrontación de intereses entre empleadores y trabajadores: fijación de jornales y condiciones de trabajo. Los reclamos sindicales se concentran en el cumplimiento de la legislación

vigente. Estos cuestionamientos incluyeron, entre otras cosas: la demanda por el “blanqueo” de trabajadores en virtud de la gran proporción de trabajo no registrado en la actividad; la elusión de la responsabilidad de los empleadores a través de la tercerización de las tareas de cosecha, utilizando las figuras de contratistas y, particularmente, con la formación de cooperativas de trabajo que encubrían relaciones laborales; aportes a la seguridad social; indebidas retenciones de aportes sindicales; medidas de seguridad, trabajo infantil, pago de horas extras, vacaciones, etc. Países de la Unión Europea son, actualmente, los principales compradores de limón en fresco, exigiendo el cumplimiento de “buenas prácticas agrícolas”. En la medida en que se ha ido incrementando el volumen de frutas destinadas al consumo directo europeo, estos países han exigido el cumplimiento de las pautas de trabajo y de condiciones de higiene y seguridad. Posiblemente, la necesidad de cumplir la exigencia de certificación y trazabilidad ha tenido un rol sustantivo. Esto ha llevado a que, en los últimos años, las reivindicaciones del gremio se concentren en el mejoramiento salarial, con conflictos al inicio de la cosecha, especialmente en las empresas líderes del sector.

II.6.5. Especificidades en el tabaco

Durante los últimos años, los marcos institucionales que regulan el trabajo en la Argentina sufrieron significativas modificaciones que, en términos generales, tendieron a flexibilizar las condiciones de contratación, especialmente en la década de los noventa. Las exigencias de mayor productividad en el ámbito de un mercado globalizado, así como la desregulación del mercado de trabajo con el imperativo de reducir costos laborales, ha llevado a que las relaciones de trabajo se establezcan en un marco de creciente precariedad contractual, favoreciendo la segmentación del mercado laboral (Tsakoumagkos, Bendini y Gallego, 2000). Estas transformaciones dieron lugar a un debate sobre la extensión y profundización de la precariedad laboral, situación que se hace más evidente en el medio rural, en donde el trabajo fue tradicionalmente precario y para el cual rige un régimen de trabajo de carácter especial, como es el caso de la producción tabacalera.

Al igual que en muchas otras producciones altamente demandantes de mano de obra permanente y estacional, la producción de tabaco Virginia en la provincia de Jujuy presenta altos niveles de precariedad laboral y de trabajo no registrado. Las fincas tabacaleras (dependiendo de su extensión) se sostienen con 2 a 5 empleados permanentes y a medida que se avanza en el proceso productivo se contratan más trabajadores, sobre todo en la época de cosecha, encañado y secado de la hoja de tabaco. Es en estos momentos del ciclo productivo donde la búsqueda de trabajadores transitorios se transforma en una de las principales estrategias para poder continuar con el proceso de producción. Pero la búsqueda constante, la competencia y la alta rotación de los asalariados entre las fincas desdibujan el mercado de trabajo, haciendo más impersonales las relaciones, al punto de desconocer incluso para quién se está trabajando y a quién se emplea.

Al no existir mecanismos formales de tercerización, como lo son las empresas o cooperativas de trabajo ampliamente difundidas en otras regiones del país, el productor tabacalero jujeño pone en práctica diversas estrategias para asegurarse la fuerza de trabajo necesaria para levantar la cosecha. Esto hace que sean los productores los que salgan a buscar a los asalariados. En otros casos pueden mandar al capataz o al encargado, e incluso delegar esta tarea en los denominados “sacha”, contratistas. Estos últimos, si bien cumplen el típico rol de vincular la oferta con la demanda de empleo, no poseen mayor capital que un camión (que incluso puede ser alquilado). En rigor, funciona más como una especie de taxi o remis, que no corre con ningún tipo de riesgo, ni de gasto, más que el combustible que demanda su vehículo.

La compra y venta del servicio de mano de obra y la intermediación en el mercado laboral adquieren características particulares. Los niveles de rotación son tan grandes que un asalariado se ve sometido al cambio diario de empleadores, con lo cual se pierde la idea de para quién se trabaja

y la posibilidad de realizar cualquier mecanismo “formal” de protesta. Esto no solo funciona como un mecanismo disciplinario de la fuerza de trabajo, sino que hace competir a los asalariados entre sí. La mayoría de los trabajadores que se mueven dentro de este circuito son “changueros” (asalariados de “segunda”), no cuentan con libreta de trabajo, trabajan a destajo y sin seguridad social ni aportes jubilatorios. Proviene de zonas de pobreza cercanas al área productora y de asentamientos periurbanos, no se encuentran registrados y su búsqueda se realiza por circuitos informales. La mayoría de ellos se ven obligados a realizar otro tipo de actividades durante el resto del año, ya sea una labor urbana o rural, y muchos a migrar a otras provincias en busca de trabajo, con el consecuente desmembramiento familiar.

Quienes reflexionaron sobre las transformaciones en los marcos regulatorios de las relaciones laborales en la Argentina y sobre sus efectos, coinciden en señalar que la nueva legislación contiene garantías para la rentabilidad empresarial que debilitan la lógica protectora del derecho laboral en general (Ferrari y López, 1993); que se orienta a flexibilizar las condiciones de ingreso y la salida del empleo al bajar los costos del despido (Feldman, 1995; Ferrari y López, 1993), y que, en un sentido más amplio, contribuye a modificar la lógica de la modalidad de contratación laboral dejando virtualmente sin efecto uno de los principios que históricamente organizaron el trabajo en la Argentina: la estabilidad en el empleo (Kesselman, 1996).

III. Institucionalidad y políticas públicas relacionadas con el trabajo temporal de mujeres en Tucumán y Jujuy

III.1 . El trabajo de las mujeres y el marco normativo

Como se ha visto, existe una clara segmentación por género en tareas específicas del proceso de producción de tabaco y limón.

Así, en la citricultura el trabajo de mujeres es altamente predominante en el empaque, mientras que su incidencia es menor en la cosecha. En el tabaco, el trabajo de las mujeres se concentra en el desflore y en la clasificación de la hoja de tabaco.

Una revisión de la legislación específica sobre el trabajo de mujeres en el agro supone el estudio de los marcos normativos vigentes.

La protección del trabajo femenino agropecuario está reglamentada en el Capítulo V: “Trabajo de mujeres y menores” de la Ley Nacional de Trabajo Agrario (Ley 22.248/80). De la lectura del mencionado capítulo surgen las siguientes apreciaciones:

- 1) Se prohíbe el trabajo penoso, o peligroso o insalubre para mujeres y menores de 18 años (Art. 112).
- 2) Para las trabajadoras permanentes se establece una licencia de 45 días anteriores al parto y hasta 45 después del mismo.
Si como consecuencia del embarazo o parto de la trabajadora se viese imposibilitada de desempeñar sus labores por un período mayor al que le concede el artículo mencionado anteriormente, podrá acogerse a los beneficios que otorga la legislación en casos de accidentes o enfermedades inculpables.
- 3) Al igual que la trabajadora urbana, la trabajadora rural permanente debe comunicar al empleador su embarazo, siendo indispensable la presentación del correspondiente certificado médico. A partir de esta comunicación, la trabajadora percibirá un subsidio prenatal, como parte de las asignaciones conferidas por el sistema de seguridad social nacional.
- 4) Luego de la notificación de embarazo al empleador, se le garantiza a la trabajadora permanente la estabilidad en el empleo. En el caso de que el empleador no cumpla con el derecho de la trabajadora, deberá abonarle, además de la indemnización correspondiente, los meses que resten hasta la finalización de la licencia por maternidad (Art. 115).
- 5) El caso de las trabajadoras no permanentes reviste características diferenciales de acuerdo a la duración de su contrato laboral:
 - a) El período de licencia por maternidad comienza durante el tiempo de efectiva prestación de servicios, y si la trabajadora notificó fehacientemente al empleador su embarazo antes de comenzar la relación laboral, le corresponden iguales derechos que a la trabajadora permanente en cuanto a estabilidad y licencia.
 - b) Si el contrato laboral vence antes del período de licencia, la trabajadora no permanente no gozará de ninguno de estos derechos.
El no cumplimiento por parte del empleador de estos derechos de las trabajadoras, dará lugar a una única indemnización que será igual a los haberes que le hubieran correspondido hasta la finalización de la licencia o hasta el vencimiento del contrato de empleo, según corresponda (Art. 116).
- 6) El artículo 117 dispone los descansos necesarios para el amamantamiento del lactante durante la jornada de trabajo según la prescripción médica y se establece además que el período de lactancia no será superior a un año desde el nacimiento, salvo prescripción para prolongar dicho período.

- 7) Si la trabajadora permanente hubiese acreditado su embarazo o maternidad ante el empleador, se presumirá que el despido por parte de este dentro de los siete meses y medio anteriores o posteriores al parto obedecen a esta causa, por lo tanto el empleador deberá abonar una indemnización especial, equivalente a doce veces el importe del último sueldo, además de la indemnización legalmente prevista.

Los artículos 28 a 46 del Capítulo III de la citada legislación, hacen referencia al tema de remuneraciones sin distinción por sexo. No obstante, gran parte del trabajo femenino en la agricultura no es considerado ni por la sociedad ni por las propias mujeres como trabajo productivo, ya que es visualizado como “ayuda”. Es así como en muchas tareas, por ejemplo las de cosecha del tabaco, los asalariados, en especial los que reciben remuneración a destajo, cuentan con la colaboración permanente de sus mujeres sin que estas figuren como trabajadoras en relación de dependencia. Este trabajo oculto carece, por lo tanto, de toda protección legal.

El incumplimiento de las leyes laborales en el sector agropecuario alcanza a todos los aspectos legales (estabilidad, remuneraciones, adhesión al sistema de seguridad social, etc.) y afecta tanto a hombres como mujeres. Al no cumplirse con la legislación vigente tampoco en el caso de los asalariados varones, se agrava la desprotección de la mujer rural, ya que tampoco obtiene los beneficios de atención médica que le corresponderían por ser cónyuge de un trabajador en relación de dependencia. El sistema de obras sociales al cual están obligados a aportar todos los trabajadores en relación de dependencia y también sus empleadores cubre todos los gastos médicos y sanatoriales de atención de salud (inclusive partos) referidos al trabajador y su familia.

En lo que respecta al trabajo realizado por pequeños productores en los que el autoempleo es dominante, la situación de desprotección legal de la mujer en cuanto a salud y maternidad es prácticamente total, ya que al no existir relación de dependencia laboral no se encuentra amparada por el sistema de obras sociales. Para la legislación argentina, los pequeños productores independientes son considerados empresarios aunque no empleen asalariados en ningún momento del año.

Cabe aclarar, por otra parte, que la asistencia médica de tipo pública (dispensarios, hospitales, etc.) presenta déficits de equipamiento y de personal en las áreas rurales. En el ámbito rural aún no se han implementado servicios de guardería infantil ni casascuna. Solo en algunas provincias las autoridades locales han implementado algún sistema similar, pero en general sirven solo a las poblaciones urbanas.

Como conclusión se puede señalar que, aunque la legislación protege a las trabajadoras rurales, su incumplimiento y la falta de servicios asistenciales indispensables conducen a una elevada desprotección de la maternidad, lo que se evidencia en índices de mortalidad neonatal e infantil que en muchos casos triplican el promedio nacional.

Por último, en 2011 hubo importantes avances en la extensión de los derechos de protección a la maternidad y a la infancia. En efecto, el Decreto 1602/09 de asignación universal a la niñez (conocida como “salario familiar” en la protección a la niñez de los trabajadores con relación de dependencia) se amplió a todos aquellos que no perciben salario familiar. La asignación se otorga a las mujeres con hijos con ingresos familiares inferiores a cierto monto establecido por el Estado y que no se encuentren con trabajo registrado. Son las mujeres-madres las que tramitan la asignación y se les exige el cumplimiento de la vacunación obligatoria y los certificados de escolaridad de sus hijos. Mensualmente se otorga una suma por cada hijo menor de edad correspondiente al 80% del subsidio. Cuando las madres presentan las certificaciones de vacunación y de escolaridad, perciben en ese momento el acumulado del 20% no percibido mensualmente. Recientemente,

esta asignación ha sido extendida a la mujer embarazada, la que debe informar fehacientemente al organismo de aplicación sobre su embarazo y percibe el subsidio condicionado al cumplimiento de la atención parto brindada por el sistema primario de salud.

En síntesis, recientemente el Estado ha equiparado los beneficios percibidos por las trabajadoras registradas en relación de dependencia con las no registradas, tendiendo a la universalización de derechos sociales, en especial los referidos a la protección de las mujeres a través de su rol materno.

III.2. Sindicalización

Desde la perspectiva de los trabajadores, es muy importante destacar que para ellos el hecho de participar de actividades gremiales puede promover situaciones de vulnerabilidad frente al empleador, profundizando la situación de precariedad en la que se encuentran las familias de trabajadores.

“Los del sindicato van a hacer una inspección al empaque y les preguntaban a las chicas desde cuándo trabajaban, cuántas horas y si te pagaban horas extras. Nosotras teníamos que decir que trabajábamos desde hace dos meses nada más y que trabajábamos menos horas. Algunas chicas que eran más bravas contestaron la verdad y con el tiempo, esas chicas quedaron afuera. Ellos venían a hacer la inspección pero no hacían nada después. De nada te sirve decir la verdad si ellos no hacen nada por vos. El que fue a denunciar al sindicato ya no trabaja más. Por eso yo no me meto. Miro el descuento de la cuota sindical y hago como que no existe, yo no entiendo mucho de eso” (Alejandra, trabajadora de empaque citrícola, entrevista 2001).

Entre los afiliados al sindicato, en Tucumán es histórica la presencia predominante de hombres (89% de los afiliados son varones)²⁵, pero las mujeres afiliadas se concentran en seccionales urbanas, lo que permite pensar que se trata de las trabajadoras del empaque. Esta hegemonía masculina se extiende incluso a la ocupación de puestos en la estructura dirigente y burocrática de la organización sindical, tanto en los niveles centrales como en las seccionales y delegaciones del interior provincial. Asimismo, el liderazgo en situaciones de protesta y conflicto laboral también suele ser ocupado por varones, aun en los casos de reclamos espontáneos, no promovidos por la estructura sindical.

“Los que empezaron el paro son los embaladores, los varones. Las mujeres es diferente, porque al parar ellos vos no podés trabajar, no podés seleccionar porque no hay quién embale” (Roxana, trabajadora de empaque citrícola, entrevista 2001).

“Nosotras nos juntábamos con los chicos, y si hay que pelear por lo que es de nosotras, igual nosotras vamos” (Nancy, trabajadora de empaque, entrevista 2001).

III.3. Seguridad y salud en el trabajo

III.3.1. Programa Nacional de Salud y Seguridad en el trabajo rural

En el año 2002 se puso en marcha el Programa Nacional de Salud y Seguridad en el trabajo rural, como resultado de un acuerdo entre la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y el sindicato de trabajadores rurales (UATRE). Del mismo también participa el Instituto de Capacitación y Empleo de UATRE (ICE) con el rol de Coordinador General del Programa, y bajo el doble objetivo de dar respuesta a la demanda de capacitación de los trabajadores/as rurales y de los productores, a la

²⁵ Datos del padrón de afiliados en Tucumán suministrados por UATRE.

vez que colaborar con la formación de formadores. La meta máxima de este programa es difundir el conocimiento y la promoción de una mejor realización de las tareas rurales, buscando reducir la cantidad de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y sus consecuencias, a través del dictado de cursos teórico-prácticos y de talleres específicos mediante las actividades promovidas por el ICE.

III.4. Certificaciones laborales

En el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación se creó en el año 2001 el Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales en Argentina, con recursos procedentes del Fondo Multilateral de Inversiones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Como resultado de un proceso de diálogo social con las diferentes organizaciones y representantes sindicales o patronales se propusieron diversas normas de competencia laboral que describen los requerimientos de cada ocupación, profesión u oficio. Así, se desarrollaron políticas públicas y privadas para promover el mejoramiento de la calificación de los trabajadores, reconocer los aprendizajes que habían realizado a lo largo de su vida en los entornos laborales, programar re-conversiones profesionales y formar a otros para el mundo del trabajo.

Entre todos los sectores y actividades vinculadas a la certificación de competencias se encuentran algunas referidas a nuestros casos de estudio, aunque no pudo accederse a una información con perspectiva de género sobre estos rubros, como el hortofrutícola.

Programa Sectorial de Calificación y Promoción del Empleo y Programa de Certificación de Competencias Laborales

Las misiones de los dos programas, que integran el Plan Nacional "Más y Mejor Trabajo", están enfocadas en promover la inserción laboral en empleos de calidad de trabajadores ocupados, desocupados y beneficiarios de programas sociales, identificando las principales demandas en materia de formación de trabajadores que cada sector expresa. Los principales mecanismos para satisfacer estas demandas son: la promoción de los niveles de calificación necesarios y la generación de instrumentos que permitan reconocer y validar los conocimientos y calificaciones adquiridas en materia de saberes prácticos profesionales. El sector citrícola de Tucumán participa de estas acciones incluso para los oficios de cosecha y de labores culturales manuales. Todas estas actividades están principalmente direccionadas hacia los trabajadores temporarios.

Subsecretaría de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar (SsDRyAF)

Proyecto de Desarrollo de Pequeños Productores Agropecuarios (PROINDER)

Para acceder a este programa, los agricultores tienen que estar asociados en grupos que involucren como mínimo a 6 familias. Los proyectos que se financian, a través de esos grupos, son: proyectos productivos agropecuarios de autoconsumo, que estén orientados en líneas que lleven a la comercialización y a la provisión de servicios para el sector agropecuario; proyectos de mejoramiento del hábitat de las familias, y de bienes o infraestructura de uso predial o comunitario. Se trata de donaciones no reintegrables.

Cuadro 21: Cantidad de subproyectos, donaciones a familias con trabajadores transitorios agropecuarios y participación sobre el total de las donaciones del PROINDER Período 1998 a 2008

Provincia	Subproyectos de TTA	Subproyectos con TTA (incluye los anteriores)	Donaciones a familias de TTA	% donaciones a familias de TTA/ total de donaciones
Jujuy	1	1	10	0,4
Tucumán	70	185	1.201	34,3
Subtotal NOA	210	425	3.549	15,8
TOTAL país	1.095	1.834	15.398	20,9

Fuente: Rau (2009) en base a Sistema Informatizado de Monitoreo, PROINDER (SAGPyA).

Entre las condiciones para acceder a los beneficios del programa se cuentan:

- Si tienen tierra: acceden a las líneas de proyectos orientados a pequeños productores y campesinos.
- Si no tienen tierra: acceden mediante la realización de microemprendimientos de servicios productivos para la actividad agropecuaria.
- Debe tratarse de hogares con necesidades básicas insatisfechas (NBI). Hogares de residencia rural o periurbana. Capital fijo de no más de \$ 40.000. El/la jefe/a de familia no debe tener trabajo permanente en relación de dependencia. Ingreso anual por el empleo temporario inferior a 13 salarios de peón rural.

La tendencia del programa ha sido la de otorgar **preferencialmente a las mujeres** la responsabilidad del beneficio, basándose en un supuesto que indicaría una predisposición a continuar con las actividades propuestas al interior del grupo familiar.

Programa Mujer Campesina (Ministerio de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación)

El Proyecto Mujer Campesina se inició en el año 1989 en la Dirección de Desarrollo Agropecuario de la Secretaría de Agricultura y Pesca de la Nación como un programa pionero en temas de desarrollo dirigido a las mujeres rurales de seis provincias del noroeste argentino: Salta, Jujuy, Santiago del Estero, Catamarca, Tucumán y La Rioja, con financiamiento del Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer (UNIFEM).

Posteriormente, las actividades se ampliaron a otras regiones a partir de estrategias de alianzas con instituciones estatales y organizaciones no gubernamentales, con financiamiento de la SAGPyA, del PROINDER, y del Centro de Promoción Rural (CEPRU), entre otros. Continúa en la actualidad y ha trabajado sobre diversas áreas incluyendo salud, mejora de las condiciones de trabajo en el hogar, suficiencia alimentaria, autoestima. Si bien pueden participar de él las trabajadoras no campesinas, son muy pocas las que lo hacen.

Actividades del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE)

El Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) tiene carácter de ente autárquico de derecho público no estatal. En él deben inscribirse obligatoriamente los empleadores y trabajadores comprendidos en el régimen de la ley. La dirección y administración del RENATRE está a cargo de un directorio integrado por cuatro directores de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores UATRE y por cuatro directores en representación de entidades Empresarias de la actividad (Sociedad Rural Argentina [SRA], Confederaciones Rurales Argentinas [CRA], Federación Agraria Argentina [FAA] y Confederación Intercooperativa Agropecuaria [CONINAGRO]).

Es el ente encargado de otorgar la libreta de trabajo, que tiene especial relevancia para los trabajadores transitorios. En ella se inscribe cada empleador que emplee al trabajador, con las fechas en que ha trabajado. El RENATRE, además, tiene el registro de todos los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan con carácter transitorio. No obstante, posiblemente no disponga de recursos suficientes para llevar o producir estadísticas con los registros que lleva.

Este organismo realiza y promueve algunas actividades como las certificaciones laborales que se llevan adelante desde el Ministerio de Trabajo, con la enseñanza de procesos y actividades normalizadas por las que se entrega una certificación o diploma a los trabajadores que participan de los cursos.

Cuadro 22: Certificaciones previstas por el RENATRE

Norma	Número
Foguista de sapecado	209
Tarefero	210
Tractorista	211
Capataz de cuadrilla	212
Foguista de cintero	213
Embalador Citrícola	21857214*
Cosechador Citrícola	21857215*
Capataz de Cosecha Citrícola	21857216*

Fuente: RENATRE

*El número de la norma no parece corresponder a una numeración consecutiva.

Como se ve en el cuadro, existe certificación para trabajadores temporeros de la citricultura, pero justamente en la actividad en que casi ya no hay presencia femenina, como es la cosecha.

III.5. Programas para la atención de la mujer rural

Red Nacional de Mujeres de UATRE

El Programa de Alfabetización Rural (PAR) busca que los trabajadores/as y sus familiares mayores de 15 años que no hayan pasado por la educación formal se alfabeticen en un sentido amplio. Entre las metas a alcanzar y los conocimientos a transmitir, el PAR se propone:

- Enseñar a leer y escribir
- Enseñar nociones básicas de cálculo
- Ampliar el vocabulario
- Elevar la autoestima
- Que conozcan y comprendan sus derechos civiles y laborales
- Contribuir al desarrollo de sus potencialidades
- Mejorar su relación con el medio social y familiar

Cuadro 23: El PAR es llevado a cabo por UATRE a través del ICE, coordinado técnicamente por la Comisión de Educación Rural de la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género

	Centros del PAR 2002-2011	Alfabetizados 2002-2011
2002	5	120
2003	91	1785
2004	95	2107
2005	99	2395
2006	142	3103
2007	217	4182
2008	298	5641
2009	309	10384
2010	308	10566
2011	344 ²⁶	11805 ²⁷

Programa Mujer Artesana Rural

Esta iniciativa busca *"promover producciones artesanales con identidad regional con el fin de extender los usos, costumbres, arte y raíces culturales del medio rural a todo el país"* (www.uate.org.ar). Para ello, se propone:

- *"Mostrar, a través de la Red Nacional de Mujeres de la UATRE, las producciones artesanales con identidad regional en los diversos eventos que se desarrollen a nivel nacional y en donde la UATRE participe; con el fin de contribuir al fortalecimiento institucional de la Red"* (www.uate.org.ar).
- *"Promover espacios de capacitación para la realización de producciones artesanales con el fin de incluir y/o mejorar capacidades a las mujeres rurales dentro de un proyecto productivo artesanal"* (www.uate.org.ar).

A este programa pueden acceder aquellas mujeres que integren los nodos de la Red Nacional de Mujeres de la UATRE de las distintas provincias argentinas.

Programa Derechos en un Plano de Igualdad por el Trabajo Decente

Este programa tiene como objetivo: *"facilitar a las mujeres rurales la adquisición de competencias y habilidades prácticas para ejercer el liderazgo político gremial con perspectiva de género con el fin de contribuir al fortalecimiento institucional de la Red Nacional de Mujeres de la UATRE"* (www.uate.org.ar). Son destinatarias del mismo las integrantes de la Red Nacional de Mujeres Rurales que integran los más de 250 nodos del país. Realizan acciones provinciales, regionales y nacionales. Se destaca entre ellas un encuentro de carácter nacional con todas las referentes e integrantes de los nodos. En esa actividad se analizan temáticas vinculadas a género, igualdad de oportunidades y militancia social; realizan talleres y se planifican las acciones a seguir.

III.6. El papel de los planes sociales para la reducción de la pobreza

Las políticas sociales destinadas a combatir la pobreza tienen un sesgo urbano, tanto en su formulación como en su implementación, que se traduce en un bajo nivel de adecuación y llegada a la población rural.

²⁶ Centros abiertos en referencia a inscripción 2011.

²⁷ Inscriptos en el año 2011.

Por otra parte la mayoría de los programas sociales también tienen un sesgo de afianzar el rol reproductivo-doméstico de las mujeres, tanto en las urbanas como en las rurales.

La población asalariada rural es intervenida principalmente en función de alguna de sus múltiples inserciones sociales y, en menor medida, por su condición de trabajador asalariado en general y transitorio en particular.

Las acciones resultan muy dispares según alcance geográfico, cobertura de la población objetivo y duración de las actividades.

La metodología de intervención predominante se basa en la presentación de proyectos productivos, y se desarrolló en el marco de la retracción de las políticas y los programas de carácter universal, como acción típica de la década del noventa. En cuanto a su forma de implementación, implican la articulación de organismos y programas estatales con organizaciones no gubernamentales. Las acciones implementadas se orientan fundamentalmente a mejorar aspectos ligados a las condiciones de vida, desarrollar el autoconsumo, emprender producciones propias, resolver algún problema productivo, etc. En este sentido, el tema género ha estado ligado especialmente al estímulo de producciones para el autoconsumo familiar o de disminución de la carga de labores domésticas, con muy escasa vinculación con el mercado de trabajo salarial. Las acciones destinadas a mejorar las condiciones del mercado de trabajo agropecuario son restringidas en número y de alcance limitado. Entre las acciones se otorga escaso lugar a la problemática del empleo rural no agropecuario. En términos generales, las intervenciones promovidas no se encuentran integradas entre sí y no existe una acción integral para atender la problemática múltiple de la población rural.

Si bien gran parte de los programas destinados a la población rural y/o agropecuaria plantean la necesidad del abordaje de género, este es tomado casi exclusivamente para el sector campesino sin abarcar a las mujeres asalariadas tanto permanentes como temporarias.

III.6.1. Programa Interzafra

La población objetivo de este programa social –implementado desde el año 2003– son los trabajadores temporarios agropecuarios que están sometidos a altos niveles de estacionalidad en sus empleos, teniendo como meta compensar el ingreso del trabajador en la contra-estacionalidad mediante el otorgamiento de un subsidio. El programa también contempla beneficios para los empresarios empleadores, tales como sostener la disponibilidad de la mano de obra en las épocas de alta demanda, en especial la cosecha y el procesamiento de los productos. En los casos que nos ocupan, puede observarse en el cuadro que sigue la distribución de este beneficio social por sexo en cada una de las provincias en estudio para el año 2008. La duración de la prestación varía de acuerdo a cada producción. Así, para la producción de limón en fresco no pueden superar los cuatro meses, para la tabacalera los tres meses. Es importante destacar que este subsidio está disponible solo para aquellos trabajadores temporarios que se encuentren legalmente registrados en esa categoría. Otra característica importante de este programa es que el criterio de inclusión involucra como clave adicional la estacionalidad de la ocupación en la que se emplea y no su condición de ocupación.

Cuadro 24: Cantidad de beneficiarios del Programa Interzafra según sexo, por provincia.
Año 2008

Provincia	Beneficiarios		
	Varones	Mujeres	Total
Tucumán	18.703	4.293	22.996
Jujuy	738	6	744

Fuente: Rau (2009) en base UER, Liquidaciones del Programa Interzafra (DNPE, MTEySS).

Cuando las solicitudes de subsidio se realizan individualmente, suelen ser canalizadas por diferentes vías, destacándose la sindical –siempre dependiendo de la producción de la que se trate–. En Tucumán estas solicitudes las elaboran y gestionan los sindicatos, cuyas estructuras se caracterizan por ser históricamente fuertes.

III.7. Algunas conclusiones sobre la protección a las temporeras agrícolas

Como se vio en este apartado, no existe un programa específico para proteger a las mujeres asalariadas temporarias de la agricultura. Si el trabajador agrario es el que tiene menor prestigio entre las ocupaciones en el país, aún menor es el reservado a la mujer que se desempeña en dichas ocupaciones. A la discriminación ocupacional se agrega la cultural, que considera que la mujer debe desempeñarse únicamente en su rol reproductivo. Y esta visión cultural es aún más importante en sociedades tradicionales como las del norte del país, donde se refuerza la desvalorización por origen étnico: gran parte de los trabajadores transitorios son de origen criollo o de pueblos originarios.

Es desde el Estado donde más se ha focalizado la problemática de género. Tanto en el Ministerio de Trabajo –que además de los planes expuestos mantiene un Observatorio de Género²⁸– como en el actual Ministerio de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos de la Nación se encuentran planes que incluyen el trabajo asalariado femenino en la agricultura. Sin embargo, no existen programas focalizados para ellas ni tampoco áreas de gobierno destinadas a analizar y proponer políticas diferenciadas.

Desde las organizaciones no gubernamentales hay muy pocas experiencias con trabajadores asalariados en la agricultura y aún menos con mujeres. En general, desde el tercer sector las acciones de género se focalizan en aliviar la carga doméstica, mejorar las condiciones de salud, alimentación, condiciones de vida y protección a la niñez.

²⁸ Este Observatorio no posee datos originales ni trabajos referidos a las temporeras en la agricultura.

IV. Recomendaciones de políticas orientadas a mejorar las condiciones de trabajo de las temporeras, y su impacto sobre la pobreza y la igualdad de género

Como se vio a lo largo de este trabajo, las condiciones de trabajo de las mujeres asalariadas temporarias en la agricultura presentan algunas características:

- los trabajos permanentes son mayoritariamente masculinos, excepto los roles de servicio doméstico en fincas.
- los trabajadores temporarios en general sufren situaciones de mayor irregularidad que los asalariados permanentes: no están registrados, y en consecuencia no tienen protección ni de salud ni para la vejez, entre otros beneficios. Y esta situación se agrava cuando esa misma ocupación la realiza una mujer, como en el caso del tabaco, donde es mayor la desprotección en las mujeres temporeras que en los varones en la misma condición.
- en producciones altamente demandantes de mano de obra durante el ciclo anual, las mujeres que integran los hogares de los trabajadores de finca constituyen un mercado de trabajo secundario, con cuasi coacción extraeconómica para aquellas actividades que requieren trabajadores adicionales, y especialmente en las que las mujeres pueden desempeñarse con mayor productividad por ser consideradas “delicadas”, o “prolijas”. En algunas de estas situaciones pueden aparecer como “ayuda familiar” no registrada, para aumentar lo producido por el hombre de la familia.
- en actividades de preindustrialización y en especial en aquellas producciones destinadas a la exportación para mercados de consumo exigentes como la Unión Europea, las tareas que requieren delicadeza, prolijidad, suavidad, como el empaque, tienen una importante presencia femenina. Las plantas de empaque se localizan en centros urbanos o periurbanos, y por las condiciones que imponen las normas Global Gap, deben contar con condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, que son inspeccionadas con alguna frecuencia por los compradores extranjeros, a pesar de que el organismo público de control sanitario es el habilitado para verificar y supervisar todo el proceso técnico. A estas actividades se las considera “industriales”, y por lo tanto se rigen por la Ley de Contrato de Trabajo, que incluye negociaciones colectivas para la determinación de salarios y condiciones laborales. En consecuencia, en los últimos años los ingresos de estas trabajadoras han mejorado –inclusive a valores constantes– y se ha reforzado la valoración y prestigio de este tipo de ocupaciones, constituyendo en muchos hogares el principal aporte al ingreso doméstico e, inclusive, reestructurando roles familiares para facilitar que la mujer pueda trabajar en esa actividad.
- Al igual que en el resto de los mercados de trabajo, en las actividades agroindustriales persiste la segmentación por género, no solo basada en calificaciones tácitas, sino también en un mismo puesto. Aunque se abone igual salario, el “contenido” y las responsabilidades del puesto laboral puede variar: cuando lo desempeña un hombre, incluye la toma de decisiones sobre algunos aspectos de la organización del trabajo, pero cuando lo desempeña la mujer se restringe a llevar los registros, autorizar salidas a los sanitarios o vigilar a las otras mujeres. Este tipo de constataciones se vieron en algunos puestos de supervisión en las actividades de empaque de limones.

Por último, hay un punto que debe remarcarse. No se trata solo de problemas ligados a la legislación, la fiscalización, la segmentación por género o la discriminación salarial. En términos generales, los problemas que afectan al trabajo de las temporeras de la agricultura están fuertemente ligados a contextos culturales en los que los derechos ciudadanos no son iguales para todos los habitantes; y aún más: si a la pertenencia a sectores subalternos se agrega la problemática de género, las temporeras ocupan la escala más baja entre la población ocupada.

En términos de recomendaciones, cabe distinguir dos tipos de acciones: medidas específicas para mujeres en distintas situaciones del entramado productivo, y medidas de tipo general, para el conjunto de las temporeras. Sin duda que por tratarse de una problemática que afecta al conjunto de las trabajadoras temporarias en la agricultura y en la agroindustria, se requiere de políticas diferenciadas para este sector.

En cuanto a las situaciones específicas, se podrían distinguir tres tipos de situaciones en que se encuentran las mujeres en la agricultura (población objetivo): las mujeres campesinas, las asalariadas con residencia rural y con trabajo agrario tradicional, y las mujeres con residencia urbana y con trabajo agroindustrial.

En el caso de las mujeres campesinas, que en muchas ocasiones realizan otras actividades remuneradas (sean asalariadas o por cuenta propia) como venta de productos en las ferias, atención de pequeños comercios en el hogar, venta de comidas, etc., los programas debieran contribuir a garantizar la seguridad alimentaria mediante la solución de los problemas de tenencia de la tierra y asignar dominios que permitan desarrollar actividades que mejoren el autoconsumo y permitan conservar lo producido. Sobre estos puntos –especialmente el mejoramiento de las condiciones de calidad de vida– muchas experiencias del sector público, de las ONG y de organizaciones de pequeños productores aseguran una replicabilidad exitosa.

La situación de las asalariadas con residencia rural y con trabajo agrario tradicional es, seguramente, la de mayor vulnerabilidad. No solo por su condición de trabajadora inestable con menor protección social que los hombres, con menos días al año trabajados por estar en un “mercado secundario”, sino también porque la residencia rural agrava las condiciones de vida. La falta de infraestructura de caminos, escuelas, salud y electricidad son carencias a las que están expuestas permanentemente. El cuidado de los niños se torna más difícil para las mujeres trabajadoras, ya que la escuela no cubre los horarios de trabajo, lo que acaba por reforzar el riesgo de trabajo infantil. Por otra parte, el cuidado de los problemas de salud –rol típicamente femenino– implica pérdidas de días de trabajo. A partir de todas estas carencias, la actividad doméstica reproductiva se torna mucho más esforzada.

En estos casos, no solo es necesario solucionar los problemas derivados de la residencia rural –mejorando así también las condiciones de vida de las mujeres campesinas–, sino que son necesarios planes especiales de escolaridad y guarderías u hogares diurnos apoyados por los gobiernos municipales para asegurar la protección de los niños²⁹. También las Escuelas de Patios Abiertos o los servicios de “guardería móvil” donde un transporte pasa a buscar a los niños y los lleva a un establecimiento donde juegan y hacen deportes, han facilitado y aliviado el trabajo de las mujeres. En la producción de tabaco las actividades de cosecha, encañado y estufado se desarrollan entre diciembre y febrero, plena etapa vacacional escolar. En Perico del Carmen, la Cooperativa de Productores presta un servicio de transporte y recreación para los hijos de las asalariadas, pero no llega a cubrir a todas las trabajadoras que lo necesitan.

Por último, para las asalariadas transitorias urbanas, ya sea en la actividad primaria como en la agroindustrial, caben algunas acciones comunes a las de residencia rural. Se trata en general de mujeres que viven en zonas pobres, en los barrios marginales a los aglomerados urbanos. Sus escuelas y la infraestructura de servicios públicos de guardería o de jardines infantiles son escasas

²⁹ Este sistema, corriente en los países escandinavos por ejemplo, donde la agricultura y la ganadería forman parte de las políticas públicas de doblamiento territorial, incluyen sistemas municipales que abarcan al medio rural. En la Argentina, en muchas provincias las áreas rurales no eligen autoridades municipales, ni el municipio tiene funciones para el área rural. Las comunidades dependen directamente del gobierno provincial, que nombra delegados comunales.

y con una carga horaria muy baja. Los servicios de atención para los niños y niñas, ya sea a través de guarderías, escuelas de jornada completa y hogares de cuidado debieran implementarse para todas las trabajadoras independientemente de la rama de actividad.

Cuadro 25: Tipos de trabajadoras agropecuarias según su lugar de residencia

Rama de actividad	Residencia	Legislación por la que está protegida	Tipo resultante
Primaria	Rural	Ley de Trabajo Agrario	Asalariada agropecuaria-rural tradicional.
Primaria	Urbana	Ley de Trabajo Agrario	Asalariada agropecuaria en producciones primarias (arándanos, cereza, horticultura, tabaco). Puede tener traslados propios desde el área urbana hasta las fincas.
Agroindustrial, tanto actividades de cultivo como de procesamiento	Rural	Ley de Contrato de Trabajo	Trabajadoras rurales agroindustriales (empacadoras, clasificadoras, supervisoras, cosecheras de productos agroalimentarios frescos de exportación).
Agroindustrial, tanto actividades de cultivo como de procesamiento	Urbana	Ley de Contrato de Trabajo	Trabajadoras urbanas agroindustriales. (empacadoras, embaladoras, administrativas de agroindustria, etiquetadoras, etc.).

En cuanto a las políticas diferenciadas de tipo general, las mismas se pueden resumir según cuatro tipos de problemáticas: legislación, fiscalización del trabajo, capacitación para el trabajo y ambiente cultural local y regional.

En el primer orden de problemas, la legislación del trabajo agrario vigente impone importantes discriminaciones respecto al resto de los trabajadores. La existencia de una Ley de Trabajo Agrario con “especificidades”, con un abordaje distinto debido a la influencia de factores no controlables, como por ejemplo el clima, termina por desproteger al trabajador agrario. Las normas que se dictan durante el año no son producto de una negociación colectiva entre trabajadores y empleadores, con el Estado homologándolas, sino que se resuelven en una Comisión que figura entre las competencias del Ministerio de Trabajo. Si bien existen numerosos anteproyectos de ley para modificar la norma vigente, entre los que se destacan el presentado por el Gobierno y el incorporado por el Partido Peronismo Federal y avalado por UATRE, ninguno ha sido aún discutido, y ninguno de los dos plantea incorporar al trabajador agrario directamente dentro de la ley de contrato de trabajo general.

En cuanto a la fiscalización del trabajo, esta ha quedado principalmente en la órbita provincial con la descentralización realizada en los años noventa. No solo no se dispone de los recursos humanos y económicos para efectuar inspecciones (que son caras debido a las distancias inherentes al mundo rural), sino que muchas veces quienes ejercen estas fiscalizaciones reproducen prejuicios relacionados al trabajo agrario y aún más al femenino. Sorprende que, sin embargo, las supervisiones realizadas por los compradores de la Unión Europea tengan repercusión en el registro y regularización del trabajo femenino y en el cumplimiento de normas de higiene, seguridad y condiciones laborales. Es decir, que existen experiencias exitosas de fiscalización que han logrado en los últimos diez años cambiar costumbres y preconceptos naturalizados, inclusive mejorando el prestigio de la ocupación. Hoy, trabajar en el limón en Tucumán tiene cierta reputación, y hasta algunos estudiantes universitarios provenientes de sectores medios-bajos se ocupan en la cosecha.

Se ha señalado en este trabajo que las tareas agrarias y agroindustriales han ganado en complejidad. Estos cambios conducen a una gran heterogeneidad de saberes, habilidades, etc. El Estado y el sector sindical han desarrollado algunas acciones que se traducen en la “certificación laboral”:

se capacita al trabajador durante un cierto tiempo, con un currículo determinado, y se le entrega un certificado de competencia para la tarea. Estas certificaciones debieran incorporar la perspectiva de género, con cupo para mujeres en los cursos.

Las pautas culturales relativas al trabajo asalariado temporal y al trabajo de las mujeres incluyen la aceptación de condiciones de irregularidad en el empleo en cualquiera de las ramas de la economía. En regiones como el Norte y Cuyo estas pautas sociales tienen un mayor arraigo. También en la sociedad en su conjunto el trabajo agrario y el trabajo de mujeres en la agricultura está “invisibilizado”, a pesar de tratarse de un país con un desarrollo agroproductivo históricamente importante. Esta invisibilidad se constata permanentemente: desde el descubrimiento reciente de condiciones de trabajo extremas –que persisten desde hace casi un siglo y que dieron lugar al dictado de una normativa sobre condiciones de alojamiento de los trabajadores transitorios–, hasta la carencia de información estadística y de estudios sistemáticos sobre todo el sector de trabajo agrario. Es decir, que podrían implementarse intervenciones culturales y sobre el plano de las percepciones colectivas, que apunten a dar mayor visibilidad a la existencia misma de este grupo social.

En síntesis, sería deseable contribuir a visibilizar el trabajo de asalariados y asalariadas en la agricultura en la sociedad, de manera de crear condiciones para una mayor institucionalidad y la puesta en práctica de políticas diferenciadas.

V. Bibliografía

- Aguilera, María Eugenia** (2007), "La dinámica del mercado de trabajo rural y la movilidad de la mano de obra. El Alto Valle del Río Negro: Un estudio de caso", 8º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo ASET, Buenos Aires, 8 al 10 de agosto de 2007, publicado en CD.
- Aguilera, María Eugenia** (2005), *¿Se van para volver? Trabajadores migrantes y mercado de trabajo en el Alto Valle del Río Negro 1995-2005*, Argentina. Tesis de Maestría. Maestría en Demografía Social - Universidad Nacional de Luján. Directora: Susana Aparicio.
- Alfaro, María Inés** (2000), "Los trabajadores rurales en un mercado de trabajo moderno: Las condiciones para la construcción de la protesta social", en Informe Final Beca de Perfeccionamiento, FCS/UBA.
- Alfaro, María Inés** (1999), "Los espacios para la negociación laboral en la citricultura tucumana. Actores y estrategias. Disciplinamiento, conflictividad y resistencias", en Estudios del Trabajo N° 18, Bs. As.
- Alfaro, María Inés** (2000), "Marcos regulatorios de la contratación y organización sindical en el mercado de trabajo citrícola en Tucumán", en Informe Final presentado en la Universidad de Buenos Aires, Bs. As.
- Aparicio, Susana**, Coord. (2007), "Tabaco, mercado de trabajo y cultura en Jujuy", Informe Final, Buenos Aires: Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo, Superintendencia de Riesgos del Trabajo. <http://www.srt.gov.ar/publicaciones/fichas/tabaco.htm>
- Aparicio, Susana** (2009), *Trabajos y relaciones de trabajo en la producción tabacalera empresarial*, Revista PIEA.
- Aparicio, Susana y Benencia, R.** (1999), "Empleo rural en la Argentina. Viejos y nuevos actores sociales en el mercado de trabajo", en Empleo Rural en tiempos de flexibilidad. Ed. La Colmena, Bs. As.
- Aparicio, Susana y Gras, Carla** (1995), "Una burguesía dinámica en el NOA: los tabacaleros jujeños", en Giarracca, N., Aparicio, S., Gras, C. y Bertoni, L., *Agroindustrias del Noroeste*, el papel de los actores sociales, Buenos Aires, Ed. La Colmena.
- Aparicio, Susana y Gras, Carla** (1998), "El mercado de trabajo tabacalero en Jujuy: Un análisis desde los cambios en la demanda", en Estudios Sociales del NOA, Año 2 N° 1, Tilcara, Instituto Interdisciplinario Tilcara, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.
- Aparicio, Susana y Gras, Carla** (1999), "Las tipologías como construcciones metodológicas", en Giarracca, N. (comp.). *Estudios rurales: teorías, problemas y problemas metodológicos*, Buenos Aires, Editorial La Colmena.
- Aparicio, Susana** (2005), "El empleo rural y la caracterización de los sectores sociales a través de los censos de población", material interno. Bs. As.
- Aparicio, Susana** (2005), "Trabajos y trabajadores en el sector agropecuario de la Argentina", en Giarracca, Norma y Teubal, Miguel (comp.). *El campo argentino en la encrucijada*, pág. 193, Alianza Editorial.
- Batista, Ana y Natera Rivas, Juan** (1998), *Expansión de la actividad limonera*. *Baética*., Universidad de Filosofía y Letras. Málaga.
- Baudron, S. y Gerardi A.** (2003), "Los asalariados agropecuarios en Argentina: Aportes para el conocimiento de su problemática", Buenos Aires. PROINDER.

- Bendini, M. y Bonaccorsi, N.** Coord. (1998), *Con la Puras Manos*, Buenos Aires: GESA - Editorial La Colmena.
- Bendini, Mónica y Steimbregger, Norma** (2003), "Empresas agroalimentarias "globales": Trayectoria de la empresa líder de frutas frescas en Argentina", XXIV International Congress of Latin American Studies Association. The Global and the Local. Rethinking Areas Studies Dallas - March 27-29, 2003. <http://lasa.international.pitt.edu/members/congress-papers/lasa2003/files/BendiniMonica.pdf>
- Benencia, R.** (2004), "La mano de obra rural, según los datos del CNA 2002, a la luz de los modelos productivos involucrados", trabajo presentado a la primera reunión del Foro Permanente del complejo agroindustrial alimentario en el marco del Plan Fénix; Buenos Aires 17, 18 y 19 de noviembre de 2004.
- Benencia, R. y Quaranta, G.** (2006), "Los mercados de trabajo agrarios en la Argentina: demanda y oferta en distintos contextos históricos", en *Estudios del Trabajo*, N° 32: 81-120.
- Borro, María del Carmen; Audero, Susana; Feito, Mónica y Díaz, Daniel** (1993), "Tipos de trabajadores y mercado laboral en la producción de tabaco Virginia en la provincia de Jujuy". Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación.
- Brondo, Alberto y Luparia, Carlos** (2001), "La libreta de trabajo para el trabajador rural". Buenos Aires.
- Busca, V. y Vázquez Laba, V.** (2006), "Pacientes y prolijas vs. rápidos y resistentes: la organización del trabajo en la cosecha y en el empaque citrícola", ponencia presentada en las VIII Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres – III Congreso Iberoamericano de Estudios de Género, Córdoba, 25- 28 de octubre.
- Catania, Mónica y Carballo, Carlos** (1985), "La actividad tabacalera en Argentina a partir de la década del 70". Serie Estudios e Investigaciones. Centro de Estudios Laborales. Buenos Aires.
- Corradini, E.; Zilocchi, H. y Gallo Mendoza, G.** (2006), "Explotaciones agropecuarias tabacaleras en la República Argentina. Caracterización en base al Censo Nacional Agropecuario 2002. Provincia de Jujuy". Proyecto de Reconversión de Áreas Tabacaleras-SAGPyA. Buenos Aires.
- Corradini, E., Zilocchi, H. y Cuesta, R.; Segeso, R., Jiménez, M.L. y Musco, J.** (2005), "Caracterización del sector productor tabacalero en la República Argentina". Serie Documentos de Investigación. Universidad Católica Argentina. Buenos Aires.
- Craviotti, Clara y Palacios, Paula** (2009), "Complejos productivos agroalimentarios y territorio: Actores y entramados locales en el corredor citrícola del río Uruguay (Argentina)", VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, México, 19 al 22 de mayo de 2009.
- Craviotti, Clara y Palacios, Paula** (2010), "Redes público-privadas y dinámicas de los complejos productivos agroalimentarios: Actores y entramados locales en el corredor citrícola del río Uruguay". En: *Campo-Territorio: Revista de Geografía Agraria*, v. 5, n. 10, pp. 65-91, ago. 2010.
- Deere, Carmen y León, Magdalena**, eds. (1986), "Rural Women and State Policy: Feminist perspectives on Latin American Agricultural Development". Boulder: Westview.
- Fabio, José Francisco** (2009), "Conformación social y local de la temporalidad. Los mercados de trabajo en las producciones de yerba mate y uvas".
- Fabio, José Francisco** (2006), "El trabajo estacional en la agricultura. Tipos de trabajadores y estrategias laborales en la provincia de Mendoza".
- Fabio, José Francisco** (2007), "Estrategias laborales en el mercado de trabajo estacional en el Valle de Uco (Mendoza, Argentina)". <http://www.icesi.edu.co/ret/documentos/Ponencias%20pdf/523.pdf>
<http://www.icesi.edu.co/ret/documentos/Ponencias%20pdf/523.pdf>

- Flood, Carlos; Aparicio, Susana; Caracciolo, Mercedes; Beer, Susana y Gerardi, Alejandro** (1973), "Estudio sociológico de la población rural del área de influencia del Dique Las Maderas". Publicación Nro. 89 de la Dirección Nacional de Economía y Sociología Rural de la SEAG. Buenos Aires.
- Formento, Susana y Ferrazzino, Ana** (1998), "Flexibilidad laboral y modalidades de contractuales en el sector agropecuario: una perspectiva legal", en Realidad Económica N° 156. Buenos Aires.
- Formento, Susana y Ferrazzino, Ana** (2001), "Libreta de trabajo. Estrategia socio jurídica de protección al trabajador rural", en Realidad Económica N° 177. Buenos Aires.
- Formento, Susana y Francia, Álvaro** (1997), "Flexibilidad laboral y modalidades de contractuales en el sector agropecuario: una perspectiva legal", Ponencia presentada al Seminario Internacional: Empleo rural en tiempos de flexibilidad, Programa PAITE-UBA. Buenos Aires.
- Galafassi, Guido P.** (2002), "Reestructuración productiva, organización del proceso de trabajo y manejo de tecnologías: Un estudio de caso en la producción frutícola y forestal". *Mundo agr.* [online]. 2002, vol. 2, n. 4, pp. 0-0 <http://www.scielo.org.ar/pdf/magr/v2n4/v2n4a02.pdf>
- Giarracca, Norma; Gras, Carla y Bertoni, Leandro** (1995), "El complejo agroindustrial tabacalero en el noroeste", en Giarracca, N.; Aparicio, S.; Gras, C. y Bertoni, L., *Agroindustrias del Noroeste*, el papel de los actores sociales, Buenos Aires, Ed. La Colmena.
- Kerr, Clark** (1954), "The balkanization of labor markets. Reimpreso", en Kerr, Clark (1977), *Labor markets and Wage Determination*. Berkley/Los Angeles/London. University of California Press.
- Lara Flores, Sara María**, Coord. (1995), "Jornaleras, temporeras y boias frias. El rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina". UNRISD/Nueva Sociedad, Caracas, Venezuela.
- Lara Flores, Sara María** (1998), "El papel de las mujeres en la nueva estructura de los mercados de trabajo rur-urbanos", en *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización del trabajo en la agricultura mexicana*, México. Juan Pablo, Editor.
- Menni, Ana María** (2000), "Malos y buenos trabajos en la fruticultura. Su significado en la crisis del trabajo". III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 17 al 20 de mayo de 2000, Buenos Aires.
- Mingo, Elena y Bober, Gabriel** (2009), "Inserciones laborales de trabajadoras agrícolas: nociones culturales y articulaciones domésticas en los casos del Valle de Uco (Mendoza) y Exaltación de la Cruz (Buenos Aires)". Edición N° 54 - junio 2009. <http://www.margen.org/suscri/margen54/bober.pdf>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social** (2011), "El nuevo Estatuto del Peón Rural. Proyecto de ley del Gobierno nacional para regular el trabajo en el campo", Comisión Nacional del Trabajo Agrario, Buenos Aires.
- Pries, Ludger** (2000), *Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo*, en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Parte V, México, FCE.
- Radonich, Martha y Steimbregger, Norma** (2003), "El trabajo rural en tiempos de reestructuración. Los asalariados frutícolas de los asentamientos periurbano-rurales del tradicional alto valle de Río Negro y Neuquén", 6 ASET, Buenos Aires, <http://www.aset.org.ar/congresos/6/archivos-PDF/grupoTematico10/004.pdf>
- Radonich, Trpin y Vecchia** (2008), "Movilidad de trabajadores y construcción social del territorio en el Alto Valle de Río Negro", *Avá* N° 15, Posadas, ISSN 1851-1694.
- Rau, V.** (2002), "Condiciones para la venta de capacidad laboral cosechera en el mercado de trabajo de la yerba mate", en *Estudios del Trabajo* N° 24, Buenos Aires, ASET, segundo semestre de 2002, pp. 103-115.

- Rau, V.** (2005), "Los cosecheros de yerba mate. Mercado de trabajo agrario y conflicto social en Misiones", Tesis de Doctorado, FCS/UBA.
- Rau, Víctor** (2009), Informe de Consultoría "Estudio de actualización sobre la incorporación de los asalariados transitorios agropecuarios a un proyecto de inclusión social", Proyecto de Desarrollo de Pequeños Productores Agropecuarios –PROINDER–, Secretaría de Agricultura, Pesca y Alimentos, Ministerio de Economía y Producción de la Nación, Buenos Aires.
- Roldán, Marta** (1992), "La generización del debate sobre procesos de trabajo y reestructuración industrial de los noventa. ¿Hacia una nueva representación androcéntrica de las modalidades de acumulación contemporáneas?", en Revista de Estudios del Trabajo. Nº 3, Primer Trimestre. ASET. Buenos Aires.
- Sánchez, E.** (2008), "La reivindicación de los trabajadores y sindicatos agrarios en la Argentina", trabajo presentado al seminario Sociología del Sector Agrario, Especialización en Seguridad e Higiene del Sector Agrario, Facultad de Agronomía/UBA.
- Tadeo, Nidia** (2008), "Calidad y seguridad alimentaria en productos hortofrutícolas frescos de exportación: Implicaciones en los procesos laborales de la agroindustria de cítricos dulces de Entre Ríos", Mundo Agrario v. 8 n. 16 La Plata. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1515-59942008000100001
- Tadeo, Nidia; Palacios, Paula y Torres, Fernanda** (2006), "Agroindustria y empleo. Complejo agroindustrial cítrico del noreste entrerriano", en Agroindustria y empleo. Complejo agroindustrial cítrico del noreste entrerriano, Editorial La Colmena, Buenos Aires.
- Tadeo, Nidia; Palacios, Paula y Torres, Fernanda** (2004), "La cosecha de cítricos. Visión de los protagonistas ante las nuevas dinámicas de empleo", en Congreso Argentino de Antropología Social, Universidad Nacional de Córdoba.
- Tadeo, Nidia; Palacios, Paula y Torres, Fernanda** (2005), "Zafralidad y empleo en la citricultura entrerriana", en Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios Buenos Aires: PIEA.
- Tadeo, Nidia; Palacios, Paula y Torres, Fernanda** (2006), "Agroindustria y empleo. El complejo cítrico del noreste entrerriano", Buenos Aires; p. 216.
- Trpin, Verónica** (2008), "La jerarquización actual del mercado de trabajo frutícola: chilenos y "nor-teños" en el Alto Valle de Río Negro", en Trabajo y Sociedad. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas Nº 11, vol. X, Santiago del Estero, Argentina ISSN 1514-6871 (Caicyt-Conicet) <http://reocities.com/Athens/Forum/4113/TRPIN.pdf>
- Tsakoumagkos, Pedro; Bendini, Mónica y Gallegos, Norma** (2000), "Modernización agroindustrial y mercado de trabajo, ¿flexibilización o precarización? El caso de la fruticultura en la cuenca del Río Negro". III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo 17 al 20 de mayo de 2000, Buenos Aires.
- Vázquez Laba, Vanesa** (2007), "Pensando desde las márgenes: en busca de un feminismo desde los estudios sociales del Noroeste Argentino", en colaboración, XXVI Congreso de ALAS, Guadalajara, México.
- Vázquez Laba, Vanesa** (2008), "Desorganizando la división sexual del trabajo familiar. Aspectos teóricos y empíricos para la interpretación de los modelos de familia en el noroeste argentino", IX Jornadas de Historia de las Mujeres y IV Congreso Iberoamericano de Estudios de Género, Universidad Nacional de Rosario, Rosario (ISBN 978-950-673-678-1).
- Vázquez Laba, Vanesa** (2003), "La vulnerabilidad social de lo/as asalariado/as cítricos y sus familias en la provincia de Tucumán", en VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.

- Vázquez Laba, Vanesa**, (2006), "La intermediación y el trabajo femenino agrícola: el caso de las trabajadoras cítrícolas en la provincia de Tucumán, Argentina", en colaboración, Asociación Latinoamericana de Sociología Rural (ALASRU), FLACSO, Quito, Ecuador, del 20 al 24 de noviembre de 2006.
- Vázquez Laba, Vanesa** (2007) "Desorganizando la tradicional división sexual del trabajo familiar: un estudio comparativo de familias asalariadas rurales del Noroeste Argentino", tesis doctoral, Doctorado en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires 2007. Dirigida por Susana Aparicio.
- Vázquez Laba, Vanesa** (2008), "Migración, familia y trabajo femenino (de mujeres y niñas) en la agroindustria tabacalera en la provincia de Jujuy", Jornada Interdisciplinaria de Migraciones, Derechos Humanos y Ciencias Sociales. La situación de la niña y la mujer migrante, 11, 12 y 13 de marzo de 2008, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- Vilte, José R.** (1982), "Régimen legal del trabajador rural". Trabajo presentado en el Seminario Jurídico Contable dictado en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Jujuy. Inventario: 152.

Otras fuentes consultadas:

Legislación: Ley 20.744/74. Ley 22.248/80. Ley 25.191/99.

SRT (2004) Base de datos accidentes laborales en Jujuy.

INDEC (1988) Censo Nacional Agropecuario provincia de Jujuy.

INDEC (2002) Censo Nacional Agropecuario provincia de Jujuy. http://www.indec.mecon.gov.ar/agropecuario/cna_principal.asp

Web de Cámara de productores tabacaleros: <http://www.tabacojujuy.com.ar>

Web Cooperativa de tabacaleros de Jujuy Ltda.: http://200.43.187.11/cooperativa/consultas_faq.asp?idioma=1

UATRE: www.uatre.org.ar

VI. Anexo

Cuadro 1: Jujuy. Varones y mujeres según puesto de trabajo en la producción tabacalera

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Actividad	asalariado permanente		1	0	1
		% dentro de Actividad	100,0%	0,0%	100,0%
	ayudante	% dentro de Sexo	0,5%	0,0%	0,3%
			5	6	11
	capataz	% dentro de Actividad	45,5%	54,5%	100,0%
		% dentro de Sexo	2,6%	4,2%	3,2%
	clasificador		2	0	2
		% dentro de Actividad	100,0%	0,0%	100,0%
	combate de plagas	% dentro de Sexo	1,0%	0,0%	0,6%
			4	11	15
	contadora	% dentro de Actividad	26,7%	73,3%	100,0%
		% dentro de Sexo	2,0%	7,7%	4,4%
	cosechero		1	0	1
		% dentro de Actividad	100,0%	0,0%	100,0%
	curar	% dentro de Sexo	0,5%	0,0%	0,3%
			0	1	1
	desbrote	% dentro de Actividad	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Sexo	0,0%	0,7%	0,3%
	desencañador		0	4	4
		% dentro de Actividad	0,0%	100,0%	100,0%
	desflore	% dentro de Sexo	0,0%	2,8%	1,2%
			16	27	43
	encañador	% dentro de Actividad	37,2%	62,8%	100,0%
		% dentro de Sexo	8,2%	18,9%	12,7%
	encargado		9	57	66
		% dentro de Actividad	13,6%	86,4%	100,0%
	estuero	% dentro de Sexo	4,6%	39,9%	19,5%
			13	1	14
	jornalero	% dentro de Actividad N°1	92,9%	7,1%	100,0%
		% dentro de Sexo	6,6%	0,7%	4,1%
	mantenimiento		8	2	10
		% dentro de Actividad	80,0%	20,0%	100,0%
	mediero jubilado	% dentro de Sexo	4,1%	1,4%	2,9%
			2	2	4
	mochilero	% dentro de Actividad	50,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de Sexo	1,0%	1,4%	1,2%
	peón general		1	0	1
		% dentro de Actividad	100,0%	0,0%	100,0%
	plantación	% dentro de Sexo	0,5%	0,0%	0,3%
			1	0	1
	regador	% dentro de Actividad	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Sexo	0,5%	0,0%	0,3%
	sereno		3	1	4
		% dentro de Actividad	75,0%	25,0%	100,0%
	tabaco	% dentro de Sexo	1,5%	0,7%	1,2%
			59	17	76
	tractorista	% dentro de Actividad	77,6%	22,4%	100,0%
		% dentro de Sexo	30,1%	11,9%	22,4%
	Total		0	1	1
		% dentro de Actividad	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Sexo	0,0%	0,7%	0,3%
			4	1	5
		% dentro de Actividad	80,0%	20,0%	100,0%
		% dentro de Sexo	2,0%	0,7%	1,5%
			1	0	1
		% dentro de Actividad	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Sexo	0,5%	0,0%	0,3%
			1	0	1
		% dentro de Actividad	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Sexo	0,5%	0,0%	0,3%
			12	1	13
		% dentro de Actividad	92,3%	7,7%	100,0%
		% dentro de Sexo	6,1%	0,7%	3,8%
			196	143	339
		% dentro de Actividad	57,8%	42,2%	100,0%
		% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de tabaco. 2007

Cuadro 2: Jujuy. Familias cuyo ingreso anual total depende exclusivamente del aporte femenino

N Casos	Período												anual
	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	
1	840	840	840	0	0	0	0	0	0	840	840	840	5.040
2	700	700	700	0	0	0	0	0	0	700	700	700	4.200
3	450	450	450	0	0	0	0	0	0	0	0	450	1.800
4	1.000	1.000	1.000	250	250	250	250	250	250	1.000	1.000	1.000	7.500
5	1.654	1.654	950	950	950	950	950	950	950	950	950	1.654	13.512
6	600	600	600	600	600	600	600	600	600	2.300	2.300	600	10.600
7	450	450	450	450	0	0	0	0	0	0	0	450	2.250
8	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	7.200
9	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	20.400
10	1.750	1.750	1.750	0	0	0	0	0	0	0	1.750	1.750	8.750
11	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	14.400
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	650	650	650	1.950
13	1.440	1.440	1.440	0	0	0	0	0	0	1.440	1.440	1.440	8.640
14	600	600	600	0	0	0	0	0	0	0	600	600	3.000
15	720	720	720	0	0	0	720	720	720	720	720	720	6.480
16	800	800	1.100	1.100	1.100	1.100	800	800	800	0	800	800	10.000

Fuente: Encuesta de Tabaco, 2007

74

N Casos	Sexo	Período													
		enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	anual	
1	Masculino	1.800	1.800	1.800	1.800	900	900	900	1.800	1.800	1.800	1.800	1.800	18.900	
	Femenino	2.588	2.588	2.588	1.800	1.800	1.800	1.800	1.800	1.800	1.800	1.800	2.588	24.752	
	Ingreso familiar total	4.388	4.388	4.388	3.600	2.700	2.700	2.700	3.600	3.600	3.600	3.600	4.388	43.652	
2	Participación femenina en %	58,98	58,98	58,98	50,00	66,67	66,67	66,67	50,00	50,00	50,00	50,00	58,98	56,70	
	Masculino	972	972	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.944	
	Femenino	700	1.900	1.200	1.200	1.200	0	0	0	0	0	0	700	6.900	
3	Ingreso familiar total	1.672	2.872	1.200	1.200	1.200	0	0	0	0	0	0	700	8.844	
	Participación femenina en %	41,87	66,16	100,00	100,00	100,00	***	***	***	***	***	***	100,00	78,02	
	Masculino	1.800	1.800	1.800	0	0	0	0	0	960	960	960	1.800	10.080	
4	Femenino	3.360	3.360	3.360	0	0	0	0	0	0	1.680	1.680	3.360	16.800	
	Ingreso familiar total	5.160	5.160	5.160	0	0	0	0	0	960	2.640	2.640	5.160	26.880	
	Participación femenina en %	65,12	65,12	65,12	***	***	***	***	***	0,00	63,64	63,64	65,12	62,50	
5	Masculino	250	250	250	0	0	0	0	0	0	0	0	250	1.000	
	Femenino	1.150	1.150	1.150	1.150	1.150	1.150	1.150	1.150	1.150	1.150	1.150	1.150	13.800	
	Ingreso familiar total	1.400	1.400	1.400	1.150	1.150	1.150	1.150	1.150	1.150	1.150	1.150	1.400	14.800	
6	Participación femenina en %	82,14	82,14	82,14	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	82,14	93,24	
	Masculino	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	980	980	
	Femenino	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.960	1.960	
7	Ingreso familiar total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.940	2.940	
	Participación femenina en %	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	66,67	66,67	
	Masculino	1.500	1.500	1.500	0	0	0	0	0	0	0	0	1.500	6.000,00	
8	Femenino	2.100	2.100	2.100	600	600	600	600	1.500	1.500	1.500	1.500	2.100	16.800,00	
	Ingreso familiar total	3.600	3.600	3.600	600	600	600	600	1.500	1.500	1.500	1.500	3.600	22.800,00	
	Participación femenina en %	58,33	58,33	58,33	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	58,33	73,68	
9	Masculino	1.420	720	720	0	0	0	0	0	0	0	720	1.420	5.000	
	Femenino	2.335	2.335	2.335	1.375	1.375	1.375	1.375	375	375	375	375	1.335	14.340	
	Ingreso familiar total	3.755	3.055	3.055	1.375	1.375	1.375	1.375	375	375	375	1.095	2.755	19.340	
10	Participación femenina en %	62,18	76,43	76,43	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	34,25	48,46	74,15	
	Masculino	1.000	1.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.000	3.000	
	Femenino	1.672	1.672	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.672	5.016	

Ingreso familiar total		2.672	2.672	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.672	8.016
Participación femenina en %		62,57	62,57	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	62,57	62,57
9	Masculino	1.800	1.800	1.800	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.800	9.000	
	Femenino	1.775	1.775	1.775	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875	1.775	15.000	
Ingreso familiar total		3.575	3.575	3.575	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875	3.575	24.000	
Participación femenina en %		49,65	49,65	49,65	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	49,65	62,50		
10	Masculino	1.050	1.050	1.050	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.050	6.300		
	Femenino	0	0	975	975	975	975	975	975	975	975	975	975	975	975	975	975	975	975	0	8.775		
Ingreso familiar total		1.050	1.050	2.025	975	975	975	975	975	975	975	975	975	975	975	975	975	975	975	1.050	15.075		
Participación femenina en %		0,00	0,00	48,15	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	48,15	58,21		
11	Masculino	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	700	1.400		
	Femenino	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.000	4.000		
Ingreso familiar total		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.700	5.400		
Participación femenina en %		***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	74,07	74,07		
12	Masculino	650	650	650	650	650	650	650	650	650	650	650	650	650	650	650	650	650	650	650	650	7.800,00	
	Femenino	650	2.400	2.400	1.750	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	650	9.150,00		
Ingreso familiar total		1.300	3.050	3.050	2.400	650	650	650	650	650	650	650	650	650	650	650	650	650	650	1.300	16.950,00		
Participación femenina en %		50,00	78,69	78,69	72,92	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	53,98		
13	Masculino	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.000	5.000,00		
	Femenino	1.400	1.400	1.400	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.400	5.600,00		
Ingreso familiar total		1.400	1.400	1.400	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.400	10.600,00		
Participación femenina en %		100,00	100,00	100,00	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	58,33	52,83		
14	Masculino	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.000,00		
	Femenino	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	800	2.400,00		
Ingreso familiar total		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	800	4.400,00		
Participación femenina en %		***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	100,00	54,55		
15	Masculino	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	5.400	
	Femenino	2.400	2.400	0	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	0	2.400	9.300	
Ingreso familiar total		2.850	2.850	450	750	750	750	750	750	750	750	750	750	750	750	750	750	750	750	450	2.850	14.700	
Participación femenina en %		84,21	84,21	0,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	0,00	84,21	63,27	

Fuente: Encuesta de Tabaco, 2007.

Cuadro 4: Jujuy. Sumatoria de ingresos según sexo y meses

N Casos	Sexo	Período												
		enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	anual
1	Masculino	1.360	1.360	1.360	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.360	1.360	13.800
	Femenino	720	720	720	0	0	0	0	0	0	0	720	720	3.600
Ingreso familiar total		2.080	2.080	2.080	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.080	2.080	17.400
Participación femenina en %		34,62	34,62	34,62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	34,62	34,62	20,69
2	Masculino	1.140	1.140	1.140	1.140	940	940	940	1.140	1.140	1.140	1.140	1.140	13.080
	Femenino	280	280	0	0	0	0	0	0	0	0	0	280	840
Ingreso familiar total		1.420	1.420	1.140	1.140	940	940	940	1.140	1.140	1.140	1.140	1.420	13.920
Participación femenina en %		19,72	19,72	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	19,72	6,03
3	Masculino	1.000	1.000	0	0	0	0	0	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
	Femenino	500	500	0	0	0	0	0	500	500	500	500	500	3.500
Ingreso familiar total		1.500	1.500	0	0	0	0	0	1.500	1.500	1.500	1.500	1.500	10.500
Participación femenina en %		33,33	33,33	***	***	***	***	***	33,33	33,33	33,33	33,33	33,33	33,33
4	Masculino	1.450	1.450	850	850	850	850	850	850	850	850	1.450	1.450	12.600
	Femenino	1.800	1.800	0	0	0	0	0	0	0	0	1.800	1.800	7.200
Ingreso familiar total		3.250	3.250	850	850	850	850	850	850	850	850	3.250	3.250	19.800
Participación femenina en %		55,38	55,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	55,38	55,38	36,36
5	Masculino	3.160	3.160	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.160	18.480
	Femenino	5.400	5.400	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5.400	16.200
Ingreso familiar total		8.560	8.560	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.560	34.680
Participación femenina en %		63,08	63,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	63,08	46,71
6	Masculino	2.180	2.180	150	150	150	150	150	150	150	150	2.780	2.780	11.120
	Femenino	200	200	150	150	150	150	150	150	150	150	200	200	2.000
Ingreso familiar total		2.380	2.380	300	300	300	300	300	300	300	300	2.980	2.980	13.120
Participación femenina en %		8,40	8,40	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	6,71	6,71	15,24
7	Masculino	1.800	1.800	1.800	600	600	600	600	600	600	600	600	1.800	12.000
	Femenino	600	600	600	0	0	0	0	0	0	0	0	600	2.400
Ingreso familiar total		2.400	2.400	2.400	600	600	600	600	600	600	600	600	2.400	14.400
Participación femenina en %		25,00	25,00	25,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	25,00	16,67

[illegible]

Ingreso familiar total		1.462,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.462,00	1.462,00	1.462,00	1.462,00	1.462,00	8.772,00
Participación femenina en %		32,35	***	***	***	***	***	***	***	***	***	32,35	32,35	32,35	32,35	32,35	32,35
23	Masculino	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	12.000
	Femenino	300	300	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	600
Ingreso familiar total		1.300	1.300	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	12.600
Participación femenina en %		23,08	23,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,76
24	Masculino	3.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6.000
	Femenino	1.500	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.000
Ingreso familiar total		4.500	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9.000
Participación femenina en %		33,33	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	33,33
25	Masculino	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	62.400,00
	Femenino	840,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.660,00
Ingreso familiar total		6.040,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	5.200,00	7.020,00	65.060,00
Participación femenina en %		13,91	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	25,93	4,09
26	Masculino	1.372	1.372	1.372	0	0	0	0	0	0	0	1.120	1.120	1.120	1.120	1.372	9.968
	Femenino	540	540	540	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	540	2.160
Ingreso familiar total		1.912	1.912	1.912	0	0	0	0	0	0	0	1.120	1.120	1.120	1.120	1.912	12.128
Participación femenina en %		28,24	28,24	28,24	***	***	***	***	***	***	***	0,00	0,00	0,00	0,00	28,24	17,81
27	Masculino	900	900	900	0	0	0	0	0	0	0	900	900	900	900	900	7.200
	Femenino	800	800	800	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	800	3.200
Ingreso familiar total		1.700	1.700	1.700	0	0	0	0	0	0	0	900	900	900	900	1.700	10.400
Participación femenina en %		47,06	47,06	47,06	***	***	***	***	***	***	***	0,00	0,00	0,00	0,00	47,06	30,77
28	Masculino	1.400	1.400	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	1.400	9.600
	Femenino	2.200	2.200	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.200	6.600
Ingreso familiar total		3.600	3.600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	3.600	16.200
Participación femenina en %		61,11	61,11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	61,11	40,74
29	Masculino	6.200	5.000	0	0	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	6.200	52.400
	Femenino	1.030	1.030	0	0	0	0	0	0	0	0	600	600	600	600	1.030	5.490
Ingreso familiar total		7.230	6.030	0	0	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.600	5.600	5.600	5.600	7.230	57.890
Participación femenina en %		14,25	17,08	***	***	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,71	10,71	10,71	10,71	14,25	9,48

30	Masculino	0	0	0	0	0	990	990	0	0	800	800	2.000	1.200	6.780
	Femenino	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.200	1.200	2.400
	Ingreso familiar total	0	0	0	0	0	990	990	0	0	800	800	3.200	2.400	9.180
31	Participación femenina en %	***	***	***	***	***	0,00	0,00	***	***	0,00	0,00	37,50	50,00	26,14
	Masculino	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080	12.960
	Femenino	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.000	3.000
32	Ingreso familiar total	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080	4.080	15.960
	Participación femenina en %	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	73,53	18,80
	Masculino	0	0	0	0	0	0	0	0	875	875	875	2.625	2.625	7.875
33	Femenino	375	375	375	375	375	375	375	375	375	375	375	375	375	4.500
	Ingreso familiar total	375	375	375	375	375	375	375	375	1.250	1.250	1.250	3.000	3.000	12.375
	Participación femenina en %	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	30,00	30,00	30,00	12,50	12,50	36,36
34	Masculino	980	980	980	980	980	980	980	980	980	980	980	980	980	11.760
	Femenino	840	840	840	840	840	840	840	840	840	840	840	840	840	10.080
	Ingreso familiar total	1.820	1.820	1.820	1.820	1.820	1.820	1.820	1.820	1.820	1.820	1.820	1.820	1.820	21.840
35	Participación femenina en %	46,15	46,15	46,15	46,15	46,15	46,15	46,15	46,15	46,15	46,15	46,15	46,15	46,15	46,15
	Masculino	4.675	4.675	800	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.675	14.825
	Femenino	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	800	800
36	Ingreso familiar total	4.675	4.675	800	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5.475	15.625
	Participación femenina en %	0,00	0,00	0,00	***	***	***	***	***	***	***	***	***	14,61	5,12
	Masculino	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800	9.600
37	Femenino	1.300	1.300	0	0	0	0	0	0	0	0	864	2.164	2.164	7.792
	Ingreso familiar total	2.100	2.100	800	800	800	800	800	800	800	800	1.664	2.964	2.964	17.392
	Participación femenina en %	61,90	61,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	51,92	73,01	73,01	44,80
38	Masculino	800	800	0	0	0	0	0	0	800	800	800	800	800	5.600
	Femenino	500	500	0	0	0	0	0	0	0	0	500	500	500	2.500
	Ingreso familiar total	1.300	1.300	0	0	0	0	0	0	800	800	1.300	1.300	1.300	8.100
39	Participación femenina en %	38,46	38,46	***	***	***	***	***	***	***	0,00	38,46	38,46	38,46	30,86

37	Masculino	1.200	1.200	0	0	0	0	0	0	0	1.200	1.200	1.200	1.200	8.400
	Femenino	600	600	0	0	0	0	0	0	0	600	600	600	600	4.200
	Ingreso familiar total	1.800	1.800	0	0	0	0	0	0	0	1.800	1.800	1.800	1.800	12.600
38	Participación femenina en %	33,33	33,33	***	***	***	***	***	***	***	33,33	33,33	33,33	33,33	33,33
	Masculino	2.500	0	0	0	0	0	0	0	900	900	900	2.500	2.500	10.200
	Femenino	500	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	500	500	1.500
39	Ingreso familiar total	3.000	0	0	0	0	0	0	0	900	900	900	3.000	3.000	11.700
	Participación femenina en %	16,67	***	***	***	***	***	***	***	0,00	0,00	0,00	16,67	16,67	12,82
	Masculino	960	960	0	0	0	0	0	0	960	960	960	960	960	7.680
40	Femenino	720	720	0	0	0	0	0	0	720	720	720	720	720	5.760
	Ingreso familiar total	1.680	1.680	0	0	0	0	0	0	1.680	1.680	1.680	1.680	1.680	13.440
	Participación femenina en %	42,86	42,86	***	***	***	***	***	***	42,86	42,86	42,86	42,86	42,86	42,86
41	Masculino	1.620	1.620	720	720	720	720	720	720	720	720	720	1.620	1.620	12.240
	Femenino	2.200	2.200	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.200	2.200	8.800
	Ingreso familiar total	3.820	720	720	720	720	720	720	720	720	720	720	3.820	3.820	21.040
42	Participación femenina en %	57,59	57,59	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,59	57,59	41,83
	Masculino	960	960	0	0	0	0	0	0	960	960	960	960	960	7.680
	Femenino	960	960	0	0	0	0	0	0	960	960	960	960	960	7.680
43	Ingreso familiar total	1.920	1.920	0	0	0	0	0	0	1.920	1.920	1.920	1.920	1.920	15.360
	Participación femenina en %	50,00	50,00	***	***	***	***	***	***	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
	Masculino	1.400	1.400	0	0	0	0	0	0	1.400	1.400	1.400	1.400	1.400	12.600
44	Femenino	1.440	1.440	0	0	0	0	0	0	1.440	1.440	1.440	1.440	1.440	12.960
	Ingreso familiar total	2.840	2.840	0	0	0	0	0	0	2.840	2.840	2.840	2.840	2.840	25.560
	Participación femenina en %	50,70	50,70	***	***	***	***	***	***	50,70	50,70	50,70	50,70	50,70	50,70
45	Masculino	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	12.000
	Femenino	625	625	0	0	0	0	0	0	625	625	1.375	625	625	6.500
	Ingreso familiar total	1.625	1.625	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.625	1.625	2.375	1.625	1.625	18.500
46	Participación femenina en %	38,46	38,46	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	38,46	38,46	57,89	38,46	38,46	35,14

Fuente: Encuesta de Tabaco, 2007.



Capítulo II

Caso de Brasil
Pedro Carlos Gama da Silva

I Mercados de trabajo femenino en la fruticultura irrigada en el Submedio del Valle de São Francisco

I.1 Introducción

El objetivo de este estudio es analizar en profundidad e *in situ* el mercado de trabajo femenino en la fruticultura irrigada en el Submedio del Valle de São Francisco (SMSF)¹, considerando todos los eslabones de la cadena productiva presentes en la región y enfocándose en el empleo temporal femenino en los cultivos de exportación: la uva y el mango.

El trabajo está dividido en cuatro partes: en la primera se presenta una reseña de las principales características de la fruticultura irrigada en el SMSF, enfatizándose su evolución, los cultivos explotados, la inserción de sus productos en los mercados internos y externos, las exigencias de estos mercados, las principales tendencias del sector productivo y las implicaciones de estas en las relaciones laborales. Dado que la característica predominante del empleo de las mujeres temporeras en la fruticultura es que se centra en los cultivos de exportación (mango y uva), en este estudio se dará mayor énfasis a las cadenas productivas de estas frutas. Finalmente, frente a la diversidad de arreglos productivos asociados a estos cultivos, se hará una tipificación de las modalidades de explotación de las unidades productivas del SMSF considerando, principalmente, las estrategias de mercado y las formas en que se utiliza la mano de obra.

La segunda parte del trabajo está dedicada al análisis del trabajo de la mujer en las áreas rurales del Noreste y en los estados de Pernambuco y Bahía. Comenzaremos examinando los datos de la Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios (PNAD) 2009, destacando la posición de la mujer en relación con la pobreza en las áreas rurales del Noreste y los estados de Pernambuco (PE) y Bahía (BA), utilizándolos como parámetro para analizar los datos empíricos logrados en el estudio.

Las partes tercera y cuarta del estudio están dedicadas al trabajo de la mujer en la fruticultura del SMSF. Se busca entender y describir los procesos laborales en los cuales participa mano de obra femenina en la producción del mango y la uva, principalmente en el campo y en los packing de fruta. Se destaca el rol que desempeñan las instituciones del mercado de trabajo y cómo estas se posicionan frente al trabajo de la mujer en relación con la informalidad de los empleos, el nivel de cumplimiento de los derechos laborales y constitucionales, la sindicalización y movilización en los acuerdos colectivos de trabajo, la protección social, entre otras cuestiones que afectan a la mujer en su condición de trabajadora temporal. Posteriormente, en la quinta parte del estudio se analizan los procesos del trabajo femenino en la fruticultura del SMSF bajo la óptica de género, destacándose el rol de las migraciones como repositorio de oferta de mano de obra, y la importancia de la certificación de la fruta en relación con los componentes del trabajo.

Finalmente, la sexta parte del trabajo está dedicada a la identificación, análisis y descripción de las políticas públicas relacionadas a la participación de la mujer en la fruticultura y la institucionalidad vigente en materia laboral de las temporeras, culminando con algunas propuestas de acciones para reducir la vulnerabilidad de la mujer y mejorar su inserción en el mercado de trabajo frutícola, así como para reducir la pobreza rural.

¹ El Submedio del Río São Francisco es una de las cuatro áreas fisiográficas del Valle de São Francisco (dividido en Alto, Medio, Submedio y Bajo) que se extiende por los estados de Bahía (BA) y Pernambuco (PE). Es en esta región donde se desarrolla una fruticultura irrigada caracterizada fuertemente por la presencia de empresas de producción y exportación de fruta fresca. Para los agentes sociales locales y externos, el espacio geográfico polarizado por los municipios de Petrolina (PE) y Juazeiro (BA) es el que más se identifica con el territorio de influencia del eje económico formado por la fruticultura irrigada, cuyo territorio también incluye los municipios de Curaçá, Sobradinho y Casa Nova, en Bahía, y Lagoa Grande y Santa Maria da Boa Vista, en Pernambuco. Por lo tanto, el área geográfica que se propone cubrir para este estudio son estos 7 municipios.

II. Caracterización de la región objetivo del estudio y el mercado de trabajo

II.1. Fruticultura en el Submedio del Valle de São Francisco (SMSF)

La fruticultura en el Submedio del Valle de São Francisco (SMSF) registró una expansión sin precedentes en las últimas décadas. Surge tímidamente en los años 70, a la sombra de un complejo agroindustrial que se estaba estructurando en torno a la agricultura irrigada, y toma un gran impulso a mediados de los años 80 con el establecimiento de una base exportadora de fruta fresca. La organización de la producción en torno a la fruticultura se desarrolló sobre la base de inversiones en irrigación pública; sin embargo, varios factores convergieron hacia la consolidación de la cadena productiva, entre los cuales se destaca la acción de los intereses empresariales. Es así como surge en la región una nueva cadena de producción y exportación de fruta fresca inserta en las estructuras de abastecimiento internacional de alimentos de alto valor y calidad. Con esto se desarrolla una dinámica particular para la actividad, y se consolida un polo de producción y exportación de fruta fresca en la región, con una infraestructura física y de apoyo a la comercialización, especialmente de la cadena de frío, que incluye la estructuración de los packing, el aumento de la capacidad de refrigeración y almacenamiento en las empresas y cooperativas, y el mejoramiento de la estructura portuaria, entre otras inversiones realizadas (Silva, 2001).

En los años 90, la fruticultura para el mercado de fruta fresca, aprovechando la gran demanda en el mercado interno, surge como alternativa para la salida de la crisis de la agricultura irrigada y del complejo agroindustrial que se desarrolló en su entorno. A partir de entonces, la actividad reporta una rápida expansión, creando en la región una cadena de abastecimiento de fruta fresca vinculada a los mercados externo e interno.

Además del cultivo de mango y uva, que se vinculan a la exportación, otras frutas destinadas exclusivamente al mercado interno registran un crecimiento sin precedentes en la región. En la década del 90, los cultivos de coco, banana, guayaba y acerola (o cerezo de las Antillas) figuran entre los que más se expandieron en la región, cultivados principalmente por pequeños y medianos productores.

La fruticultura se transformó casi en una especialización en el SMSF, contribuyendo a los cambios en la estructura económica local y creando una nueva organización regional de producción. Esta actividad se establece dentro de un clima macroeconómico inestable que caracterizó la década del 80 y las décadas siguientes, y en el contexto de políticas públicas inconsistentes destinadas al sector agrícola. La expansión de la fruticultura se da, por lo tanto, en un momento de crisis de la agricultura irrigada y del despegue del incipiente polo agroindustrial en formación en la región, y surge como una oportunidad económica y alternativa para esta crisis. Sin embargo, los cambios que se producen impulsan un proceso de reestructuración productiva con transformaciones significativas en la composición de los productos cultivados, la base técnica de la producción, la estructura de la tenencia de la tierra, los encadenamientos anteriores y posteriores al proceso de producción agrícola, y la estructura laboral de la región.

El proceso de reestructuración productiva va acompañado de profundos cambios en la base técnica de producción, que se reflejan directamente en las relaciones laborales y en la estructura de empleos e ingresos de la región. Por otro lado, las nuevas y más avanzadas prácticas agrícolas que derivan de este proceso de reestructuración productiva, y los requerimientos para una producción dirigida al mercado de productos de calidad comienzan a exigir, cada vez más, mano de obra calificada y servicios especializados tanto en el proceso productivo como en las actividades postcosecha (Silva, 2000).

La carrera por exportar hizo que las empresas productoras de uva y mango adoptaran como estrategia el enfocar la producción en una zafra única al año, en el segundo semestre, aprovechando las ventanas del mercado internacional y el hecho de que los riesgos climáticos son menores. El impacto de la adopción de una única zafra o de zafas concentradas sobre la oferta de empleo es significativo, considerando que las empresas solo recurren a un número importante de funcionarios en el período de junio a octubre, cuando se lleva cabo la zafra del segundo semestre, siempre dirigida a la exportación.

El Plan de Crecimiento de la Fruticultura elaborado por la Cámara da Fruticultura de la Asociación Comercial, Industrial y Agrícola de Juazeiro (ACIAJ) en 2007, señala que la agricultura irrigada del Submedio del Valle de São Francisco genera 240 mil empleos distribuidos entre los perímetros públicos y los proyectos de empresas privadas, donde se producían anualmente más de un millón de toneladas de fruta, destacándose la uva y el mango, dentro de un área de aproximadamente 10 mil y 22 mil hectáreas, respectivamente. El resto se divide en cultivos de guayaba, coco verde, melón, sandía, acerola, maracuyá y banana, entre otras frutas, además de cultivos hortícolas, como la cebolla, el tomate y otros. Estos cultivos facturaron más de 500 millones de dólares anuales, de los cuales 214 millones corresponden a exportaciones de uva y mango (ACIAJ, 2007).

II.2. Cultivo de la uva

Entre los cultivos de irrigación que se producen en el Submedio del Valle de São Francisco (SVSF), la uva aparece como la segunda más importante en términos de área cultivada. En el año 2007, el área de viñedos en los municipios pernambucanos y bahianos cubría 9.769 hectáreas, superada apenas por el cultivo del mango (22.327 hectáreas), lo que corresponde al 98% de toda el área cultivada con uva en el Noreste (IBGE, 2009).

Según los datos del IBGE (2009), en 2007 esta región ya respondía por más del 39% de la producción de uva fresca para consumo del país. Sin embargo, cuando se considera la producción de uva fina de mesa con y sin semilla ('Italia', 'Benitaka', 'Red Globe', 'Sugraone', 'Thompson Seedless' y 'Crimson Seedless'), o sea, uvas de la especie europea *Vitis vinifera* L., se estima que la participación de esta región puede alcanzar el 90% de la producción nacional.

Cabe señalar la especificidad de la viticultura en el Submedio del Valle de São Francisco, cuyo cultivo se realiza en régimen de irrigación. Debido a la adaptación y el comportamiento fisiológico diferenciado de las diversas variedades cultivadas a las condiciones edafoclimáticas de este ambiente, los procesos fisiológicos de las plantas se aceleran, por lo que la primera zafra puede darse dentro de un año aproximadamente después de ser plantadas. El ciclo productivo de la vid puede oscilar entre los 90 y los 130 días, dependiendo de la planta, por lo que se pueden obtener hasta dos zafas y media por año mediante la adecuación de las técnicas de producción.

Esto permite producir uvas durante todo el año y alcanzar una productividad superior a 30 toneladas por hectárea por año, superando las obtenidas en las demás regiones productoras brasileñas. La posibilidad de producir a lo largo del año tiene un efecto positivo en la generación y permanencia de empleos, en la medida en que el escalamiento de la producción permite una mayor regularidad en la absorción de mano de obra.

Por otro lado, la readecuación de las técnicas de producción también permite que la cosecha de la uva, con y sin semilla, para el consumo "in natura", sea realizada en los períodos de entre-zafra del mercado internacional, cuando los precios están más altos. La producción concentrada en determinados períodos, para aprovechar las ventanas en el mercado internacional, genera una gran demanda de mano de obra dentro de un período corto y es la principal responsable de la generación de contratos de trabajos temporales en el sector frutícola.

Estas peculiaridades convierten la viticultura en una actividad con menor grado de incertidumbre y de elevada rentabilidad económica para los viticultores del Submedio del Valle de São Francisco, y también en la gran generadora de empleos. La producción dirigida a la exportación es la principal generadora de mercados de trabajo estacional en la fruticultura de la región del SMSF.

Según los datos del Agriannual (2008), el volumen de exportaciones derivado del cultivo de la uva en el año 2008 fue del orden de 79.800 toneladas –el 99% del volumen–, por un valor total de 166,3 millones de dólares. Sin embargo, cabe destacar la importancia que tiene el mercado interno en la dinámica de la viticultura de esta región, ya que, además de su función complementaria al mercado externo, determina la economía de escala que exige la actividad exportadora y es la principal fuente de estabilidad del mercado de trabajo en la fruticultura del SMSF. Se calcula que el mercado interno absorbió alrededor de 183.800 toneladas de uva, lo que corresponde al 69% de la producción del SMSF, en el año 2008.

El segmento de la agroindustria de la uva comprende un conjunto heterogéneo de productores y agentes de la cadena productiva con diferentes objetivos y estrategias de inserción en el mercado, que aspiran a responder a la evolución del consumo de productos y a la calidad exigida por los diversos mercados. La actividad de la viticultura comprende un número significativo de pequeñas empresas, ya sea por la participación de un gran contingente de pequeños productores o por el número significativo de empleos generados en la dinámica de servicios asociados a las innumerables actividades desarrolladas a lo largo de la cadena de producción de la uva en la región del SMSF.

La gran mayoría de los pequeños productores produce para el mercado interno. Representan alrededor del 75% de los viticultores y cultivan más de 20% del área de viñedos. Las distintas estrategias adoptadas por estos agentes dan origen a las más diversas formas de organización de la producción, con consecuencias directas sobre la estructura de empleo en la actividad de la viticultura (Silva y Coelho, 2010a).

El cultivo de la vid con irrigación se presenta como la actividad agrícola que mayor cantidad de empleos genera en la región del SMSF, llegando a crear hasta cinco empleos por hectárea/año. Este índice se ha visto reducido debido a un conjunto de innovaciones introducidas en la base técnica de producción y en la organización del trabajo en el proceso productivo de la uva. Aún así, tomando como promedio 2 empleos directos generados por hectárea en el campo y 4 empleos indirectos como consecuencia de la dinámica de los servicios de esta actividad, se calcula que la vitivinicultura en esta región genera más de 72.000 empleos directos o indirectos por año.

La uva de mesa es el cultivo de mayor demanda de mano de obra en la región del SMSF, especialmente de mano de obra femenina, tanto en las actividades relacionadas con la producción en el campo como en las actividades postcosecha en los packing o galpones de embalaje. Pero también es el cultivo que más contribuye a la generación estacional de empleos por la contratación de trabajo temporal femenino y, en menor escala, masculino. La contratación de trabajo permanente y temporal, así como la opción de contratación de trabajo masculino o femenino, depende de la necesidad o requerimiento de mano de obra para el manejo del cultivo en las distintas etapas del ciclo productivo. Sin embargo, también depende de la organización y estrategia de la producción para los diferentes mercados.

II.3. Cultivo del mango

El cultivo del mango reviste especial importancia económica y social debido a que envuelve un gran volumen anual de negocios dirigidos a los mercados interno y externo, y se destaca entre los cultivos de irrigación de la región a pesar de no presentar un elevado coeficiente de generación

de empleos directos, al compararse con otras frutas, aunque sí ofrece oportunidades de empleo que se traducen en empleos indirectos.

El mango, junto con la uva, constituyen las principales frutas de exportación de esta región. Según datos de Agrianual (2008), el volumen de exportaciones que representa el cultivo de mango en esta región fue de alrededor de 124.400 toneladas en 2008, cerca de 110,4 millones de dólares, lo que corresponde al 92% del volumen y valor de las exportaciones brasileñas de mango.

La especialización de la región en la producción de mango tuvo su impulso inicial en la perspectiva de ingreso en el mercado externo, pero actualmente el mercado nacional absorbe gran parte de la producción. El crecimiento del mercado externo del mango no acompañó al rápido ritmo de expansión de las áreas cultivadas y el consiguiente crecimiento de la producción, lo cual se refleja directamente en la evolución de su precio en el mercado internacional. Según Fávero (2008), en 1996 comienza la caída del precio internacional del mango debido a la excesiva oferta de fruta oriunda de Brasil, así como también debido al aumento de la oferta de países exportadores tradicionales, como Israel y Sudáfrica, y la entrada en escena de otros países, como Perú.

La existencia de un mercado interno de grandes dimensiones confiere al sector una relativa autonomía en la organización del proceso de producción. La complementariedad del mercado doméstico tiene gran importancia para las actividades exportadoras, sea como mitigador de las inestabilidades del mercado internacional, o en la absorción de los productos que no cumplen los criterios de calidad exigidos por mercados extranjeros. Por lo tanto, cabe destacar la importancia que el mercado interno desempeña en la dinámica del cultivo del mango en el Submedio del Valle de São Francisco. Se calcula que el mercado interno absorbió cerca de 390.700 toneladas de mango, lo que corresponde al 76% de la producción de la región del SMSF en el año 2008 (Silva y Coelho, 2010b).

La producción de mango dirigida al mercado de productos de alta calidad requiere, cada vez más, de nuevas tecnologías, mano de obra calificada y servicios especializados tanto en el proceso productivo como en las actividades postcosecha (empaquete, embalaje y clasificación). Todo este proceso ha estado acompañado de cambios que se caracterizan por un conjunto de innovaciones en la organización de la producción y del trabajo, dando origen a las diversas formas de relaciones contractuales que se manifiestan bajo la forma de prestación de servicios.

Los productores, especialmente aquellos dedicados a la exportación, comenzaron a adoptar un conjunto de innovaciones técnicas y de organización de la producción que requieren de un contingente de trabajadores más calificados en el proceso productivo. Estas innovaciones se han difundido entre los productores de mango del SMSF y han repercutido directamente en el mercado de trabajo.

Cabe señalar que el mango es cultivado por distintos estratos de productores, con una participación significativa de pequeños productores frutícolas de proyectos públicos de irrigación, que plantan las variedades de "tipo exportación". Se trata de un número importante de pequeños productores con gran capacidad de abastecimiento del mercado doméstico y bajo potencial de inserción en el mercado externo.

La participación de pequeños productores en la cadena productiva del mango está íntimamente relacionada al abastecimiento doméstico y la construcción y ampliación de un circuito regional de producción-distribución-consumo de fruta, vinculado al comercio minorista tradicional de las ferias y verdulerías de las ciudades del Noreste y norte del país. Se trata de un circuito regido por acuerdos y contratos informales que se desarrollan paralelamente a aquellos formados por

estructuras integradas, organizados en redes de carácter nacional y patrocinados por las grandes empresas productoras de frutas, cooperativas y mayoristas, casi siempre regidos por relaciones contractuales bien definidas entre los diversos agentes de las cadenas productivas.

En el Submedio del Valle de São Francisco, según los datos del IBGE (2009), el 75% de los establecimientos que declararon producir mango lo hacen en terrenos de hasta 5 hectáreas y representan el 20% de la producción; en tanto los que declararon producir mango en terrenos que superan las 20 hectáreas representan solo el 7% de los establecimientos y son responsables de más de 60% de la producción (Silva y Coelho, 2010b). Por lo tanto, son las medianas y grandes empresas, con mayor inserción en los mercados nacional e internacional, las que integran estos emprendimientos y dominan la producción de mango en esta región.

A diferencia del cultivo de la uva, el cultivo del mango no exige grandes cantidades de mano de obra a lo largo de su proceso productivo, y tampoco genera fluctuaciones muy significativas en la demanda de trabajo en el proceso de producción. La mayor fluctuación en la demanda de mano de obra también se produce en las empresas dedicadas a la exportación, debido a la concentración de la producción en los períodos que corresponden a las ventanas del mercado internacional.

Las unidades productivas recurren preferentemente a mano de obra masculina para el manejo del cultivo en las distintas etapas del ciclo productivo, a excepción de algunas pocas actividades como el lavado de la fruta y actividades de postcosecha como la clasificación, empaque y embalaje de la fruta en los packing, que demandan mano de obra femenina. Cabe destacar que la mayor demanda de trabajo femenino en estas etapas del proceso productivo es esencialmente temporal. La preferencia por mano de obra masculina se da en aquellas etapas del manejo del cultivo más arduas, para las cuales las mujeres tienen limitaciones. Debido a la movilidad de mano de obra que se requiere para las distintas operaciones en las diversas fases del ciclo productivo del mango, se suele excluir a las mujeres del proceso productivo de este cultivo.

II.4. Evolución reciente de la fruticultura de exportación en el SMSF

Cabe señalar que en la producción de fruta se están tomando en consideración cada vez más los nuevos requerimientos de los mercados. Son requerimientos que imponen un nuevo padrón de calidad de los alimentos, incorporando la preocupación de los consumidores por la inocuidad y las exigencias de certificación para el producto, tomando en consideración las condiciones del lugar de producción y los aspectos ambientales y sociales. En este sentido, se ha registrado una tendencia hacia el crecimiento de la producción de uva y mango certificada mediante la adopción de la PI (Producción Integrada de Frutas); USAGAP (Good Agricultural Practices for USA); Global-GAP (Global Partnership for Good Agricultural Practices), TNC (Tesco Nature's Choice) y HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points), entre otras certificaciones.

La producción dirigida a un mercado de fruta de calidad comienza a exigir cada vez más la utilización de nuevas tecnologías, mano de obra calificada y servicios especializados, tanto en el proceso productivo como en las actividades postcosecha. Es en este contexto que se ha hecho necesario incorporar una serie de innovaciones tecnológicas con el objetivo de automatizar y mecanizar las operaciones agrícolas a fin de reducir los costos de producción, lo cual ha tenido un impacto directo en la composición y oferta de empleos en la región. La automatización de los sistemas de irrigación y de la práctica de fertilización a través de la fertirrigación, y la mecanización de diversas operaciones de manejo del cultivo tienen consecuencias directas sobre la oferta de empleo debido a que se reducen las oportunidades laborales y se requiere de trabajadores más calificados.

Las exigencias actuales de las cadenas de abastecimiento de fruta basadas en nuevas convenciones y exigencias de los mercados determinan los sistemas de producción practicados por la mayoría de los productores de esta región. La capacidad de estos productores para adoptar las normas y convenciones de calidad se convierte en una herramienta fundamental para alcanzar un lugar privilegiado en los mercados, ya que las exigencias de control y certificación de los procesos productivos prevalecen como factores diferenciales frente a la competencia. Estas exigencias son las que determinan la inclusión o exclusión de los productores de uva fina de mesa y mango de esta región en las cadenas de abastecimiento de fruta. En este contexto, también surge un contingente de pequeños y medianos fruticultores profesionales que cumplen un papel importante en el abastecimiento del mercado doméstico y buscan abrirse un espacio en el mercado externo.

Pese a la tendencia expansionista de la fruticultura en el SMSF, este segmento productivo ha sufrido una reducción de la tasa de crecimiento en los últimos años y ahora enfrenta una serie de dificultades que afectan su desempeño. El sector acumula pérdidas ocasionadas por factores climáticos, principalmente por la incidencia de lluvias en la región en el periodo de cosecha frustrando la zafra del primer semestre, y por la reducción de la facturación por concepto de exportaciones, principalmente debido a la apreciación de la moneda brasileña frente al dólar.

La valorización de la moneda brasileña en relación al dólar a partir de mediados de los años 2000, según datos de la ACIAJ (2007), ha golpeado al sector con una reducción del 25% en la facturación de las empresas de exportación. Los problemas relacionados al clima y valor del cambio, asociados al aumento del costo de los insumos y de mano de obra, resultaron en una reducción del orden del 45% en los ingresos de las empresas, lo que provocó una fuerte descapitalización de las mismas (ACIAJ, 2007).

A partir del último trimestre de 2008, la crisis mundial tuvo efectos palpables sobre la organización económica y social de la fruticultura local. La actividad se vio fuertemente afectada por la baja de los precios de la fruta en el mercado internacional, ahondando aún más la crisis en la que ya se encontraba este sector. Las dificultades coyunturales y estructurales que enfrenta el sector productivo han tenido repercusiones sobre la región frutícola del Submedio del Valle de São Francisco, y estas han tenido un impacto significativo en el mercado de trabajo (Silva, 2009).

Pese a las dificultades que enfrenta el sector frutícola del SMSF, el futuro de esta cadena productiva aún presenta un potencial de expansión e inserción en las redes nacional e internacional de abastecimiento agroalimentario, y sigue representando una gran oportunidad para el desarrollo regional.

Dentro de las principales vulnerabilidades de la fruticultura del SMSF que se hicieron evidentes durante la crisis actual se encuentra la estrategia de comercialización hacia el mercado externo con alta concentración de exportaciones, y la gran dependencia de los mercados americano y europeo. La vulnerabilidad también aumenta debido a la venta exclusiva del producto *in natura* y al estar concentrado en solo dos frutas frescas: el mango y la uva; vulnerabilidad que aumenta aún más debido a que se ha concentrado en un abanico reducido de variedades, cuando el mercado externo demanda una creciente diversidad de frutas y variedades.

Las lecciones de la última crisis hicieron que algunas empresas reevaluaran sus estrategias de producción y comercialización. Varias empresas que tenían como principal foco la exportación comenzaron a aprovechar las oportunidades que les ofrecía el mercado interno. Brasil es un país que presenta un bajo consumo per cápita de fruta –alrededor de 57 kilos de frutas por año– en comparación, por ejemplo, con los países europeos cuyo consumo per cápita es de 107 kilos. La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda un consumo anual de 100 kilos de fruta por

persona. El aumento de los ingresos de la población en los últimos años y la campaña nacional actualmente en curso para aumentar el consumo de fruta en el país abre oportunidades para la ampliación del mercado interno de fruta y sus derivados, principalmente el jugo. Se trata de un movimiento que ya se encuentra en curso, y la reciente instalación de industrias de procesamiento de fruta para la producción de jugos y agua de coco, entre otros derivados, ya es una realidad. Las consecuencias de estas tendencias de cambio sobre el mercado de trabajo aún son impredecibles, pero apuntan a la consolidación de un mercado de trabajo menos estacional.

II.5. Tipificación de las unidades productivas de la región del SMSF

Existe una enorme variedad de tipos de unidades de producción dedicadas a la fruticultura en la región del SMSF. Sus características son determinadas según el tamaño y nivel de producción, la capacidad financiera o de inversión de los propietarios, las estrategias de especialización o diversificación de la producción, y las formas de inserción en los mercados domésticos o de exportación, entre otros factores. En algunos casos, estos factores o estrategias coexisten o están presentes en una misma unidad de producción. Para efectos de este estudio, cabe mencionar el impacto que esta diferenciación ha tenido en las relaciones de trabajo y el mercado de mano de obra en la fruticultura. En los levantamientos realizados para este estudio se identificaron varios tipos de unidades productivas de uva y mango que han adoptado estrategias diferenciadas de gestión de mano de obra, entre las cuales destacamos:

- 1) Grandes empresas especializadas en uva para el mercado de exportación. Son empresas de gran tamaño con terrenos de cultivo superiores a las 100 hectáreas, con alta capacidad de inversión en infraestructura de producción y postcosecha. Las unidades productivas están dedicadas a la exportación de uva y se encuentran insertas sólidamente en las estructuras de abastecimiento de fruta del mercado internacional. Las estructuras de producción cuentan con la capacidad necesaria para cumplir con todos los requisitos exigidos por las certificaciones de los productos y cuentan con packing modernos y bien equipados. Disponen de contratos de exportación y casi siempre recurren a terceros para abastecerse de uva para poder cumplir sus compromisos comerciales. Estas empresas concentran toda la producción para exportación en un determinado período, normalmente entre los meses de septiembre y octubre. Como consecuencia de esta estrategia de producción, las empresas de este tipo mantienen un número relativamente reducido de empleados contratados específicamente para determinadas operaciones regulares y más especializadas en el manejo del cultivo (irrigación, operaciones mecánicas, mantención de equipamiento, entre otras) y actividades administrativas. La gran mayoría de las operaciones de manejo de varias etapas del ciclo de producción, en el campo y los packing, es realizada dentro de un corto período de tiempo y las empresas recurren a la contratación de empleados de zafra, por tiempo determinado. En el período de mayor demanda de mano de obra, el número de contratos de trabajadores temporeros puede aumentar 550% en relación a la planilla de empleados. Estos trabajadores contratados son predominantemente mujeres.
- 2) Grandes empresas especializadas en uva para el mercado de exportación y el mercado interno. Estas empresas tienen las mismas características de las empresas que se dedican exclusivamente a la exportación en términos de estructura y capacidad de inversión. Establecen contratos de comercialización con las grandes redes de distribución frutícola nacional e internacional, y también compran uva a terceros para cumplir los contratos. A pesar de que priorizan el mercado de exportación, las empresas de este tipo operan en el mercado interno que demanda uva durante todo el año y requiere de una producción escalonada. En consecuencia, varias prácticas de manejo intensivo de mano de obra que son realizadas dentro de un período corto de tiempo son de carácter itinerante en la unidad de producción. El escalonamiento

de la producción disminuye el carácter estacional de la producción, reduciendo la necesidad de contratar un gran número de trabajadores temporeros. Aún así, las empresas que adoptan esta estrategia en el período de mayor demanda del mercado externo necesitan ampliar en alrededor de un 300% su plantilla de funcionarios con trabajadores temporeros, predominantemente mujeres.

- 3) Pequeñas y medianas empresas especializadas en uva para el mercado de exportación y el mercado interno. Son empresas con terrenos de entre 10 y 100 hectáreas, con mediana capacidad de inversión para montar la estructura de tratamiento, refrigeración y almacenamiento de la uva y para cumplir los requerimientos de certificación de los productos exigidos por los compradores. Pueden establecer contratos de exportación de uvas, pero, en su mayoría, son proveedores de las grandes empresas exportadoras. La doble estrategia de producción para mercados diferenciados permite la utilización de mano de obra fija y solo recurren eventualmente a la contratación de trabajadores temporeros, de forma complementaria, por un período corto de tiempo en momentos de mayor demanda laboral, principalmente durante las etapas de cosecha y embalaje. Como no cuentan con estructura de packing, parte de las actividades postcosecha son asumidas por las empresas exportadoras que adquieren sus uvas.
- 4) Pequeñas y medianas empresas con producción especializada en el cultivo de uva para el mercado interno. Presentan una estructura, tamaño y capacidad de inversión inferior a las que destinan parte de la producción al mercado externo. Debido a las características del mercado interno, no necesitan cumplir los requerimientos de certificación exigidos para la exportación y normalmente cuentan con infraestructura más simple pero suficiente para el cumplimiento de las exigencias y normas que regulan las condiciones laborales establecidas por el Ministerio del Trabajo y Empleo, o negociadas en los convenios colectivos de trabajo. Cabe destacar que la mayoría de estas empresas adhiere voluntariamente o adopta los criterios establecidos en los protocolos para la certificación de fruta, como forma de mejorar la gestión de la empresa, establecer el control de la producción, y cumplir las exigencias y normas de las instituciones de regulación del trabajo, así como para permitir la venta de sus productos a los proveedores más exigentes, inclusive las empresas de exportación que eventualmente solicitan sus productos. Como planifica su producción de forma escalonada, este tipo de empresa establece una rutina de trabajo que aprovecha al máximo la mano de obra contratada permanente y recurre, de manera ocasional, a la contratación de mano de obra temporal. Estas son las empresas que logran mantener una plantilla de trabajadores más permanente.
- 5) Grandes empresas especializadas en el cultivo de mango para el mercado de exportación. Empresa de gran tamaño con áreas superiores a 200 hectáreas de mango. Poseen gran capacidad de inversión y disponen de amplia infraestructura para la producción de mango para exportación, con packing bien equipados y aptos para el tratamiento hidrotérmico, una de las exigencias del mercado norteamericano, y para cumplir los requisitos de certificación de GlobalGAP, USAGAP, TNC, HACCP y PI, entre otros. Estas empresas están bien posicionadas en las cadenas internacionales de abastecimiento de fruta y logran establecer contratos con grandes redes de distribución y mayoristas internacionales. Este tipo de empresa cumple un papel importante en la coordinación de la cadena a nivel superior de la producción, y normalmente adquieren el mango de otros productores para cumplir sus contratos de exportación. El cultivo del mango no requiere de un gran contingente de trabajadores durante su ciclo de producción, por lo que las empresas procuran mantener una plantilla de funcionarios más permanente y solo recurren a la contratación de mano de obra temporal en ciertas etapas del proceso productivo. Por lo tanto, la mano de obra femenina es más utilizada en las actividades de los packing y en pocas operaciones del ciclo productivo del mango.

- 6) Grandes empresas especializadas en el mango para el mercado de exportación y el mercado interno. Estas tienen características parecidas a las empresas que desarrollan su actividad exclusivamente en operaciones de exportación. Cuentan con buena infraestructura de producción y exportación, aunque generalmente menos sofisticadas, y adoptan todos los requisitos exigidos por los mercados externo e interno. Sin embargo, a pesar de adoptar la doble estrategia de comercialización para ambos mercados, también deben recurrir a terceros para abastecerse de mango para poder cumplir sus contratos. Como la demanda de mango para el mercado interno es más prolongada que la del mercado de exportación, ya que puede extenderse por el año entero, la demanda de mano de obra estacional es menor, ya sea debido a la necesidad de extender el período de producción o debido a la compra continuada de mango a terceros para establecer un flujo más constante de oferta de mango al mercado.
- 7) Pequeña y mediana empresa especializada en mango para el mercado de exportación y el mercado interno. Este tipo de empresa, con terrenos de cultivo de mango que superan las 20 hectáreas, cuenta con una estructura de producción compatible con las exigencias y requerimientos de certificación y, normalmente, adoptan las prácticas recomendadas por estos protocolos, independiente del destino final de su producción. Normalmente operan en función del mercado externo y venden parte de la producción a las empresas exportadoras, aunque también establecen contratos con compradores que abastecen al mercado interno. El mercado interno, además de crear un flujo de caja permanente para la unidad de producción, también se presenta como vía de escape para los períodos de precios desfavorables en la exportación. Este tipo de empresa privilegia la utilización de una plantilla de mano de obra permanente, preferentemente de trabajadores del sexo masculino que pueden ser movilizados a las diversas operaciones del ciclo productivo del mango. Como el cultivo normalmente es realizado por los compradores, estas empresas solo recurren ocasionalmente a mano de obra temporera en ciertas etapas del ciclo productivo.
- 8) Pequeñas y medianas empresas con producción diversificada que tienen el mango como principal actividad dirigida al mercado interno y externo. Son empresas con terrenos de cultivo que superan las 10 hectáreas y tienen como buque insignia la producción de mango. Con pequeña o mediana capacidad de inversión, estas empresas se esfuerzan por establecer una infraestructura que permita dar cumplimiento a las exigencias y requerimientos de las normas de certificación, y adherir a la norma de Producción Integrada de Frutas (PI) y, en algunos casos, al protocolo de certificaciones privadas, como GlobalGap. Por lo general no cuentan con infraestructura de packing aunque sí pueden disponer de una estructura más sencilla de procesamiento y embalaje para el mango y otras frutas cosechadas. En el caso específico del mango, la cosecha es casi siempre realizada por los compradores, que cuentan con equipos de trabajadores para esta operación. Como explotan otros cultivos, como guayaba, acerola y coco, en algunos casos logran racionalizar y movilizar la mano de obra en el proceso productivo de los distintos cultivos con un equipo de trabajadores fijos y contratan trabajadores temporeros autónomos para algunas operaciones que exigen o requieren mayor concentración de mano de obra en períodos cortos. La informalidad de estos contratos se observa principalmente en la poda del mango y la cosecha de guayaba y acerola, entre otras operaciones.
- 9) Pequeñas empresas con producción diversificada que cultivan uva o mango exclusivamente para el mercado interno. Son pequeñas unidades productivas con una capacidad reducida de inversión en infraestructura productiva y establecen una estrategia de diversificación de producción con la explotación de otros cultivos, tales como banana, guayaba, piña, acerola, coco y, a veces, con cultivos de ciclo corto como el melón, sandía, maíz y frijoles, entre otros. El principal objetivo de la diversificación del cultivo es establecer un flujo constante de ingresos y la

racionalización de los factores de producción disponibles, entre ellos la mano de obra. A pesar de que este tipo de unidad de producción podría mantener una plantilla de funcionarios más o menos permanente, lo que se observa en la práctica es un alto grado de informalidad en la contratación de mano de obra para ciertas etapas del proceso productivo. Como se trata de pequeñas empresas que suelen confundirse con unidades de producción familiar, normalmente escapan de la acción de las instituciones de fiscalización laboral. El elevado número de unidades de producción con esas características contribuye fuertemente al establecimiento de relaciones contractuales de trabajo precarias en la fruticultura del SMSF. En lo que se refiere al monto de la remuneración, no existe diferencia con las otras unidades; los trabajadores quedan totalmente al margen de los derechos y beneficios ofrecidos por la legislación laboral. Por otro lado, estas pequeñas unidades que operan en la informalidad absorben parte de la mano de obra fluctuante y desempleada de las grandes y medianas productoras dedicadas a la exportación.

Cabe, por lo tanto, analizar cuál es el impacto real de estas diversas formas y estrategias de producción, y cómo estas se reflejan en las relaciones contractuales de trabajo y sus repercusiones en el trabajo femenino.

III. El trabajo de la mujer en las zonas rurales del Noreste de Brasil

En Brasil, la población económicamente activa se registra a partir de los 10 años de edad. Sin embargo, ese parámetro encierra una contradicción dado que la Constitución Federal de 1988 (Art. 7, XXXIII) solo admite el trabajo, en general, para personas a partir de los 16 años de edad y establece la prohibición de trabajo nocturno, peligroso o insalubre a menores de 18 años.

Por lo tanto, para determinar la inserción laboral de la mujer, en este estudio se consideró el conjunto de personas mayores de 16 años. Siguiendo este criterio, a continuación se presentan algunos datos básicos sobre el contingente de mujeres con potencial para componer la fuerza laboral del sector productivo, levantadas a partir del reprocesamiento de los datos de la Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios (PNAD) realizada en 2009, destacando la situación ocupacional de las mujeres en las zonas rurales de la región Noreste y de los estados de Pernambuco y Bahía en relación con su situación en la región considerada como un todo, y en el país.

III.1. Las trabajadoras rurales en el Noreste y en los estados de Pernambuco y Bahía

Según los datos de la PNAD 2009, el 90% de las mujeres mayores de 16 años en Brasil sabe leer; sin embargo, en la zona rural del Noreste esta proporción cae a 70%, y en los estados de Pernambuco y Bahía las mujeres que saben leer representan el 68% y 70%, respectivamente. O sea, alrededor del 30% de las mujeres rurales de la región Noreste no sabe leer o tiene baja escolaridad, con un promedio menor a los 5,4 años de estudios en comparación con los 8,7 años registrados en el país.

En lo que se refiere a la inserción laboral, se constata que en Brasil el 59% de las mujeres de 16 años de edad o más son económicamente activas; en el Noreste esta proporción es de 55%. En las zonas rurales, las mujeres activas también representaban el 55% en todas las regiones y 46% y 60%, respectivamente, en los estados de Pernambuco y Bahía. Dentro de la población económicamente activa, el 95% de las mujeres que residen en las zonas rurales del Noreste estaban ocupadas o empleadas. La proporción de mujeres ocupadas en las zonas rurales de Pernambuco y Bahía representaba, respectivamente, el 91% y 94%, superando incluso los índices registrados en Brasil, que indican una proporción de 89% de mujeres consideradas ocupadas o empleadas.

La principal actividad de las mujeres que residen en el medio rural del Noreste brasileño y en los estados de Pernambuco y Bahía es predominantemente agrícola. Conforme se observa en el Cuadro 1, en los estados bajo análisis, la proporción de mujeres ocupadas en el medio rural, cuya principal actividad es la actividad agrícola, representa el 67% en Pernambuco y el 71% en Bahía. La segunda actividad más representativa para mujeres que residen en los referidos estados se sitúa en el ámbito de los servicios sociales de educación y salud, con el 11% y 7%, respectivamente.

Sin embargo, al analizar la situación ocupacional de las mujeres que residen en las zonas rurales del Noreste, se observa que la mayoría de ellas trabajan en la producción para autoconsumo (31%), no reciben remuneración (23%) o trabajan por cuenta propia (16%). Como se puede observar en el Cuadro 2, la situación ocupacional de la mujer empleada sigue siendo precaria en lo que se refiere a la formalización del trabajo, ya que solo el 11% tiene un vínculo laboral formal; de ellas, el 6% son funcionarias públicas y el otro 5% son empleadas con contrato de trabajo firmado, incluso como trabajadoras domésticas, quienes representan el 0,6% de los empleos formales. La proporción de mujeres empleadas que residen en la zona rural del Noreste sin contrato de trabajo

firmado representa el 19%, de las cuales el 7% son trabajadoras domésticas. La proporción de mujeres que ocupan la posición de empleadora es exigua.

Cuadro 1: Actividad principal de las mujeres mayores de 16 años ocupadas en Brasil, el Noreste, la zona rural del Noreste y la zona rural de Pernambuco y Bahía, en 2009.

Actividad principal	Brasil	Noreste	Noreste Rural	Pernambuco	Bahía
Agrícola	12%	21 %	65 %	67 %	71 %
Otras actividades industriales	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Industria de transformación	12 %	9 %	6 %	3 %	4 %
Construcción	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Comercio y reparación	17 %	17%	5%	3%	5%
Alojamiento y alimentación	5%	5%	2%	1%	2%
Transporte, almacenaje y Comunicación	2%	1%	0%	0%	0%
Administración pública	5%	5%	3%	3%	3%
Educación, salud y servicios sociales.	17%	16%	9%	11%	7%
Servicios domésticos	17%	16%	8%	9%	7%
Otros servicios colectivos, sociales y personales.	6%	5%	1%	1%	1%
Otras actividades	7%	4%	1%	1%	0%
Actividades no especificadas	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: Datos de la PNAD 2009 reprocesados por los autores.

La proporción de mujeres ocupadas que residen en la zona rural del estado de Pernambuco con empleos formales es un poco más alta que la del Noreste rural debido a la mayor participación de funcionarias públicas (8%), conformando el 12% de ocupaciones formales de trabajo: sin embargo, en lo que se refiere a la proporción de empleadas sin contrato de trabajo, esta alcanza el 21% de las mujeres, superando al Noreste rural. La situación ocupacional de las mujeres rurales del estado de Bahía se presenta más precaria al compararla con la del estado de Pernambuco y el Noreste rural, considerando que solamente el 8% de las mujeres que residen en las zonas rurales tienen empleos formales, frente al 23% que se encuentran sin contrato de trabajo.

Cuadro 2: Proporción de mujeres mayores de 16 años empleadas en Brasil, el Noreste, la zona rural del Noreste y las zonas rurales de Pernambuco y Bahía, en 2009.

Situación ocupacional	Brasil	Noreste	Noreste Rural	Pernambuco	Bahía
Empleada con contrato de trabajo	30%	18%	4%	3%	4%
Militar	0%	0%	0%	0%	0%
Funcionaria pública	10%	10%	6%	8%	4%
Otra empleada sin contrato de trabajo	13%	15%	12%	13%	16%
Trabajadora doméstica con contrato de trabajo	5%	2%	1%	1%	0%
Trabajadora doméstica sin contrato de trabajo	12%	14%	7%	8%	7%
Independiente	16%	19%	16%	17%	12%
Empleadora	3%	2%	0%	1%	1%
Trabajadora en la producción para autoconsumo	6%	10%	31%	27%	29%
Trabajadora en la construcción para uso propio	0%	0%	0%	0%	0%
No recibe remuneración	6%	9%	23%	23%	28%

Fuente: Datos de la PNAD 2009 reprocesados por los autores.

La precariedad de la situación ocupacional de las mujeres en las zonas rurales del Noreste, en particular en los estados de Pernambuco y Bahía, es mucho más evidente al compararla con datos sobre la mujer brasileña y el noreste en general. En Brasil, el 45% de las mujeres ocupadas tienen empleos formales con contrato de trabajo o son funcionarias públicas, en comparación con el 25% de las mujeres empleadas sin contrato de trabajo firmado, incluidas las trabajadoras domésticas (5%), que se encuentran en esta situación.

III.2. Mujer y pobreza rural en el Noreste y los estados de Pernambuco y Bahía

Como criterio para la definición de mujeres pobres se aplicó una línea de pobreza equivalente a un ingreso per cápita familiar en los hogares igual o inferior a medio salario mínimo vigente a septiembre de 2009², cuyo valor monetario era R\$ 465 (cuatrocientos sesenta y cinco reales). O sea, toda mujer incluida en este universo de familias u hogares cuyo ingreso per cápita es inferior a R\$ 232,50 (doscientos treinta y dos reales y cincuenta centavos) fue considerada pobre aunque, individualmente, alguna mujer del grupo familiar pudiera obtener un ingreso superior a este nivel.

Siguiendo el criterio anterior, se observa que la pobreza afecta 8,89 millones de mujeres en el Noreste, de las cuales el 67% reside en zonas urbanas. Las mujeres consideradas pobres en el Noreste rural brasileño son cerca de 3 millones y representan el 33% de las mujeres pobres de la región. Los datos del Cuadro 3 indican que, en números absolutos, la mayor concentración de mujeres consideradas pobres en los estados de Pernambuco y Bahía se encuentra en las ciudades. En el estado de Pernambuco específicamente, solo el 27% de las mujeres pobres reside en zonas rurales.

Cuadro 3: Número y proporción de mujeres pobres, total y por zona de residencia (urbana y rural), en el Noreste, Pernambuco y Bahía, en 2009.

Mujeres pobres	Noreste	%	Pernambuco	%	Bahía	%
Mujeres pobres total	8.893.797	100	1.478.993	100	2.338.975	100
Mujeres pobres urbanas	5.945.659	67	1.084.839	73	1.458.726	62
Mujeres pobres rurales	2.948.138	33	394.154	27	880.249	38

Fuente: Datos de la PNAD 2009 reprocesados por los autores.

Como se observa en el Cuadro 4, el número total de mujeres pobres que trabaja en actividades agrícolas en el Noreste con empleos permanentes representa solo el 0,3% del universo de mujeres pobres de la región (8.893.797). Si se considera el número total de mujeres para los estados de Pernambuco y Bahía, se constata que estas representan alrededor del 0,4%.

² El principal parámetro para definir la línea de pobreza en Brasil sería el criterio adoptado por el programa de transferencias monetarias del Ministerio de Desarrollo Social y Combate al Hambre (MDS), el Programa Bolsa Familia, que establece en el Art. 18 del Decreto Nº. 6.917 de 2009, que las familias en situación de pobreza y extrema pobreza son caracterizadas, respectivamente, por un ingreso familiar mensual per cápita de hasta R\$ 140 (ciento cuarenta reales) y R\$ 70 (setenta reales). Este último valor fue revalidado como principal parámetro adoptado por el Programa Brasil Sin Miseria lanzado recientemente por la presidenta Dilma Rousseff. El Programa tiene como público prioritario los 16.267.197 ciudadanos brasileños con un ingreso mensual de hasta R\$ 70, identificados en base a los datos del Censo del IBGE y estudios del Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Según estos datos, de los brasileños mayores de 15 años que ganan hasta R\$ 70 al mes y que viven en zonas rurales, el 30,3% son analfabetos; en el área urbana este índice es de 22%. Entre quienes se encuentran en situación de extrema pobreza, el 50,5% son mujeres. Las regiones Noreste y Norte son las que presentan los mayores índices de población en situación de miseria, con el 18% y 17%, respectivamente. De cada cien brasileños en situación de extrema pobreza, 75 viven en una de estas dos regiones. Según los datos del IBGE, el 47% de los extremadamente pobres reside en zonas rurales. De los brasileños que residen en el campo, uno de cada cuatro se encuentra en situación de extrema pobreza.

Cuadro 4: Número de mujeres pobres con empleo permanente en actividades agrícolas en el Noreste, Pernambuco y Bahía: total y por zona de residencia (urbana y rural): 2009.

Mujeres pobres	Noreste	Pernambuco	Bahía
Total de mujeres pobres	23.231	5.529	8.341
Mujeres pobres urbanas	11.204	2.764	4.692
Mujeres pobres rurales	12.027	2.765	3.649

Fuente: Datos de la PNAD 2009 reprocesados por los autores.

Los datos del Cuadro 5 indican que el número total de mujeres pobres con empleos temporales en las actividades agrícolas en el Noreste representa apenas el 1% del universo de mujeres consideradas pobres en la región. Para los estados de Pernambuco y Bahía, este porcentaje corresponde al 0,7% y 3%, respectivamente.

Cuadro 5: Número de mujeres pobres con empleo temporal en actividades agrícolas en el Noreste, Pernambuco y Bahía: total y por zona de residencia (urbana y rural): 2009.

Mujeres Pobres	Noreste	Pernambuco	Bahía
Total de mujeres pobres	95.438	11.303	61.509
Mujeres pobres urbanas	29.676	4.115	17.721
Mujeres pobres rurales	65.762	7.188	43.788

Fuente: Datos de la PNAD 2009 reprocesados por los autores.

Por tratarse de datos de la PNAD 2009, una encuesta basada en muestras, los números absolutos y la proporción de mujeres pobres con empleo permanente y temporal que derivan de la comparación con el universo de mujeres pobres podrían estar subestimados, sin embargo estos indican que la proporción de mujeres pobres empleadas de manera permanente o temporal en las actividades agrícolas en el Noreste es pequeña debido al reducido tamaño del mercado de trabajo en la actividad agrícola de la región³. Se desprende, por lo tanto, que la gran mayoría de las mujeres se encuentra en una situación ocupacional de producción para autoconsumo o trabajo independiente, si no se encuentra en condición de no remunerada. Las oportunidades de empleo en la actividad agrícola de la región y de los estados analizados son limitadas.

Los datos de los cuadros anteriores también revelan que una parte significativa de las mujeres pobres empleadas en actividades agrícolas reside en áreas urbanas. Del total de mujeres pobres del Noreste con empleos permanentes en la actividad agrícola, el 48% reside en áreas urbanas. En los estados de Pernambuco y Bahía esta proporción llega al 50% y 56%, respectivamente. O sea, más de la mitad de las mujeres pobres con empleo permanente en actividades agrícolas en esos estados son de zonas urbanas.

Asimismo, en lo que se refiere a las mujeres pobres con empleo temporal en las actividades agrícolas, se observa que el 31,1% de ellas reside en áreas urbanas. En los estados de Pernambuco y Bahía esta proporción alcanza el 36% y 29%, respectivamente. O sea, casi un tercio de las mujeres pobres con empleos temporales en la actividad agrícola reside en zonas urbanas.

El ingreso promedio del empleo principal de las mujeres del Noreste es de R\$ 157,63 (ciento cincuenta y siete reales y sesenta y tres centavos) y en los estados de Pernambuco y Bahía de

³ Para la PNAD el empleo es considerado temporal cuando la duración del contrato o acuerdo de trabajo, verbal o escrito, tiene un término establecido, y permanente cuando la duración no tiene término establecido. Por lo tanto, no se refieren solo a los empleos basados en contratos formales, con contrato de trabajo.

R\$201,67 (doscientos un reales y sesenta y siete centavos) y R\$ 146,74 (ciento cuarenta y seis reales y setenta y cuatro centavos), respectivamente. En tanto, al observar los datos del Cuadro 6, se constata que el ingreso promedio del empleo principal de las mujeres del Noreste que residen en zonas rurales es de solo R\$ 74,66 (setenta y cuatro reales y seis centavos), muy cercano a la línea que separa a los ciudadanos brasileños que se encuentran en situación de extrema pobreza, establecida en R\$ 70,00 (setenta reales). En el caso específico del estado de Bahía, el ingreso promedio del empleo principal de las mujeres pobres que residen en las áreas rurales es de solo R\$ 67,21 (sesenta y siete reales con veintiún centavos), o sea, por debajo de la línea de pobreza, por lo que se encuentran en situación de extrema pobreza.

Cuadro 6: Ingreso promedio del empleo principal de mujeres pobres, total y por zona de residencia (urbana e rural), en reales (R\$), en el Noreste, Pernambuco y Bahía, en 2009

Ingreso promedio del empleo principal de las mujeres pobres	Noreste	Pernambuco	Bahía
Ingreso mujeres pobres total	157,63	201,67	146.74
Ingreso mujeres pobres urbanas	216,37	250,66	216.16
Ingreso mujeres pobres rurales	74,66	106,55	67.21

Fuente: Datos de la PNAD 2009 reprocesados por los autores.

Al analizar los datos sobre las mujeres pobres que se identifican como personas de referencia en los hogares, se constata que suman alrededor de 2,58 millones y corresponden al 29% de las mujeres jefas de hogar en hogares rurales en el Noreste consideradas pobres. De estas, el 81% reside en zonas urbanas y el 19% en zonas rurales. Como se observa en el Cuadro 7, el estado de Bahía sobresale en relación con el estado de Pernambuco, tanto en números absolutos como en la proporción de mujeres jefas de hogar en el medio rural, y participa con casi un tercio de ellas en la región Noreste.

Cuadro 7: Número y proporción de mujeres pobres, total y por zona de residencia (urbana y rural), identificadas como persona de referencia del domicilio, en el Noreste, Pernambuco y Bahía, en 2009

Mujeres – Personas de referencia del domicilio	Noreste	%	Pernambuco	%	Bahía	%
Mujeres pobres total	2.581.096	100	430.827	100	700.834	100
Mujeres pobres urbanas	2.097.636	81	374.216	87	543.387	78
Mujeres pobres rurales	483.460	19	56.611	13	157.447	22

Fuente: Datos de la PNAD 2009 reprocesados por los autores.

El ingreso promedio mensual del empleo principal de las mujeres pobres jefas de hogar en el Noreste es de alrededor de R\$ 223,75 (doscientos veintitrés reales y setenta y cinco centavos). Cuadro 8: en los estados de Pernambuco y Bahía el ingreso promedio es de R\$ 271,87 (doscientos setenta y un reales y ochenta y siete centavos) y R\$ 201,91 (doscientos y un reales y noventa y un centavos), respectivamente. Sin embargo, para las mujeres pobres rurales que son las personas de referencia en sus hogares, el ingreso promedio del empleo principal cae en los estados mencionados (Pernambuco y Bahía) a R\$ 145,35 (ciento cuarenta y cinco reales y treinta y cinco centavos) y R\$ 105,57 (ciento cinco reales con cincuenta y siete centavos), respectivamente.

Cuadro 8: Ingreso del empleo principal de mujeres pobres, total y por zona de residencia (urbana y rural), en reales (R\$) identificadas como personas de referencia del domicilio, en el Noreste, Pernambuco y Bahía, en 2009.

Ingreso del trabajo principal de las mujeres personas de referencia del domicilio	Noreste (R\$)	Pernambuco (R\$)	Bahía (R\$)
Ingreso mujeres pobres (Total)	223,75	271,87	201,91
Ingreso mujeres pobres urbanas	253,48	299,64	235,86
Ingreso mujeres pobres rurales	118,64	145,35	107,57

Fuente: Datos de la PNAD 2009 reprocesados por los autores.

Por lo tanto, para esta categoría de mujeres pobres analizada, el ingreso promedio del empleo principal es levemente superior a la línea de pobreza para las jefas de hogar del estado de Pernambuco, principalmente para aquellas que residen en las áreas urbanas. Esto significa que, a pesar de que el ingreso promedio de la mujer jefa de hogar es superior a la línea de la pobreza, el ingreso per cápita se encuentra por debajo de este nivel y le adjudica la condición de familia pobre.

Sin embargo, el ingreso obtenido por las mujeres consideradas pobres empleadas en carácter permanente en las actividades agrícolas en el Noreste, así como en los estados de Pernambuco y Bahía, supera el promedio de ingresos del universo de las demás mujeres pobres que realizan otras actividades, sean ellas la persona de referencia del hogar o no. Como puede observarse en el Cuadro 9, la excepción se encuentra en las mujeres con empleo permanente en la actividad agrícola en el estado de Pernambuco, especialmente las que residen en áreas urbanas.

Cuadro 9: Ingreso del empleo principal de mujeres pobres con empleo permanente en actividades agrícolas en el Noreste, Pernambuco y Bahía (R\$): total y por zona de residencia (urbana y rural): 2009

Mujeres pobres	Noreste	Pernambuco	Bahía
Total de mujeres pobres	284,38	246,33	383,73
Mujeres pobres urbanas	310,55	183,65	436,06
Mujeres pobres rurales	260,00	309,00	316,44

Fuente: Datos de la PNAD 2009 reprocesados por los autores.

El ingreso de las mujeres pobres con empleo temporal en actividades agrícolas es levemente superior al ingreso promedio del universo de las mujeres pobres ocupadas en otras actividades en el Noreste y en los estados de Pernambuco y Bahía. Como puede observarse en el Cuadro 10, entre las mujeres pobres con empleo temporal en actividades agrícolas, las que residen en las áreas rurales reciben los ingresos más bajos. Pero el ingreso de las mujeres empleadas en la actividad agrícola aún es bastante superior al que reciben las mujeres pobres que realizan otras actividades en el área rural.

Cuadro 10: Ingreso del empleo principal de mujeres pobres con empleo temporal en actividades agrícolas en el Noreste, Pernambuco y Bahía (R\$): total y por zona de residencia (urbana e rural): 2009.

Mujeres pobres	Noreste	Pernambuco	Bahía
Total de mujeres pobres	168,64	257,74	168,90
Mujeres pobres urbanas	220,59	402,92	207,74
Mujeres pobres rurales	145,19	174,63	153,19

Fuente: Datos de la PNAD 2009 reprocesados por los autores.

Finalmente, es importante presentar la proporción de mujeres jubiladas y pensionadas en las áreas rurales del Noreste y los estados de Pernambuco y Bahía. Los ingresos obtenidos por las mujeres de estas fuentes tienen una influencia determinante en la composición del ingreso familiar, si es que no representan la única fuente de ingreso que asegura el sustento del grupo familiar. En las áreas rurales del Noreste, la proporción de mujeres jubiladas y pensionadas representa el 19% y 5%, respectivamente. En los estados de Pernambuco y Bahía, la proporción de jubilados alcanza el 17% y 20%, en tanto la proporción de pensionados es de 7% y 5%, respectivamente. La proporción de mujeres jubiladas en las referidas áreas rurales supera la registrada en la región Noreste (13%), considerada como un todo, y en el país (12%), en tanto la proporción de mujeres que contribuyen a la previsión social en el área rural de Noreste solo representa el 15%, frente al 54% de mujeres contribuyentes brasileñas. En los estados de Pernambuco y Bahía la proporción de mujeres que contribuyen a la previsión social es del 19% y 13%, respectivamente, lo que deja de manifiesto el carácter subvencionador del Estado brasileño para estas y otras transferencias de ingreso como, por ejemplo, el Programa Bolsa Familia, entre otros.

IV. Empleo rural en el SMSF y el mercado de trabajo en la fruticultura

El empleo rural en la región del Submedio del Valle de São Francisco reviste gran importancia debido al número de personas involucradas en las actividades agrícolas. Sin embargo, los datos estadísticos existentes sobre el número de empleos generados por la agricultura, y en particular sobre la fruticultura, son limitados y controvertidos⁴. Según los datos del Censo Agropecuario 2006, 62.100 personas estaban empleadas en actividades agropecuarias en los municipios que integran la región del SMSF, de las cuales el 70% eran hombres y las mujeres representaban el 30% del personal ocupado en los establecimientos agropecuarios⁵.

La fruticultura se destaca con un contingente de 36.600 personas empleadas en los establecimientos rurales, lo que corresponde al 59% del total de empleos en actividades agropecuarias en el SMSF. Según los datos del Censo Agropecuario 2006, el total de mujeres era 13.100, o sea, una participación del 36% de las personas empleadas en la fruticultura. Cabe destacar que el cultivo de uva empleaba 21.700 personas, correspondiente al 35% del total de personas empleadas en actividades agropecuarias en la región bajo estudio. Las mujeres representan el 43% (9.400) de las personas ocupadas en la viticultura del SMSF.

Según los datos del Catastro General de Empleados y Desempleados (CAGED), del Ministerio del Trabajo y Empleo (MTE), el sector agropecuario creó 38,3 mil empleos formales en la región del SMSF en 2010, concentrados en los municipios de Petrolina, Juazeiro y Casa Nova⁶. Estos datos reflejan, en parte, la concentración de empresas agropecuarias en los tres municipios mencionados que se dedican a la actividad frutícola e incluye el cultivo de caña de azúcar que se realiza solamente en el municipio de Juazeiro.

Los números sugieren una significativa participación del sector agropecuario, particularmente de la fruticultura, en el mercado de trabajo formal de los municipios del SMSF, considerando que representa el 93% de los empleos formales registrados en el municipio de Casa Nova (BA), en 2010. Asimismo, en los municipios de Petrolina (PE) y Juazeiro (BA) que concentran la economía del territorio, con una alta población urbana y gran dinámica de servicios, los empleos formales generados en la actividad agrícola representan el 55% y 40%, respectivamente, del número de empleados admitidos en el año 2010 en todas las actividades económicas.

En los municipios del territorio como Remanso, Sobradinho, Pilão Arcado, Orocó y Cabrobó donde existe poca presencia de la fruticultura, los registros de empleos formales son mínimos dado que, a pesar de que los datos del CAGED hacen referencia a la actividad agrícola en general, se refieren en casi su totalidad al empleo en la fruticultura, según lo que pudimos confirmar en el levantamiento de este estudio junto con la Superintendencia Regional del Trabajo (SRT/TEM) de Juazeiro (BA). La única excepción es el municipio de Juazeiro en el cual la fruticultura está presente, aunque también se considera polo de la agroindustria de la caña de azúcar. Según la información del SRT/TEM, el sector cañero absorbió en 2010 cerca de 4 mil empleos, de los cuales alrede-

⁴ Los datos del Censo 2000 no reflejan la situación actual de empleos; sin embargo, los datos del Censo 2010, en lo que dice relación con el empleo, aún no han sido divulgados. Los datos de la encuesta mensual de empleos solo abarcan las regiones metropolitanas, en tanto los datos de la PNAD no permiten la desagregación por municipio o microrregión. Finalmente, los datos del Catastro General de Empleados y Desempleados (CAGED), del Ministerio de Trabajo y Empleo, solo hacen referencia a los empleos formales.

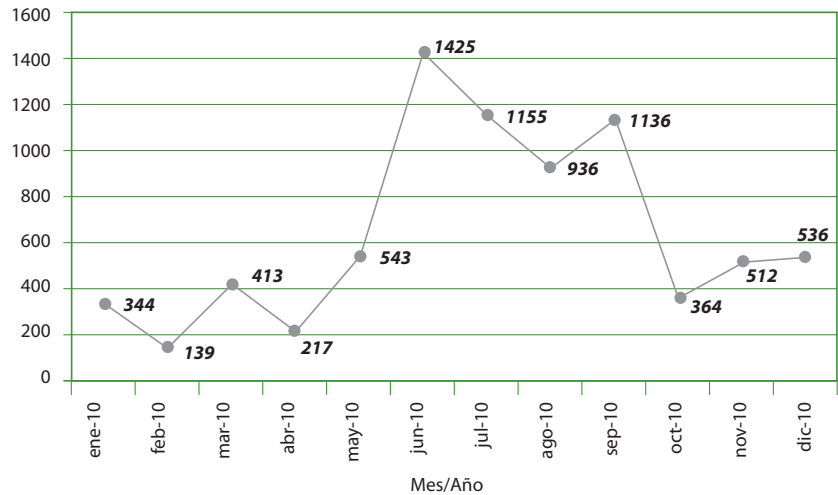
⁵ Estos números se refieren a personas empleadas en establecimientos agropecuarios al último día de diciembre de 2009, sin relación de parentesco con el productor.

⁶ Estos datos están incompletos y no incluyen a los municipios con menos de treinta mil habitantes, por lo tanto no contemplan el número de empleos de municipios donde la actividad agrícola, en particular la fruticultura, tiene peso, como Lagoa Grande (PE) y Curaçá (BA). Según estos datos, el 99,6% del empleo formal generado se concentra en los municipios de Petrolina (PE), Juazeiro (BA) y Casa Nova (BA).

dor de 1.500 son trabajadores permanentes y el resto de la plantilla de empleados se compone de trabajadores temporeros, casi exclusivamente de sexo masculino.

Sin embargo, la característica más sobresaliente del mercado de trabajo en los municipios donde prevalece la fruticultura es el carácter estacional del empleo generado en la actividad agrícola. La Figura 1 muestra la distribución de la oferta laboral en el municipio de Casa Nova (BA) y la variación del número de admisiones de trabajadores en la actividad agrícola que, en principio, corresponden a los empleos generados en la fruticultura.

Figura 1: Número de trabajadores admitidos y distribución del empleo en la actividad agrícola en el municipio de Casa Nova en 2010



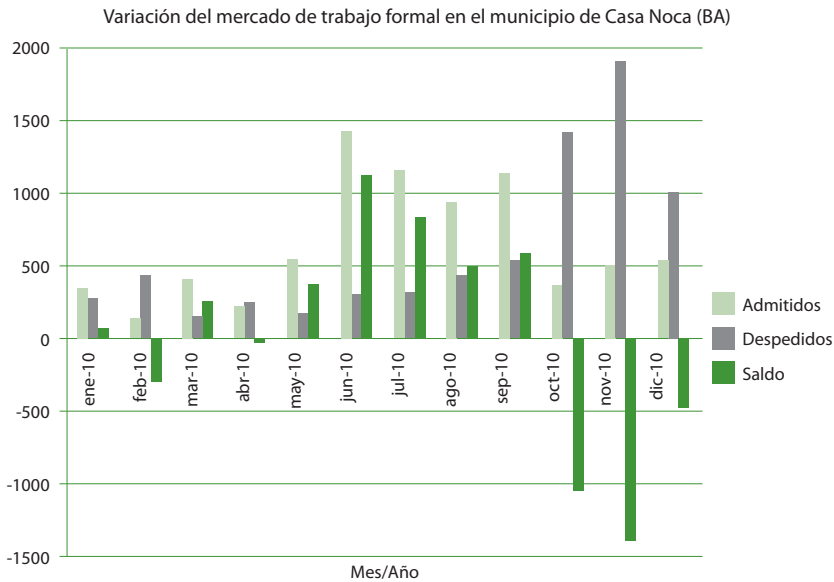
Fuente: Brasil (2011)

Como se observa en la Figura 1, se produce una fuerte demanda de trabajo a partir del mes de mayo cuando comienzan las principales operaciones de manejo del cultivo de la fruta, principalmente de la uva, para producción en el período de exportación. Es en este período que se inicia una sucesión de operaciones de manejo del cultivo que se extienden hasta la cosecha y continúan con actividades postcosecha, en los packing. Son operaciones que exigen un gran número de trabajadores, principalmente de mujeres que tienen mayores habilidades para tareas delicadas que exigen esmero. Este contingente de trabajadores es contratado por un tiempo determinado, “de zafra” y, en el caso de la uva, está compuesto principalmente por mujeres.

Sin embargo, al observar en la misma fuente de datos el número de despidos de empleos formales, queda en evidencia el carácter fluctuante del empleo en el sector agropecuario. Según los datos del CAGED, en 2010, de los 38.300 trabajadores que fueron admitidos a la actividad agrícola de la región del SMSF, 36.900 fueron despedidos el mismo año. O sea, en 2010, el 96% de los trabajadores contratados fue despedido y solo el 4% consiguió permanecer en el trabajo.

La Figura 2 muestra la variación del mercado de trabajo formal en el municipio de Casa Nova (BA) en la actividad agrícola, según los datos del CAGED. Como puede observarse, hay una fuerte readmisión de trabajadores a partir del mes de mayo y el proceso de contratación de personal permanece activo hasta el mes de septiembre. A partir de entonces, la tendencia se invierte y ocurre un intenso proceso de despidos de trabajadores y trabajadoras.

Figura 2: Número de trabajadores admitidos y despedidos en la actividad agrícola en el municipio de Casa Nova, en 2010.



Fuente: Brasil (2011)

Los datos relativos a empleos formales registrados en el CAGED indican un proceso intenso y simultáneo de admisión y despido de trabajadores involucrados en actividades agrícolas y, por extensión, en la fruticultura, cuyo saldo a favor en términos de la generación de empleos permanentes es muy pequeño. Pero estos datos no revelan la extensión de tiempo de los contratos. Las informaciones levantadas en el estudio revelan que estos contratos tienen una duración que puede variar de un mes a cinco meses y medio (lo cual se explicará en mayor detalle más adelante). Por otro lado, no revelan que varios de estos registros de admisión corresponden a renovaciones de contratos. O sea, puede tratarse de un mismo trabajador que fue readmitido después del cese de su contrato. Esta práctica de recontractación es frecuente y será descrita en mayor profundidad en el capítulo siguiente.

Las estadísticas del MTE registran exclusivamente el empleo formal en empresas; no incluyen el empleo informal que existe, principalmente, en las pequeñas empresas frutícolas, como las parcelas de colonos. Por lo tanto, no corresponde al número total de puestos de trabajo en la actividad; incluso los empleos permanentes existentes en las empresas y parcelas de colonos no son totalmente captados por las estadísticas.

Los datos del Censo Agropecuario 2006 se encuentran desactualizados y aportan información obtenida a través de entrevistas directas con los responsables de los establecimientos agropecuarios en el período de referencia de la encuesta, realizada el 31 de diciembre; por lo tanto, puede que no haya captado la totalidad de los empleos en la fruticultura del SMSF, principalmente los temporales, debido a las peculiaridades de la actividad mencionada.

Dadas las limitaciones de las estadísticas oficiales, se hará un cálculo del número de empleos generados en la fruticultura a partir de la información entregada por las entidades representativas de los empleadores y trabajadores involucrados en la actividad. Sin embargo, estos datos son contradictorios y varían según la fuente o el interlocutor.

La Cámara de la Fruticultura de la Asociación Comercial, Industrial y Agrícola de Juazeiro (ACIAJ) estima que en el auge de la producción, en 2007, la fruticultura del SMSF generaba cerca de 240 mil empleos directos e indirectos. Según estas estimaciones, cada empleo directo resulta en uno indirecto, por lo tanto existirían alrededor de 120 mil empleos directos vinculados a la fruticultura y, de estos, cerca de 50 mil serían empleos temporales. Como consecuencia de la crisis que afectó la fruticultura a fines de 2008 y principios de 2009, se calcula que se perdieron cerca de 10 mil empleos permanentes (Vital *et al.*, 2010).

Los representantes de la Asociación de Productores y Exportadores de Hortifrutigranjeros y Derivados del Valle de São Francisco (Valexport), calculan que la fruticultura irrigada genera alrededor de 100 mil empleos directos. Esos números son calculados tomando como base el parámetro de que los cultivos de la uva y el mango generan, respectivamente, 5 y 2 empleos por hectárea y que los cultivos de guayaba, acerola, coco y banana generan alrededor de 0,5 empleos por hectárea. Considerando los parámetros anteriores, estos últimos cultivos, con un área aproximada de 13.700 hectáreas cultivadas, generarían 7 mil empleos directos; sin embargo, los cultivos de uva y mango, con casi 10 mil y poco más de 22 mil hectáreas, respectivamente, generarían 93 mil empleos, totalizando 100 mil empleos directos.

Estos números son compatibles con las estimaciones de los representantes de los Sindicatos de Trabajadores Rurales (STR), de Petrolina y Juazeiro. Según ellos, la fruticultura del territorio del SMSF genera 80 mil empleos formales, de los cuales 25 mil son empleos permanentes y 55 mil temporales. Sumado a estos, alrededor de 20 mil empleos informales del contingente de trabajadores sin contrato de trabajo, en su mayoría jornaleros que prestan servicios en las parcelas y empresas dedicadas a la fruticultura sin protección de las leyes laborales.

En lo que dice relación con la participación de la mujer en el mercado de trabajo de la fruticultura del SMSF, se estima que ocupa el 56% de los empleos formales de la fruticultura, o sea, alrededor de 45 mil puestos de trabajo. Sin embargo, solo unos 7 mil son empleos permanentes y alrededor de 38 mil de los empleos formales son temporales, con contratos que varían de 30 a 165 días al año. Asimismo, se estima que alrededor de 5 mil mujeres forman parte del contingente de trabajadores que se emplean como “jornaleros” o sin contrato de trabajo, sin protección de las leyes laborales. Por lo tanto, se estima que son 50 mil las mujeres trabajadoras en la fruticultura, de las cuales 43 mil, o sea el 86%, no tienen estabilidad laboral, ya sea formal o informal.

V. Funcionamiento de las instituciones del trabajo

La expansión de la fruticultura en el SMSF contribuyó de manera significativa a abrir oportunidades de empleo de mano de obra femenina en el campo. Este proceso se inicia, en efecto, con el advenimiento de la agricultura irrigada y la estructuración de los perímetros públicos de irrigación en la región, toma impulso con la expansión del cultivo del tomate y su encadenamiento agroindustrial, y se consolida con el afianzamiento de la fruticultura como principal actividad económica de la agricultura irrigada.

En síntesis, la fruticultura consolida un mercado de trabajo para las mujeres en la región del SMSF y un cambio en la situación ocupacional de las mujeres trabajadoras, que pasan a ser protagonistas en la actividad agrícola y en el medio rural como empleadas con o sin libreta de trabajo. Según Branco y Vainsencher (2001b) el ingreso de la mujer al mercado de trabajo le brindó independencia financiera, contribuyó a elevar su estatus en el medio social y afianzó la transformación y fortalecimiento de su imagen y autoestima.

Sin embargo, dos características importantes marcaron el mercado de trabajo femenino en la fruticultura: la oferta estacional de empleos y la naturaleza precaria de los contratos. Estas características son consecuencia del itinerario técnico de producción, en parte determinado por el manejo de los cultivos, pero bajo la influencia de las estrategias de producción y de mercados adoptadas por las empresas y los productores. También contribuyeron otros factores, entre los cuales se destacan las características y tamaño de la empresa rural, y los mecanismos de regulación y control por parte de las instituciones del mercado de trabajo.

Los cultivos de uva, mango, guayaba y acerola despuntan como los principales cultivos con mayor demanda de mano de obra femenina en la región del SMSF. La uva, sin lugar a dudas, es el cultivo que más absorbe mano de obra femenina, tanto en las actividades desarrolladas en el campo asociadas al ciclo productivo como en las actividades postcosecha que se realizan en los packing. El mango, que junto a la uva constituyen los cultivos destinados a la exportación, demanda mayor cantidad de trabajo femenino principalmente en las actividades postcosecha, en los packing y, en menor proporción, en las actividades de campo.

A pesar de la participación importante de pequeños productores frutícolas, la mayor parte de la producción de uva y mango de la región del SMSF se realiza en las pequeñas, medianas y grandes empresas de exportación. En estas empresas prevalece la oferta de trabajo femenino temporal y en menor proporción como trabajo permanente, pero ambos con contratos formales de empleo consignado en la Libreta de Trabajo y Previsión Social (CPTS, por su sigla en portugués), que garantiza a las mujeres trabajadoras los derechos consagrados en la legislación laboral. El contrato informal de trabajo establecido al margen de la legislación, que comprende el denominado “trabajo autónomo”, se da con menor frecuencia en las empresas debido a los mecanismos de fiscalización de los sindicatos y órganos del Ministerio del Trabajo y Empleo (MTE).

Es en las pequeñas empresas frutícolas –sean estas empresas pequeñas o unidades de producción de pequeños fruticultores, de base familiar o no– donde se da la mayor incidencia de contratos informales de trabajo femenino, el cual es casi siempre temporal. Estas son las unidades productivas que suelen adoptar estrategias de diversificación de la producción para el mercado interno y producen mango, uva y otras frutas, principalmente guayaba y acerola. Debido al gran número de pequeñas empresas, la mayoría escapa de la acción de las instituciones de fiscalización laboral producto de la falta de estructura logística y personal para monitorear todas las unidades productivas y, también, porque algunas de ellas se confunden con unidades de producción familiar.

Para efectos de este estudio, se abordarán solamente los contratos formales e informales de trabajo temporal que existen para mujeres en las unidades productivas que cultivan mango y uva.

V.1. Contratos de trabajo temporales para mujeres en la fruticultura del SMSF

La legislación brasileña reconoce tres tipos de relación contractual entre empleados y empleadores: el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, el contrato de zafra, y el contrato de trabajo por tiempo determinado. Existen otras modalidades de contrato al margen de la legalidad para trabajadores eventuales, sin vínculo laboral, para la prestación de servicios como trabajadores autónomos y bajo la modalidad de contratos informales, entre otros. Sin embargo, solo en el caso del primero, si las actividades se desarrollan en carácter de permanentes en el establecimiento rural, se garantizan todos los derechos laborales y previsionales al empleado. Los contratos por tiempo determinado tienen un período de duración preestablecido, así como labores definidas.

V.2. Contratos de trabajo temporal femenino de zafra

En la fruticultura de la región del SMSF, para el trabajo femenino temporal prevalece el contrato de zafra, una especie de contrato por tiempo determinado que consiste en un acuerdo laboral rural con vigencia limitada, cuya duración está asociada a las variaciones estacionales de las actividades agrícolas o agrarias.

El contrato de zafra está regulado por ley (Ley No. 5.889/73, Art. 14), por lo tanto garantiza la mayoría de los derechos laborales a las mujeres trabajadoras (salario mínimo vigente; 13° salario; vacaciones aumentadas en 1/3, conforme lo establece la Constitución Federal; Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio-FGTS; pago de horas extraordinarias; adicional nocturno) y los derechos previsionales (de jubilación, seguro de salud y de accidente, y salario familia). No obstante, por tratarse de un acuerdo laboral de duración determinada, no brinda estabilidad y deja a los trabajadores al margen de algunos beneficios previstos en los contratos por períodos indeterminados, como el seguro de cesantía, multa por rescisión y aviso previo.

Otro perjuicio que produce este tipo de contrato a las mujeres trabajadoras está relacionado con la duración y la posibilidad de sucesivas contrataciones durante una zafra o a lo largo del año. Las empresas establecen contratos con las mujeres por períodos que varían de 30 a 165 días, tiempo límite sobre el cual pasa a configurar vínculo laboral permanente regido por el contrato por período indeterminado.

Considerando que la legislación permite que sean celebradas tantas contrataciones como sean necesarias con un mismo empleado, dentro de un plazo determinado, las empresas y empleadores optan por contratos de corta duración, con exigüos períodos temporales. Esta práctica de sucesivas contrataciones favorece a los empleadores, ya que no solo permite ajustar mejor el número de empleados a las demandas laborales en las distintas actividades del ciclo de producción, sino que sirve también de instrumento para diferenciar y seleccionar aquellas trabajadoras que demuestran mejor desempeño.

Las sucesivas contrataciones permiten que los empleadores puedan contar con mano de obra de forma casi permanente, evitando que se apliquen las normas legales exigidas para la contratación por plazo indeterminado. Ante la posibilidad de desvirtuar la legislación, el Convenio Colectivo de Trabajo, descrito más adelante, estableció que “en relación a un mismo empleado, la sumatoria de los plazos de los contratos de zafra celebrados entre las empresas y sus respectivos empleados no podrá exceder 6 (seis) meses, en el caso de las empresas que realizan 1 (una) única zafra, y 9 (nueve) meses para las que realizan más de 1 (una) zafra, específicamente, las de uva, mango,

acerola y guayaba" (Convenio Colectivo de Trabajo 2011/2012). Por lo tanto, queda en evidencia la precariedad del vínculo laboral y la inestabilidad del empleo de las mujeres que trabajan con carácter temporal en la fruticultura con contrato formal de zafra.

Las estadísticas del MTE no permiten evaluar la duración de los contratos de trabajo temporal femenino. Al contrario, los registros del CAGED pueden enmascarar o sobreestimar el número de empleos femeninos generados (y también masculinos) en la medida en que contabiliza cada uno de los sucesivos contratos como nuevo empleo. Según la información obtenida entre las mujeres y empresas consultadas, la duración de los contratos de las trabajadoras es muy variable entre una empresa y otra, así como dentro de la misma empresa. Algunas de las empresas consultadas, especialmente las exportadoras, privilegian los contratos con vigencia hasta el límite permitido (5 meses y medio), de manera de no establecer un vínculo, e incluso trasladan a los trabajadores en las sucesivas actividades del itinerario de producción. Otras adoptan la práctica de contratos más cortos para una o más actividades previstas en el proceso productivo.

Al parecer, existe una tendencia entre las empresas a establecer contratos más cortos vinculados a actividades específicas y diferenciadas en el mismo instrumento de contratación, pudiendo eventualmente establecer nuevos contratos con las empleadas para otras labores. O sea, una tendencia de vinculación del contrato con la especialización del trabajo en determinadas labores. La contratación de mujeres específicamente para actividades en el packing fue mencionada como una práctica cada vez más frecuente. Varias mujeres entrevistadas mencionaron que son convocadas por las empresas para trabajar solo en el packing por un período que puede variar entre 30 a 90 días, incluso porque el inicio del contrato para dichas actividades coincide también con el período de mayor demanda de mano de obra en el campo, especialmente para la actividad de cosecha.

A pesar de esta tendencia, en la práctica la duración del contrato y la motivación de una empresa para recontratar a la misma empleada son determinadas por la demanda o necesidad de trabajo en dicho período del proceso productivo, por la eficiencia y calidad del trabajo, y otros criterios relacionados a la constancia, puntualidad y regularidad en el trabajo.

V.3. Contratos informales de trabajo temporal femenino

Como se mencionara anteriormente, en la fruticultura del SMSF existe un contingente de trabajadoras contratadas informalmente para prestar servicios temporales en calidad de "trabajo autónomo", sin vínculo laboral. Este tipo de contratación no está amparada por la ley. El trabajo se caracteriza por ser temporal y no regular, y al estar la trabajadora bajo la dependencia de esta relación contractual, aunque en la prestación de servicios existan requisitos que suponen una relación de empleo, no queda configurada la existencia del vínculo laboral en términos legales⁷.

En los contratos de trabajo temporal informales, las mujeres son reclutadas directamente por los propietarios o por sus representantes, encargados de parcelas o pequeñas y medianas unidades productivas, y son remuneradas bajo régimen de salario diario o por producción, como trabajadoras autónomas. Las mujeres son contratadas bajo estas condiciones y prestan servicios para diferentes unidades productivas durante todo el año, principalmente en la fase de cosecha y embalaje de la fruta, así como también para el manejo del cultivo de algunas etapas del proceso productivo cuyas labores son compatibles con las características físicas de la mujer, como las de

⁷ En efecto, las normas establecidas en la legislación son aplicables, en lo que corresponda, a los trabajadores rurales que no se caracterizan como empleadas y que prestan servicios a un empleador rural. Así, las normas relacionadas con la jornada de trabajo, trabajo nocturno, trabajo de menores y otras se aplican a los trabajadores autónomos y a otros trabajadores rurales que, sin vínculo de empleo, prestan servicios a empleadores rurales.

raleo, limpieza y lavado de la fruta, entre otras. La informalidad de estos contratos de trabajo priva a las mujeres trabajadoras de los beneficios sociales de la legislación laboral.

V.4. Jornada de trabajo de la mujer en la fruticultura del SMSF

Según lo establecido en la legislación y en el Convenio Colectivo de Trabajo, la jornada laboral de las trabajadoras de zafra en la fruticultura está limitada a ocho horas diarias y 44 horas semanales, y el sábado la jornada no podrá exceder el límite de cuatro horas. Pero el mismo Convenio admite la jornada de hasta 10 horas por día y 56 horas por semana, considerándolas horas extras.

Los límites para el inicio y término de la jornada son distintos entre una empresa y otra, pero en la misma unidad productiva suelen mantenerse horarios fijos, ya que facilitan el control del trabajo, el descanso para alimentación y la organización del transporte. Dadas las características del clima cálido de la región, algunas empresas adoptan una jornada diaria que se extiende de las 6:00 a las 15:00 horas, con un intervalo para almuerzo de una hora (de 11:00 a 12:00). Otras, de común acuerdo con las empleadas, amplían la jornada diaria en 45 minutos, de lunes a viernes, para compensar las cuatro horas que deberían ser trabajadas el sábado. Existe información sobre unidades productivas que adoptan el horario continuado de seis horas, sin intervalo para almuerzo.

En todas las situaciones se deja la posibilidad abierta de ajustar la jornada de trabajo en función de las peculiaridades de la zafra, quedando incluso pactado en el Convenio Colectivo de Trabajo el régimen de turnos ininterrumpidos de relevo para algunas operaciones en la planta de empaque en los períodos de zafra, entre los días 15 de agosto y 30 de noviembre⁸. También está autorizado en el convenio el trabajo los domingos y feriados, pudiendo la empleada optar entre el pago doble o el descanso correspondiente.

Para las mujeres que trabajan en la fruticultura, la jornada laboral no se limita al tiempo dedicado a las labores para las cuales fue contratada. El tiempo de traslado del lugar de residencia al paradero del transporte que las lleva al trabajo, así como el tiempo que demora el viaje de ida y regreso al lugar de trabajo también son considerados. Con el tiempo que lleva trasladarse, dependiendo de la distancia que separa el hogar del lugar de trabajo, la jornada laboral puede llegar a 12 horas, según se constata en las entrevistas con las mujeres trabajadoras⁹. Pero el tiempo de traslado se reduce sustancialmente si la trabajadora reside en los núcleos urbanos, ya sea en la periferia de las ciudades o en las aldeas rurales. En esos casos, la jornada más el tiempo de traslado de ida y regreso al trabajo se reduce a alrededor de 10 horas.

Los quehaceres domésticos cotidianos imponen una rutina de actividades que comienza muy temprano, con la preparación de su colación para llevar al trabajo y también para la familia, además de la organización de toda la logística de apoyo para los hijos que van a la escuela o se quedan en casa. En las entrevistas con las trabajadoras de la fruticultura, varias de ellas relataron que se levantaban a las 2:30 horas para realizar los preparativos domésticos antes de salir al trabajo, retomándolos al regresar. Se configura así una doble jornada de trabajo de la mujer que trabaja en la fruticultura.

⁸ El régimen de relevos previsto en el Convenio Colectivo es la escala 12 horas por 36 horas, o sea, doce horas de trabajo por treinta y seis horas de descanso, pudiendo pactarse con otros empleados que desempeñan otras funciones en la empresa, siempre que cuente con la anuencia del Sindicato de Trabajadores.

⁹ Una trabajadora entrevistada en la comunidad rural Cacimba do Baltazar, en el municipio de Petrolina, afirmó que salía de casa a las 3:30 horas para ir al trabajo. Después de un recorrido de siete kilómetros para llegar al paradero donde se toma el transporte ofrecido por la empresa y recorrer otros doce kilómetros en bus, llegaba al trabajo alrededor de las 5:00 horas. Al final de la jornada laboral regresaba a casa a las 15:30 horas.

Para las mujeres contratadas como trabajadoras autónomas remuneradas por producción (por unidad de obra) y que reciben una suma variable según la cantidad producida, la duración de la jornada de trabajo no obedece al límite de la jornada máxima de ocho horas diarias y 44 horas semanales previstas en la legislación laboral, así como el factor tiempo no es considerado para efectos del cálculo de la remuneración.

V.5. Remuneración del trabajo y cumplimiento del salario mínimo

La remuneración del trabajo temporal femenino en la fruticultura del SMSF está prevista en las disposiciones de la legislación laboral vigente y en el Convenio Colectivo de Trabajo, que aseguran un salario base para la categoría sobre el salario mínimo, para el régimen de trabajo de 44 horas semanales, fuera de la remuneración obtenida por las horas extras, adicional nocturno, remuneración por vacaciones y participación en los resultados, entre otros derechos.

El salario base en el último Convenio Colectivo (2011-2012) para los trabajadores de la fruticultura se fijó en R\$ 560,00, mientras que el salario mínimo vigente es de R\$ 545,00. El piso salarial para esta categoría, por ende, es un 2,8% más alto, o R\$ 15,00 por sobre el nivel salarial mínimo permitido por la ley. El pago de horas extras pactado en el convenio actual asegura el pago adicional de un 50% por sobre el valor de la hora normal para las dos primeras horas de cada día y un 70% para las que excedan este límite.

La fruticultura del SMSF otorgó mayor valor al trabajo de la mujer en la actividad agrícola. La gran demanda de mano de obra y la organización de los trabajadores con la participación significativa de las mujeres crearon las condiciones y contribuyeron a la conquista de la igualdad salarial de la mujer en relación con el hombre. Mujeres y hombres reciben la misma remuneración para labores equivalentes de producción de fruta en el SMSF, conforme se consigna en el Convenio Colectivo de Trabajo y se constata en los levantamientos de este estudio.

Según los datos del CAGED, la remuneración promedio para empleos formales femeninos en el cultivo de árboles frutales u ocupaciones relacionadas a esta actividad en los dos principales municipios donde se registra un mayor número de empleos en la fruticultura de la región del SMSF –Petrolina (PE) y Casa Nova (BA)– en diciembre de 2009 varió entre R\$ 487,66 y R\$ 520,10, mientras que la remuneración promedio para el sexo masculino varió entre R\$529,83 y R\$ 538,59. Esta remuneración más alta para los hombres se debe, al parecer, al mayor número de registros de trabajos permanentes o en operaciones más especializadas, mejor remuneradas, realizadas exclusiva o predominantemente por hombres, como ocurre en las funciones de control de la irrigación y fertilización (fertirrigación), aplicación de pesticidas, supervisores y fiscalizadores del trabajo, entre otras actividades. Por lo tanto, se trata de remuneraciones distintas para labores diferenciadas y más especializadas, resultado de la diferenciación del trabajo por género.

Cabe señalar que ese mismo año (2009) el salario mínimo vigente en el país era de R\$ 465,00 y el salario base de la categoría, definido en el Convenio Colectivo de Trabajo 2009-2010, era de R\$ 476,00. Por lo tanto, según los datos del CAGED, la remuneración promedio del trabajo formal femenino en la fruticultura del SMSF se encontraba levemente por sobre los parámetros legales y negociados en convenios colectivos de trabajo, probablemente debido a los incentivos de participación en los resultados descritos más adelante.

La forma más común de remuneración de las trabajadoras autónomas es mediante el pago de salarios diarios. De cierta manera, la remuneración del empleo informal casi siempre se basa en el valor del piso salarial para la categoría, definido en el convenio colectivo de trabajo. Al margen de la diferenciación del trabajo por sexo en determinadas operaciones del ciclo productivo, en la

práctica no existen diferencias entre el valor de la remuneración del trabajo de hombres y mujeres para la misma actividad. Según la información recopilada en este estudio, el valor del salario diario varió de R\$ 20,00 a R\$ 22,00 por ocho horas de trabajo en la entresaza del período cubierto por el Convenio Colectivo de Trabajo 2009-2010 (1 de febrero de 2009 al 31 de enero de 2010). Este valor corresponde a una remuneración de R\$ 2,50 a R\$ 2,75 por hora trabajada, por lo tanto, en valores nominales, se acerca al valor por hora establecido en el convenio en febrero de 2009, calculado en R\$ 2,70.

El salario base por un valor de R\$ 560,00, establecido para la categoría en el Convenio Colectivo de Trabajo (2011-2012), está calculado sobre la base de R\$ 3,18 por hora trabajada y un salario diario levemente superior a R\$ 25,00 (R\$ 25,45). Actualmente, el valor del salario diario en las unidades productivas de la región del SMSF gira en torno a R\$ 25,00.

La contratación directa del trabajo autónomo mediante el pago de salarios diarios en la fruticultura del SMSF está siendo cada vez menos utilizada en los cultivos de la uva y el mango. Existe una tendencia clara a utilizar la contratación de trabajo temporal formal con contrato de trabajo, o subcontratación de mano de obra, aún contraviniendo las principales instituciones de regulación del mercado de trabajo. Ambos casos están asociados claramente a los mecanismos de incentivos a la productividad proporcionados por la remuneración por tarea o producción.

V.6. Modalidad de pago y productividad laboral

La legislación brasileña permite que empleadores y trabajadores negocien la participación en los resultados (Ley Nº. 10.125, de 19.12.2000), por lo tanto admite, incluso en la modalidad de contrato de zafra, la práctica de remuneración adicional mediante el establecimiento de metas sobre la base de la producción, calidad o pérdidas del producto¹⁰.

En la fruticultura del SMSF la mayoría de las empresas y unidades productivas adopta el pago adicional al alcanzar una meta predeterminada y establecida previamente, en función de la cantidad de fruta cosechada o plantas y podas manipuladas (podado, entrecortado, raleado) por las mujeres. Lo que aparece consignado en el acuerdo colectivo de trabajo como forma de participación en los resultados le sirve a los empleadores para estimular la productividad laboral y encuadrar a las trabajadoras en los objetivos y estrategias de la empresa.

En el contrato de zafra adoptado en la fruticultura del SMSF, una de las formas más comunes de remuneración es el pago por tarea realizada. Las empresas adoptan el sistema de pago por tarea o meta, estableciendo una cota para determinadas operaciones en el manejo del cultivo. Una vez cumplido lo previamente negociado entre las partes, la empleada está liberada de completar la carga horaria de su jornada laboral diaria. Esta es una práctica adoptada extensamente en el cultivo de la uva en las operaciones de poda, raleo y aclareo de racimos, y despunte de las ramas, entre otras. Las metas son establecidas en número de plantas podadas, de racimos de uvas deshojadas, o de tallos o hileras cosechadas. Una vez cumplida la meta establecida, la trabajadora puede terminar su jornada de trabajo o recibir un valor preestablecido por cada unidad de trabajo realizada por sobre la meta establecida. El control de la jornada puede ser adaptado al control de producción diaria del trabajador.

¹⁰ Cabe señalar que según la legislación brasileña, en el contrato de trabajo deberá estar garantizado al empleado un valor equivalente al salario mínimo mensual, como mínimo, ya que es ilegal que el empleador ofrezca un monto inferior mediante la práctica de ofrecer incentivos de productividad en el trabajo por establecimiento de metas o participación en los resultados.

Según los datos obtenidos acerca de los contratos acordados con los propietarios y técnicos de las unidades productivas visitadas en el SMSF, en el cultivo de la uva las metas establecidas para una jornada diaria de trabajo varían según las actividades y el vigor o desempeño productivo de las plantas. Para las actividades realizadas habitualmente por mujeres, considerando un promedio de 50 racimos de uva por planta (racimo promedio de 600 gramos), las metas diarias establecidas giran en torno de: 120 plantas para el despunte de los racimos; 150 plantas para selección de racimos; 12 plantas para el descuelgue de racimos; 24 plantas para el deshoje; 100 plantas para pre-limpieza; y 36 para cosecha. Estos parámetros son variables y pueden cambiar según la variedad de la uva cosechada y el número de cosechas al año, entre otros factores. Cuando las trabajadoras sobrepasan las metas establecidas, estas son registradas mediante algún control manual, mecánico o electrónico, y ellas reciben una bonificación de un valor previamente acordado, además del salario base. Los incentivos para aumentar la productividad del trabajador o trabajadora en los diferentes cultivos y actividades se han estado utilizando de forma generalizada en las empresas del sector frutícola, como también fue constatado por Vital *et al.* (2010).

Las bonificaciones por la participación en los resultados, los pagos adicionales por horas extra o trabajo nocturno y otros beneficios establecidos en la legislación pueden proporcionar una remuneración mensual bastante superior al valor establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo para las mujeres que trabajan en la fruticultura, pudiendo llegar a R\$ 800,00, según los testimonios de varios de los entrevistados.

El valor del salario mínimo vigente o del piso para la categoría previsto en el convenio colectivo es respetado, en cualquier hipótesis, considerando el tiempo a disposición del empleador, incluso cuando el empleado no alcanza la meta o cuando se paralizan las actividades laborales por motivos de fuerza mayor como, por ejemplo, incidencia de lluvia o atraso del transporte al trabajo.

Las mujeres contratadas como trabajadoras autónomas que son remuneradas por producción (por unidad de obra) reciben una suma variable según la cantidad producida, sin tomar en consideración el tiempo que demora para su realización. El valor es ajustado y establecido para cada unidad de obra (por ejemplo, número de plantas manipuladas en la operación de lavado del mango o número de cajas cosechadas), y la remuneración final varía según el número de unidades producidas. En esos casos, el factor tiempo no es tomado en consideración para efectos del cálculo de la remuneración ni en el cumplimiento de la jornada máxima prevista en la legislación laboral y en el convenio colectivo de trabajo.

En el cultivo del mango la principal operación en el campo, que concentra mayor demanda de trabajo autónomo femenino, es el lavado de la fruta, remunerado por producción. Normalmente, el precio por planta manipulada se establece previamente y la remuneración diaria de la trabajadora autónoma dependerá del número de plantas que ella logre manipular con la limpieza de la fruta, que puede variar entre 8 y 10 plantas por día, al precio de R\$ 3,00 a R\$ 5,00 por planta, dependiendo del tamaño de la planta y su capacidad productiva.

V.7. Subcontratación del trabajo femenino

En Brasil la legislación exige que la contratación del trabajador rural por corto plazo sea realizada solo por el empleador rural, sea propietario o no, que explote directamente una actividad agroeconómica (Ley n° 11.718, de 2008)¹¹. La utilización de agentes intermediarios ("contratistas" o los denominados "gatos") configura fraude en la legislación laboral y puede provocar problemas

¹¹ Según la legislación brasileña, el empleador rural es la persona física o jurídica que realiza actividades agroeconómicas, independiente de si es permanente o temporal, si es realizada directamente o por intermedio de delegados (representantes), de manera independiente o a través de terceros.

de orden penal a los empleadores. Según se constata en los levantamientos de este estudio, en la mayoría de las empresas y productores frutícolas, el reclutamiento de trabajadoras temporeras en la fruticultura del SMSF es realizado directamente por las empresas, empleadores o por sus delegados (representantes), esto porque la utilización de intermediarios para reclutar mano de obra es prohibida bajo el Convenio Colectivo de Trabajo en la Hortifruticultura del SMSF.

Sin embargo, a pesar de la prohibición, se han registrado casos de contratación de trabajadoras de zafra por intermedio de cooperativas de trabajo y de empresas de tercerización de mano de obra que operan en las ciudades de Petrolina y Juazeiro, y prestan servicios en las haciendas. Esta práctica, según Tales *et al.* (2010), se justifica para los gerentes y propietarios de las haciendas ya que: reduce el costo de los servicios de contabilidad; evita movilizar sumas elevadas de dinero para el pago en las explotaciones agropecuarias, en vista de los riesgos de asaltos; y reduce el número de trámites laborales de las haciendas, que pasan a ser asumidas por las empresas de tercerización. Dichas empresas, para evitar problemas con los sindicatos de trabajadores rurales, siguen las recomendaciones y acuerdos pactados en el convenio colectivo de trabajo.

En las empresas de menor tamaño, la práctica de subcontratación de mujeres se constata con frecuencia y puede ser verificada en algunas operaciones del ciclo productivo que pueden ser realizadas en corto tiempo. En estos casos las actividades son tercerizadas y confiadas a un representante que contrata a las mujeres para realizar estas labores. Sin embargo, es en las pequeñas y medianas unidades productivas de los perímetros irrigados donde la subcontratación de mujeres es empleada habitualmente, a través de subcontratistas o líderes, a pesar de la prohibición establecida por ley y acordada en el convenio colectivo.

El contratista negocia el valor del servicio con el propietario y moviliza la mano de obra necesaria para la realización de las actividades que fueron pactadas en las unidades productivas. Las mujeres contratadas como trabajadoras autónomas son remuneradas en forma de salarios diarios con metas preestablecidas o por producción. Es común en esta modalidad de contratación que la trabajadora traiga su propia herramienta de trabajo y el traslado sea realizado por medio de transporte propio (bicicleta o moto). En algunos casos, el transporte de ida y regreso al lugar de trabajo es proporcionado por el líder del grupo o contratista que hace la intermediación del contrato.

V.8. Relaciones de compromiso contractual

El carácter flexible de las modalidades de contratación de las trabajadoras temporeras en la fruticultura del SMSF, sean estas formales o informales, no configuran vínculos laborales duraderos ni ofrece estabilidad laboral. La mayoría de las trabajadoras se preocupa casi única y exclusivamente de su supervivencia inmediata y la de su grupo familiar, y solo toma en consideración la remuneración ofrecida sin evaluar aspectos importantes como, por ejemplo la salud y seguridad en el entorno laboral y la previsión. Por otro lado, no existen relaciones de compromiso por parte de los empleadores frente a las empleadas una vez concluidos los contratos temporales y los escasos vínculos que permanecen son los registros de direcciones o contactos para el eventual reclutamiento para nuevos contratos de trabajo en las zafra siguientes.

A las trabajadoras rurales que pasan la mayor parte del año sin vínculo laboral alguno no les queda otra opción que buscar otras alternativas laborales, como trabajadoras autónomas en la fruticultura o en otras actividades de la agricultura irrigada, o recurrir a los programas de subvención social.

Entre las principales alternativas de empleo en el período de entrefaz de los cultivos de exportación objeto de este estudio, y que fueron mencionadas con mayor frecuencia en las entrevistas con las mujeres trabajadoras, se destacan: el trabajo en la cosecha de la acerola y la guayaba y un abanico diversificado de operaciones de manejo de cultivo en la fruticultura en las parcelas y pequeñas empresas ubicadas en las áreas de los perímetros públicos irrigados; las actividades en la olericultura, principalmente en el cultivo de la cebolla en las riberas del río São Francisco y el lago Sobradinho; y prestación de servicios domésticos. Estas modalidades de empleo, de carácter temporal, normalmente son camufladas como prestaciones de servicio eventual. Llama la atención el hecho de que casi la totalidad de las mujeres casadas entrevistadas eran beneficiarias y dependían de los programas de subvención social ofrecidos por el Estado, en sus diversas instancias.

V.9. Participación en el sistema de previsión y seguridad social

Conforme fuera abordado anteriormente, en el Noreste brasileño el ingreso recibido por las mujeres por concepto de jubilaciones tiene un impacto decisivo en la composición del ingreso familiar, si es que no representa la única fuente de ingreso monetario que asegura el sustento del grupo familiar. En las zonas rurales de esta región la proporción de mujeres jubiladas y pensionadas representa, respectivamente, 19% y 5%, según los datos de la PNAD 2009. Esta misma situación se constata en la zona rural de los estados de Pernambuco y Bahía donde la proporción de jubilados alcanza el 17% y 20%, en tanto la proporción de pensionados es de 7% y 5%, respectivamente. Sin embargo, la proporción de mujeres que contribuyen a la previsión en el área rural del Noreste aún es bastante baja. En los estados de Pernambuco y Bahía la proporción de mujeres de zonas rurales que contribuyen a la previsión social es de 19% y 13%, respectivamente, contrastando con el 54% de mujeres contribuyentes en Brasil.

Los beneficios prestados por la previsión rural contribuyen significativamente al déficit del sistema previsional brasileño, esto porque las contribuciones de los trabajadores y trabajadoras rurales no alcanza para cubrir las jubilaciones, como queda en evidencia en las cifras de recaudación y beneficios otorgados a través de la previsión en los principales municipios del SMSF en el año 2010 (Cuadro 7). Como puede observarse en el Cuadro 11, los beneficios de las jubilaciones rurales superan las urbanas, a excepción de los municipios de Petrolina (PE) y Juazeiro (BA) que representan los núcleos urbanos más importantes y polarizan los sectores de servicios de la región. Sin embargo, todos presentan déficit en el sistema previsional. Es evidente que el dinamismo económico propiciado por la fruticultura en la región del SMSF no es capaz de generar la recaudación suficiente para pagar los beneficios de las jubilaciones rurales.

El predominio del carácter temporal de las mujeres en la fruticultura del SMSF y el bajo nivel de contribuciones previsionales que propicia este tipo de contrato de corta duración ciertamente generan un déficit en el sistema previsional, aunque les permite a las mujeres trabajadoras acceder a los beneficios previsionales a futuro.

Cuadro 11: Recaudación y beneficios prestados por la previsión social, en los municipios del SMSF, en 2010

Municipio	Valor recaudado en el año	Valor de los beneficios emitidos en el año (En r\$ 1,00)		
		Total	Urbano	Rural
Lagoa Grande	1.337.595	14.200.905	3.736.527	10.464.378
Petrolina	89.719.663	194.647.490	123.182.976	71.464.514
Santa Maria da Boa Vista	2.718.906	30.456.096	5.676.396	24.779.700
Subtotal	93.776.164	239.304.491	132.595.898	106.708.592
Casa Nova	5.948.901	64.927.138	10.966.286	53.960.851
Curaçá	4.487.119	30.634.053	4.640.829	25.993.224
Juazeiro	69.530.151	153.210.760	105.098.489	48.112.271
Subtotal	79.966.171	248.771.951	120.705.604	128.066.347
Total	173.742.335	488.076.442	253.301.503	234.774.939

Fuente: Anuario Estadístico de la Previsión Social (2009).

El reconocimiento del derecho a los beneficios previsionales no está asociado a las contribuciones sobre los salarios o ingresos recibidos. Las reglas de la previsión rural exigen la comprobación de tiempo de contribución previsto, por lo tanto se pueden utilizar diversos documentos para comprobar el trabajo rural, entre ellos: declaraciones del sindicato rural, pruebas testimoniales, entrevistas, entre otras formas de verificación del trabajo en el medio rural¹².

En esta última década se introdujeron una serie de cambios a los procedimientos para otorgar los beneficios de las jubilaciones. Las nuevas exigencias pasaron a incluir la presentación de documentos comprobatorios para certificar los años trabajados, entre ellos el registro en la libreta de trabajo, el registro de propiedad del bien raíz o contrato de arriendo, entre otros. Dichas exigencias dificultaron el acceso de las mujeres a la jubilación rural, especialmente a las trabajadoras independientes, las jornaleras y las cónyuges de agricultores, ya que la mayoría de ellas no cuenta con la documentación necesaria para cumplir estos requisitos. Los cambios en las reglas de la previsión, que tenían como principal objetivo frenar los fraudes en las concesiones, terminaron dificultando el acceso de este grupo de trabajadoras a las jubilaciones y han generado movilizaciones y protestas de las mujeres en torno al asunto para presionar y romper las barreras a los beneficios previstos en la Constitución. A pesar de estos obstáculos, según los datos del Anuario Estadístico de la Previsión Social 2009, en el período de 2007 a 2009 la cantidad de beneficios otorgados a través de la previsión rural ha ido aumentando en casi todo el país. En la región Noreste, así como en los estados de Pernambuco y Bahía, esta tendencia se repite y las mujeres logran tener acceso al beneficio en mayor proporción que los hombres.

La Constitución brasileña de 1988 garantizó el acceso universal de ancianos del sector rural, de ambos sexos, a la previsión social bajo régimen especial, a un beneficio por un valor correspondiente a un salario mínimo nacional. Según Zimmermann (2005), las mujeres trabajadoras rurales

¹² A partir de 2011, los trabajadores rurales que se jubilen por edad tendrán que hacer contribuciones a la Previsión Social. El cambio está previsto en la Ley 8.291/91, que determina un límite de 15 años para que los contribuyentes individuales y empleados del campo puedan solicitar el beneficio, por un valor de un salario mínimo, solo con la comprobación del ejercicio de la actividad. El plazo venció el 25 de julio de 2006, sin embargo fue prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2010, a través del decreto provisorio 410/2007. Si el plazo no se vuelve a prorrogar nuevamente, los agricultores deberán comprobar no solamente el trabajo en el campo sino, también, las contribuciones previsionales.

pasaron a tener derecho a la jubilación por edad, a partir de los 55 años, independientemente de si el esposo ya está recibiendo el beneficio o no, o recibieron una pensión de viudez¹³.

El carácter subvencionador del Estado brasileño es relevante en la previsión rural y en otras formas de transferencias de ingresos, entre las que se destaca el Programa Bolsa Familia. La previsión rural reduce significativamente el índice de pobreza entre las mujeres ancianas y contribuye a sacar a parte de las familias de su situación de extrema pobreza.

A pesar de que es poco frecuente, se pudo observar durante la realización de este estudio que el dinero de la jubilación de las mujeres que pertenecen al grupo familiar de las entrevistadas es un aporte al sustento económico de las familias. Sin embargo, para las mujeres jefas de hogar menores de 55 años de edad que tienen como principal fuente de ingreso el trabajo de la fruticultura, cuando están desempleadas o marginadas de los contratos de trabajo debido a su edad avanzada u otras barreras, pasan a ser esenciales para el sustento del grupo familiar otros programas de subvención social, como Bolsa Familia y el programa Chapéu de Palha (sombrero de paja) descritos más adelante.

V.10. Sindicalización y negociación colectiva del trabajo

En Brasil, la organización de las mujeres trabajadoras rurales se ha ido consolidando, tanto en los movimientos autónomos como en aquellos vinculados a los sindicatos, para expresar sus reivindicaciones a partir de su condición de clase y de género y cuestionar la explotación de clase, las relaciones sociales entre hombres y mujeres, y cómo las mujeres trabajadoras son discriminadas en sus diferentes espacios (Abramovay y Silva, 2000).

La participación de la mujer en el movimiento sindical está aumentando y ha ido imprimiendo una marca clara de género en el trabajo, debate y discusión sobre derechos específicos (jubilación, subsidio postnatal, salud preventiva, entre otros) y ciudadanía (documentación personal, acceso a políticas públicas, reconocimiento como trabajadora en las políticas públicas y en los programas de asentamientos de la reforma agraria, entre otras cuestiones básicas). Paulatinamente, las mujeres han ido ganando espacios públicos y escalando en los cargos de dirección de estas instituciones y afianzando un nuevo contenido para la acción del sindicalismo rural.

Esa mayor participación de mujeres sindicalizadas fue constatada en todos los sindicatos visitados durante la investigación. El Sindicato de Trabajadores Rurales más grande de la región del SMSF, en Petrolina (PE), registra el número histórico de 31 mil sindicalizados integrados por agricultores familiares, trabajadores rurales y jubilados, de los cuales el 65% son del sexo femenino¹⁴. Cuando se consideran los afiliados que están con sus cuotas sindicales al día, este número se reduce a 13 mil sindicalizados (la mitad de ellos son trabajadores frutícolas) y las mujeres representan el 62%.

La mujer ha conseguido numerosos beneficios gracias a las luchas, sin embargo en los sindicatos aún prevalece la visión utilitarista y la presencia femenina no ha avanzado en la transformación de las relaciones de género en las acciones sindicales. Las principales conquistas de las mujeres

¹³ La Constitución Federal también garantiza el Beneficio de Prestación Continua (BPC), un derecho que asegura un salario mínimo mensual a personas de la tercera edad, de 65 o más años de edad, y a personas con discapacidad de cualquier edad que no puedan trabajar y llevar una vida independiente, que comprueben no contar con los medios que garanticen su propio sustento o que sean proporcionados por su familia. En ambos casos es necesario que el ingreso bruto familiar per cápita sea inferior a un cuarto del salario mínimo vigente.

¹⁴ La categoría de trabajadores rurales está constituida, según el sistema sindical vigente, por trabajadores asalariados rurales, jubilados rurales, agricultores familiares, jornaleras que trabajan en el campo y aparceros agrícolas.

trabajadoras de la fruticultura en el SMSF están relacionadas al advenimiento de la negociación colectiva entre trabajadores y empresarios, a partir del año 1994.

La utilización del instrumento de negociación colectiva de trabajo en la fruticultura del SMSF comenzó en la zafra 1994/95, inspirada en la experiencia de las negociaciones colectivas en ocasión de la cosecha de la caña de azúcar en la zona cañera del estado de Pernambuco, desde el inicio de la década del sesenta, como instrumento para resolver conflictos laborales. En el ámbito de influencia de la fruticultura irrigada del SBSF, los principales protagonistas de esta negociación son los trabajadores, por intermedio de los Sindicatos de Trabajadores Rurales de los municipios del territorio, y las empresas del sector representadas por los Sindicatos Rurales Patronales y por la **Asociación de Productores y Exportadores de Hortifrutigranjeros y Derivados del Valle de São Francisco** (Valexport), con la mediación del delegado del Ministerio del Trabajo.

A lo largo de estos diecisiete años, anualmente el proceso de negociación en el segmento de la fruticultura del SMSF se ha ido dando en cada nueva zafra cuando se aproxima la fecha base para dicha categoría. Según Vital *et al.* (2010), la pauta de negociaciones se ha ido afinando año a año, para ir discutiendo asuntos como: valor del salario, carga horaria y régimen de trabajo, condiciones del lugar de trabajo, transporte para el lugar de trabajo, seguridad y salud laboral, entre otros puntos.

Para las mujeres trabajadoras las principales conquistas están relacionadas con el salario unificado, el piso salarial por sobre el salario mínimo nacional para los trabajadores de ambos sexos y la inclusión en la pauta de negociaciones de la diferenciación por género. La negociación colectiva aseguró a las trabajadoras labores compatibles con sus características físicas y fisiológicas, prohibiéndose cualquier tipo de discriminación, entre ellas la esterilización de mujeres para la permanencia en el empleo así como el asedio sexual o moral a las operarias. Este es un problema frecuente en denuncias y discusiones en diversas negociaciones colectivas (no solo en la fruticultura del Valle São Francisco), en el cual algunos empleadores exigen la esterilización como criterio para selección y contratación de mujeres. Esta práctica, cuando ocurre, no aparece de forma explícita, especialmente en los contratos permanentes. Probablemente, no se aplica en los casos de contrato de trabajo temporal.

Aunque no esté claramente homologado en la negociación colectiva de trabajo da hortofruticultura del Valle del São Francisco, en los dos últimos años este es un tema cada vez más presente en los discursos de las mujeres representantes del movimiento sindical y que fue tratado por ellas en las entrevistas realizadas durante este estudio, como una acción de vigilancia permanente y al mismo tiempo como una conquista del movimiento.

Es importante resaltar que en Brasil, este procedimiento quirúrgico está reglamentado en la Ley de Planificación Familiar con algunas condicionantes, entre las cuales, que la mujer tenga mínimo 25 años o dos hijos, y no puede ser realizado inmediatamente después de un parto, excepto en los casos de problemas graves de salud. El problema es la forma inescrupulosa de algunos empleadores o contratistas, que lo utilizan como criterio para selección y contratación de mujeres, porque de esta manera no se hacen cargo de la licencia maternidad y otros derechos asegurados por ley para las mujeres embarazadas y en la fase de lactancia.

También se incluyeron una serie de otros derechos y obligaciones garantizados en la legislación laboral y en las disposiciones de las normas del Ministerio del Trabajo y Empleo (MTE) que regulan la seguridad y salud en el entorno laboral, principalmente la NR 31, que entró en vigencia en 2005¹⁵.

¹⁵ La NR 31, publicada en el Decreto N° 86 del 3 de marzo de 1985, es una norma reguladora específica para el área rural. La norma fue reivindicada por el movimiento de los trabajadores rurales durante el Grito da Terra Brasil y

Los acuerdos colectivos han ido incorporando la garantía de empleo a las trabajadoras gestantes y licencia remunerada conforme lo estipula la Constitución Federal, licencias para consultas médicas por prenatal, garantía de trabajo compatible para las trabajadoras gestantes, que no sea nocivo, peligroso o requiera de esfuerzo físico. Estipulan, asimismo, el descanso especial de media hora por cada turno de trabajo para amamantar al hijo, además de la disposición de un espacio para el cuidado de niños en edad de amamantamiento en las empresas con más de 20 empleadas. En caso de aborto involuntario, se garantiza el descanso remunerado de tres semanas.

El convenio colectivo contempla, asimismo, el pago del salario en caso de ausencia de la trabajadora, una vez por semana, debido a la internación hospitalaria del hijo menor y por tres días no acumulativos durante el semestre para acompañar al hijo discapacitado de hasta 14 años de edad. Asimismo, asegura a la mujer trabajadora una licencia remunerada de un día por año para fines de exámenes preventivos de cáncer o un día por semestre para las mujeres mayores de 40 años.

Estos derechos, sin embargo, no siempre son respetados por los empleadores y en las unidades productivas, y su incumplimiento ha generado denuncias por parte de los trabajadores y delegados sindicales, así como acciones de fiscalización de los Sindicatos de Trabajadores Rurales y las delegaciones del MTE.

En el Convenio Colectivo de Trabajo 2011/2012 se estableció la creación de una comisión formada por representantes de los trabajadores y empleadores, con igual número de titulares y suplentes para cada representación, con el objeto de vigilar el cumplimiento del convenio, realizar estudios sobre la realidad socioeconómica y proponer mejoras en las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores rurales de la región del SMSF.

La Comisión está integrada por la representación profesional de la Federación de Trabajadores Agrícolas del Estado de Pernambuco (Fetape); la Federación de Trabajadores Agrícolas del Estado de Bahía (Fetag-BA); los Sindicatos de Trabajadores Rurales de Petrolina y Belém de São Francisco, en Pernambuco, y de Juazeiro, Casa Nova y Sento Sé, en Bahía; y, por el lado de la representación patronal, por Valexport y los sindicatos rurales patronales. El principal objetivo de la Comisión es solucionar los problemas de capital y trabajo, así como resolver conflictos asociados a asuntos laborales del diario vivir de los trabajadores y trabajadoras del campo en la región. Las reuniones de la Comisión son bimestrales y en la primera ya hubo consenso respecto de que la Comisión es la primera instancia de resolución de estos conflictos.

Se trata de una acción inédita que busca establecer un diálogo permanente entre trabajadores y empleadores en el sector económico que más genera oportunidades de ocupación y empleo en la agricultura de la región del SMSF. Temas como la distancia mínima de los bebederos, contratos de zafra, consulta médica y alimentación del trabajador y la trabajadora rural en el lugar de trabajo fueron puntos de la pauta confirmados en la agenda de los encuentros prevista para el período de contratación e inicio de la zafra de 2011.

De modo general, los sindicatos de trabajadores rurales se fundamentan en los convenios colectivos de trabajo para hacer valer los derechos de las trabajadoras que ya están garantizados en la Constitución Federal, las leyes laborales y las normas de seguridad y salud laboral. Los convenios sirven más para pautar y delimitar campos de acción y fiscalización de estas instituciones. Son pocas las conquistas específicas y adicionales que resultan de las movilizaciones para negociaciones colectivas anuales.

elaborada por el MTE a la luz de la discusión de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Convención 184 que aborda la seguridad y la salud en la agricultura.

Cabe destacar que el sindicalismo brasileño vive un momento de reestructuración que ha tenido consecuencias sobre las organizaciones sindicales de la región. El principio de “unicidad” sindical siempre prevaleció y favoreció la permanencia de la Confederación Nacional de Trabajadores Agrícolas (CONTAG), a través de federaciones estatales y sindicatos al frente del sindicalismo desde su fundación en 1963, sin la competencia de otras entidades clasistas de la misma categoría.

El descontento de sectores del movimiento social en el campo con el sindicalismo implantado por la CONTAG favoreció el surgimiento de opositores sindicales y entidades extrasindicales en varias regiones del país. Esto debido a que, más allá de la CONTAG, ha surgido un universo amplio de organizaciones, de las que las más representativas han sido el Movimiento de Trabajadores Rurales Sin Tierra (MST), el Movimiento de Afectados por Represas (MAB), la Federación de Agricultores Familiares (FETRAF), el Movimiento de Mujeres Trabajadoras Rurales (MMTR) y el Consejo Nacional de Caucheros (CNS).

Las tres primeras organizaciones ejercen una representación significativa en el movimiento sindical de la región y han pasado a liderar los sindicatos de trabajadores rurales en varios municipios del SMSF, entre ellos los de Lagoa Grande y Santa Maria da Boa Vista, en Pernambuco, y Remanso, en Bahía. Estos cambios han tenido un impacto directo sobre las movilizaciones de trabajadores en torno de los Convenios Colectivos de Trabajo, que siempre fueron lideradas por los sindicatos y federaciones asociados a la CONTAG; las consecuencias de estas disputas aún están por determinarse, sin embargo apuntan al debilitamiento de la organización y la pérdida de fuerza de las reivindicaciones de los trabajadores rurales de la fruticultura. Los sindicatos mencionados no tomaron parte del último Convenio Colectivo de Trabajo de la fruticultura del SMSF y de la Comisión que fue creada para su seguimiento.

Finalmente, cabe mencionar al Movimiento de Mujeres Trabajadoras Rurales del Noreste (MMTR), cuya misión es “Construir relaciones justas e igualitarias entre mujeres y hombres del Noreste”, que surgió en la década del 80. Con la organización del movimiento se ha propiciado el debate en torno de la representación política de las mujeres y las orientaciones para la construcción, movilización y defensa de los derechos civiles, políticos, sociales y económicos de la mujer. El actuar del MMTR no es muy significativo aún en la región del SMSF, aunque surge como una gran oportunidad para el fortalecimiento de la actuación de las mujeres en el movimiento sindical del SMSF, principalmente para introducir políticas de acción afirmativa dentro del contexto de la concertación de intereses de las organizaciones tradicionales y emergentes.

V.11. El impacto del cumplimiento de las leyes

En Brasil, el aparato jurídico de regulación laboral y de protección de la mujer en la agricultura registró un avance significativo después de la entrada en vigor de la Constitución Federal de 1988 y su alcance en las leyes laborales y previsionales. Como signatario de diversos acuerdos internacionales, el país ha adecuado su legislación a los principios consagrados en las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas, lo cual ha tenido repercusiones positivas en el establecimiento de normativas que regulan la seguridad y la salud en el entorno laboral, y la protección de los niños y adolescentes, entre otras.

A pesar de la existencia de este aparato legal, las disposiciones no se han cumplido del todo debido a la falta de seguimiento y fiscalización de las instituciones del trabajo, principalmente del MTE y los sindicatos de trabajadores rurales, así como también porque la legislación contiene mecanismos que permiten su flexibilización y debilitan la protección de las trabajadoras. Uno de esos mecanismos es la modalidad de contratación por tiempo determinado, como ocurre en el contrato de zafra en la fruticultura del SMSF.

El contrato de zafra exime al empleador de la responsabilidad de dar cumplimiento a una serie de derechos de la mujer trabajadora en la fruticultura, mencionados anteriormente. El más importante de ellos ciertamente es la anulación de los derechos relacionados con la maternidad, como la garantía de empleo y la licencia remunerada para mujeres gestantes previsto en el Artículo 7 de la Constitución. Por tratarse de un acuerdo laboral con vigencia limitada, estos derechos no están garantizados, incluso al constatar el embarazo dentro del período del contrato laboral. Otros derechos relacionados con la maternidad, tales como la percepción de salarios sin prestación de servicios, descanso especial y tiempos destinados al amamantamiento, así como guarderías infantiles en la etapa de amamantamiento, pueden ser fácilmente evadidos en el proceso de reclutamiento de las mujeres trabajadoras.

La práctica de sucesivas contrataciones de trabajo temporal de mujeres a lo largo del año es una forma falsa de contrato permanente sin cierre efectivo y, consiguientemente, sin cumplimiento de los derechos correspondientes. Una empresa con más de una unidad de producción, cada una con razón social distinta podría, por ejemplo, mantener al mismo trabajador permanentemente con contratos temporales simplemente alternando la unidad empleadora.

Algunas conquistas de las mujeres revisten o tienen consecuencias negativas sobre las oportunidades de empleo femenino. Entre ellas la que establece limitaciones para actividades que exigen un esfuerzo físico por parte de la mujer, como el de levantar más de 15 kg. Esta medida, a pesar de que se menciona de forma bastante vaga en el convenio colectivo como actividades compatibles con las capacidades físicas y fisiológicas de la mujer, ha dado paso a la preferencia por el trabajo masculino en varias etapas del proceso productivo.

A pesar de las imperfecciones del aparato legal e institucional en el mercado de trabajo femenino, que en determinadas circunstancias las mantienen lejos de sus derechos, el impacto del cumplimiento de la legislación acrecentó el reconocimiento del valor del trabajo de la mujer y su posicionamiento económico, social y político, contribuyendo así a cambios embrionarios en las relaciones de género en el mercado de trabajo de la región del SMSF.

V.12. Mecanismos de protección social y transferencias condicionadas

El carácter temporal del trabajo femenino en la fruticultura no garantiza a las mujeres su plena autonomía financiera y económica debido a que la gran mayoría de ellas aún depende de mecanismos de protección social y transferencias condicionadas. La inestabilidad generada por la inseguridad de la oferta estacional de trabajo y la consiguiente indefinición de la extensión de los contratos no aseguran el sustento del grupo familiar de forma digna a lo largo del año.

La mujer trabajadora de la fruticultura puede, en función de la demanda en el sector, ser contratada temporalmente de forma sucesiva hasta el límite legal, de modo de no ser considerada empleada permanente. Este límite es de tres meses y medio, aunque la sumatoria de plazos de sucesivos contratos durante el año puede alcanzar nueve meses, conforme lo acordado en el acuerdo colectivo. Sin embargo, la mayoría de las mujeres entrevistadas tiene solo un contrato temporal con plazo al límite establecido en la legislación.

Considerando que la oferta de mano de obra femenina es constante durante todo año, las mujeres con contratos de zafra y libreta de trabajo firmada por lo general logran trabajar solo parte del año y corren el riesgo de quedar sin empleo el resto del año si no encuentran otra oportunidad de trabajo en la fruticultura u otro empleo. Aún consiguiendo una remuneración diferenciada en los períodos de contrato proporcionada por el bono de productividad y pagos adicionales por trabajo extra que colocan el ingreso de la trabajadora por sobre los R\$ 800,00, si se considera el

período de ociosidad en la ocupación a lo largo del año, el ingreso promedio mensual se reduce considerablemente.

Para garantizar el mínimo necesario para el sustento del grupo familiar, las mujeres recurren a los más diversos mecanismos de protección social. Las indemnizaciones que suelen pagarse al final de los contratos, entre está el pago proporcional del 13% salario, vacaciones y Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio, pasan a formar parte de la estrategia de supervivencia de las familias de estas mujeres. Las mujeres que están inscritas con contrato de trabajo por cinco años consecutivos, a lo menos un mes al año pueden acceder al beneficio del Programa de Integración Social (PIS).

Las mujeres que residen en las áreas rurales y en asentamientos también pueden acogerse a algunas políticas públicas destinadas a la agricultura familiar, entre ellas el Programa Nacional de Fortalecimiento de la Agricultura Familiar (Pronaf), en las modalidades Pronaf Mujer y Microcrédito Rural, el Programa Garantía Zafra y otros incentivos de apoyo a la mujer asentada.

Sin embargo, son los programas de transferencia directa de ingresos dirigidos a las familias en situación de pobreza, descritos en el próximo capítulo, como el Programa Bolsa Familia y el Programa Chapéu de Palha, entre otros, los que garantizan el mínimo necesario para el sustento de las familias. De hecho, dichos mecanismos de protección social ya ejercen un papel de complementación del ingreso de las familias, aunque en situaciones de desempleo pueden representar la única fuente de ingreso familiar y sustento.

VI. Procesos de empleo de mano de obra femenina

VI.1. Características del trabajo en el empleo temporal femenino en el SMSF

El empleo temporal femenino en la fruticultura del SMSF integra dos etapas del proceso productivo: el trabajo en las actividades relacionadas con la producción en el campo y el trabajo en las actividades postcosecha realizadas en los packing o galpones de embalaje.

En la explotación del cultivo de la uva las mujeres son contratadas temporalmente para trabajar en varias operaciones del ciclo productivo: en las etapas del proceso de producción y de postcosecha que son ejecutadas, respectivamente, en el campo y el packing. Estas operaciones obedecen a una secuencia del itinerario técnico de producción, pero son realizadas en cortos períodos de tiempo y repetidas en el ciclo productivo. En el campo, las labores de las trabajadoras temporeras se inician con el acopio del material de la poda (rastrillo), continúan con las operaciones de remoción de hojas de las ramas y poda de vástagos y sarmientos, despalillado de racimos y deshoje, finalizando con la cosecha y limpieza de los racimos (frutos)¹⁶. En las actividades de postcosecha en el packing, las principales labores de las trabajadoras temporeras son las de limpieza final, clasificación, pesaje, embalaje y almacenamiento.

El período de contratación temporal de las mujeres trabajadoras comienza normalmente entre los meses de mayo y junio y se extiende hasta septiembre u octubre; sin embargo, en las actividades en el packing, cuyo período de contratación coincide con el de la cosecha, comienza en el mes de septiembre y puede llegar hasta el mes de noviembre. Las empresas comienzan las contrataciones y van gradualmente aumentando el número de empleados en función de la demanda por trabajo en las operaciones descritas anteriormente.

Las mujeres representan alrededor del 75% de la mano de obra contratada de forma temporal en el cultivo de la uva. En las empresas dedicadas a la exportación de uva las actividades de campo y del packing absorben, respectivamente, el 60% y 40% de los empleos temporales de las mujeres. Si se considera el total de empleados temporales, en la mayoría de estas empresas las mujeres participan con el 70% de la mano de obra de las actividades de campo mencionadas, y en los packing alcanzan el 90% de la mano de obra utilizada y contratada de forma temporal. Este porcentaje varía según el tamaño de la empresa y las estrategias de producción y comercialización de las unidades productivas. En las empresas que producen para el mercado interno o con estrategias más diversificadas de producción, aunque las operaciones de trabajo en el campo sean igualmente importantes y comprendan cantidades significativas de mujeres contratadas en calidad de temporeras, las actividades postcosecha en los galpones de embalaje son simplificadas e involucran poca mano de obra.

El cultivo del mango no demanda un gran contingente de trabajadores a lo largo del ciclo de producción, sin embargo las empresas procuran mantener una plantilla de trabajadores más permanente y solo recurren a la contratación de mano de obra temporal para determinadas actividades del proceso productivo realizadas en el campo, como las podas de formación, despalillado, lavado de la fruta y cosecha. La participación de la mujer solo se da en estas dos últimas operaciones y la mayor demanda de mano de obra femenina temporal se produce en la postcosecha en las activi-

¹⁶ Varias otras operaciones que se llevan a cabo durante el ciclo productivo de la uva que envuelve los procedimientos de poda, limpieza del área, inducción floral, tratamientos fitosanitarios y transporte de la cosecha, entre otros, son realizadas, preferentemente, con mano de obra contratada en calidad de permanente en proporción más o menos equilibrada de hombres y mujeres, o con una cantidad levemente superior de hombres.

dades de limpieza, clasificación y embalaje, dentro del packing¹⁷. Considerando que la mayoría de las empresas exportadoras normalmente realiza la cosecha del mango en las áreas de producción de sus proveedores, esta operación también genera una demanda por mano de obra temporal. Pero esta operación es realizada fundamentalmente por mano de obra masculina. Por lo tanto, la mano de obra femenina es más utilizada en las actividades de los packing y en pocas operaciones del ciclo productivo del mango.

La proporción de mujeres contratadas con carácter temporal en relación al número de empleos permanentes o a la contratación de mano de obra masculina se reduce según la estrategia de producción y comercialización de las unidades. La estrategia de diversificación de mercados (externo e interno) y de opciones de cultivos diversificados tiende a favorecer la contratación de mano de obra masculina de carácter más permanente.

Finalmente, cabe señalar que la contratación de trabajadoras autónomas, casi siempre remuneradas bajo la modalidad de salarios diarios o por metas, es establecida de común acuerdo entre los empleadores y las trabajadoras. Este tipo de contrato informal de trabajo está presente en la mayoría de las empresas, principalmente en operaciones de corta duración en el ciclo productivo del mango o para atender demandas urgentes de mano de obra en el cultivo de la uva. En este cultivo el trabajo autónomo es utilizado por las empresas esporádicamente y en pequeña proporción en el apogeo de las cosechas o en situaciones de alta demanda de trabajo en el campo, cuando las entidades fiscalizadoras tienen mayores dificultades para identificar dichas inconformidades.

VI.2. El perfil de las mujeres trabajadoras contratadas de forma temporal

Para definir el perfil de las mujeres que trabajan de forma temporal en la fruticultura del SMSF fueron entrevistadas las personas responsables de las áreas de recursos humanos o administración de empresas, encargados o supervisores de turnos y las propias mujeres trabajadoras. Los principales criterios considerados para la caracterización de la mano de obra femenina fueron: edad, estado civil, escolaridad, lugar de residencia (rural o urbano), origen (lugar de nacimiento), y posición dentro del núcleo familiar. Otro criterio observado fue la dependencia de programas de subvención social, señalado en los siguientes ítemes.

En relación con la edad, se constató en el levantamiento realizado la presencia de mujeres en la franja etaria de 18 a 55 años, con contratos de trabajo formal e informal.

En los contratos temporales formales hay una clara prevalencia de mujeres trabajadoras de entre 20 y 35 años de edad. En esta franja etaria, en su mayoría son mujeres con hijos (de uno a seis hijos) de edad escolar, casadas o jefas de hogar. El nivel de escolaridad es bajo ya que casi la mitad de ellas es analfabeta o tiene un grado de alfabetización tan bajo que afirmaron saber apenas firmar su nombre, y solamente un 15% a 20% de las mujeres entrevistadas dijeron haber finalizado la enseñanza básica.

Una pequeña proporción de estas mujeres en la franja etaria de 20 a 35 años aún reside o tiene vínculo directo con la agricultura tradicional de secano. Estas mujeres residen en zonas rurales y habitualmente se enfrentan al problema del transporte para trasladarse desde su lugar de residencia al trabajo. Al final de los contratos de trabajo retoman sus actividades en las unidades de producción de la familia, aunque para la mayoría de ellas la actividad agrícola deja de ser atractiva y su permanencia está asociada más al apoyo para la vivienda y sostén de la estructura familiar.

¹⁷ También para algunas actividades dentro del packing como el transporte y almacenamiento en las cámaras frías, se privilegia la mano de obra masculina.

Para los empleadores entrevistados, las mujeres en la franja etaria de 20 a 35 años son más puntuales, tienen mayor compromiso con el trabajo, presentan pocos problemas de salud y un mejor desempeño. En este mismo grupo se incluyen mujeres de hasta 40 años de edad que ya tienen una larga hoja de servicios prestados en las unidades productivas. Ellas son preferidas incluso por sobre las mujeres más jóvenes.

La legislación brasileña permite trabajar a partir de los 16 años, sin embargo la rigurosa aplicación de las disposiciones del Estatuto del Niño y el Adolescente disuade a los empleadores de contratar mujeres menores de 18 años. Por lo demás, la mayoría de las mujeres entre los 16 y 18 años de edad es estudiante y el Convenio Colectivo prevé permisos para las empleadas estudiantes y pago del salario por el empleador en caso de que requieran dar los exámenes de enseñanza básica, media o superior, y el permiso obligatorio para dar la prueba de acceso a la universidad.

Para las mujeres en la franja etaria de 18 a 20 años, a pesar de contar con un nivel más alto de escolaridad, pesa contra ellas la poca experiencia laboral y el hecho de coincidir con el período de matrimonio reciente y de hijos pequeños que no han alcanzado la edad escolar, cuyos cuidados implican una alta incidencia de ausencias, justificadas o no, del trabajo. Se puede constatar un número significativo de mujeres en este franja etaria con contratos de trabajo formal muy cortos, principalmente en los períodos de alta demanda de mano de obra en las haciendas o contratadas como trabajadoras autónomas.

Sobre las mujeres trabajadoras autónomas cabe mencionar que un número significativo de ellas, durante un largo período del año, forma parte del conjunto de trabajadoras inactivas que son despedidas en el período de la entre-zafra, después de la finalización de los contratos temporales. Sin embargo, el mayor contingente de trabajadoras autónomas está formado por jóvenes novatas en el trabajo de la fruticultura y por mujeres mayores de 40 años. En relación con las primeras, el trabajo autónomo en la fruticultura representa la oportunidad de iniciar un empleo, obtener un ingreso, adquirir experiencia y habilidades en el manejo del cultivo y manipulación de la fruta, y de acreditarse para un futuro empleo con contrato de trabajo.

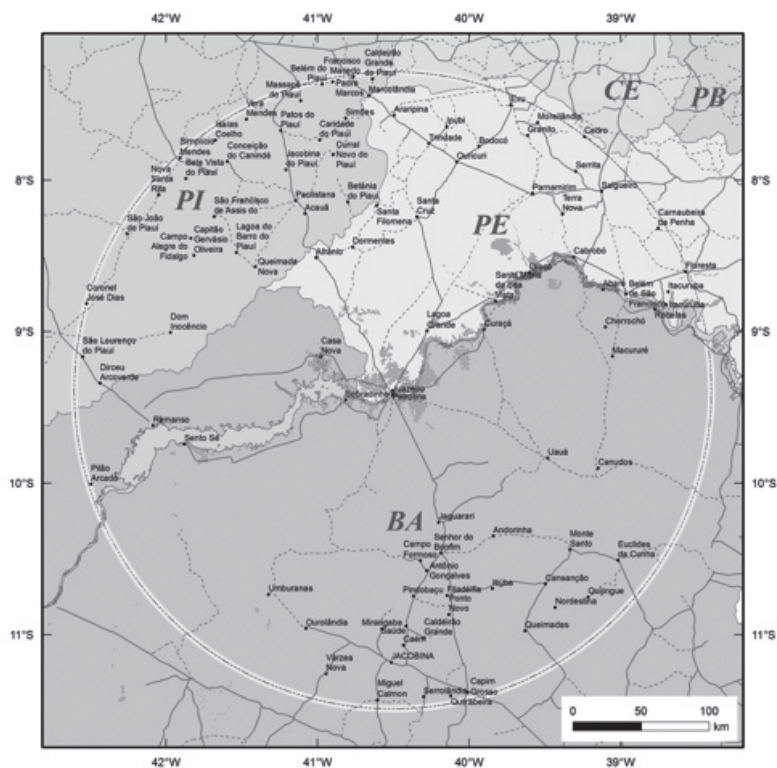
Las mujeres de mayor edad suelen ser pasadas por alto para los contratos temporales con contrato de trabajo, y al llegar a la tercera edad son prácticamente excluidas del mercados de trabajo. La vulnerabilidad de este grupo de mujeres se agrava debido al bajo nivel de escolaridad y la fragilidad de las condiciones de salud con el pasar de la edad, y aumenta producto de los problemas causados por la exposición a productos químicos, los movimientos repetitivos y otros problemas derivados de las condiciones del entorno laboral. Frente a la imposibilidad de jubilarse entre los 45 y 55 años, este grupo de mujeres constituye un contingente de reserva de mano de obra para contratación como "trabajadoras autónomas" y son presa fácil de los mecanismos de subcontratación por intermediarios y contratistas. Como será explicado en mayor detalle más adelante, la informalidad de los contratos de trabajo también pasa a ser un elemento que dificulta el acceso de estas mujeres a los beneficios de la jubilación y programas de subvención social, como por ejemplo del Programa "Chapéu de Palha" de la Fruticultura Irrigada. En estas circunstancias, la tan deseada independencia financiera que ofrece el trabajo en la fruticultura es puesta en jaque y la mujer pasa a ocupar un papel dependiente dentro del grupo familiar.

VI.3. Migraciones: el repositorio de mano de obra de la fruticultura del SMSF

El desarrollo de la agricultura irrigada, que culmina con el establecimiento de la fruticultura irrigada, se constituyó en polo de atracción de mano de obra y generó un fuerte flujo de migrantes desde varios municipios de los estados de Pernambuco, Bahía y Piauí, entre otros estados de la región Noreste y el resto del país, en busca de empleos y ocupaciones en las áreas de influencia de la agricultura irrigada del SMSF.

La mayoría de las mujeres entrevistadas provienen de áreas agrícolas de secano tradicionales o son descendientes de agricultores que migraron hacia la región del SMSF en las últimas dos o tres décadas. En busca de empleo en las áreas de agricultura irrigada, un gran contingente de personas migró de varios municipios de los estados de Pernambuco y Bahía o de los estados vecinos de Piauí y Ceará, ubicados en un radio de entre 200 y 300 kilómetros de distancia aproximadamente (Figura 3).

Figura 3: Área de influencia del mercado de trabajo de la agricultura irrigada en el Submedio del Valle São Francisco



Referencias

- Sede Municipal
 - Carretera pavimentada
 - Carretera no pavimentada
- Área irrigada
 - Área de influencia (radio: 230 km)
- Sistema de Referencia Geográfica
Datum SAD/69

Fuente: Base Brasil ao Milionésimo, IBGE, 2002.

ESTADO	Número de municipios	Población			Hombres			Mujeres		
		Total	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural
Bahía	40	1.187.984	660.435	527.549	593.421	319.300	274.121	594.563	341.135	253.428
Pernambuco	27	923.284	555.845	367.439	455.182	265.413	189.769	468.102	290.432	177.670
Piauí	30	205.269	78.585	126.684	103.257	37.558	65.699	102.012	41.027	60.985
Total	97	2.111.268	1.216.280	894.988	1.048.603	584.713	463.890	1.062.665	631.567	431.098

Fuente: Censo Demográfico IBGE, 2010.

Las familias de estas trabajadoras llegan a los municipios de la región del SMSF y se instalan transitoriamente en las casas de familiares o viven precariamente en la periferia de los centros urbanos y las proximidades de los perímetros irrigados. En algunos casos, llegan a formar núcleos residenciales, como por ejemplo el de Vila Bancada, en el Perímetro Público Irrigado de Bebedouro, y de Vila Aparecida en las proximidades de los Núcleos 8 y 11, del Proyecto de Irrigación Senador Nilo Coelho.

Por lo tanto, son vestigios rurales que mantienen el vínculo con la agricultura solo por el empleo y terminan residiendo en las áreas urbanizadas. Se calcula que alrededor del 90% de las mujeres que trabajan en la fruticultura del SMSF residen en zonas urbanas o núcleos urbanos ubicados en zonas rurales. Al ingresar al mercado de trabajo y exponerse a las condiciones de vida del entorno urbano, se convierte en fuerza de trabajo a disposición del capital sin más vínculo con los medios de producción pertenecientes a sus familiares y antepasados. Vivir en las áreas urbanas facilita el desplazamiento hacia el trabajo y acceso a los medios de transporte cuando estos son proporcionados por los empleadores de conformidad con las exigencias de la norma que regula la seguridad y salud laboral en la agricultura, convenido en el acuerdo colectivo.

Son los pequeños municipios ubicados dentro del radio de influencia del SMSF los que permanentemente alimentan de mano de obra al sector frutícola de esta región. Enclavados en plena región semiárida del Noreste brasileño, las oportunidades económicas de generación de ocupación y empleo en estos municipios son limitadas debido principalmente a las constantes sequías que afectan la actividad agrícola de secano. Por lo tanto, son verdaderos repositorios de mano de obra y constituyen la principal fuente de fuerza laboral para la fruticultura.

VI.4. Evolución de las relaciones de género en el mercado de trabajo del SMSF

La evolución de la participación de la mujer en el mercado de trabajo en la fruticultura debe ser analizada bajo la óptica de las relaciones de género. El ingreso de la mujer al mercado de trabajo formal en la fruticultura le dio una visibilidad hasta entonces ignorada en las actividades que ellas desarrollan en la agricultura del SMSF.

Como bien destacan Branco y Vainsencher (2001a), las históricas desigualdades de género que han enfrentado las mujeres en la actividad agropecuaria de la agricultura de secano tradicional, que valoriza y emplea principalmente fuerza laboral masculina, hacen de su trabajo productivo algo esencialmente invisible. Por otro lado, el riesgo de fracaso de la actividad agrícola debido a las constantes sequías, las dificultades que enfrenta la pequeña agricultura familiar para obtener utilidades y las escasas oportunidades de trabajo en el ámbito de la agricultura muchas veces no permiten satisfacer las necesidades básicas de la familia y aumentan las dificultades de la vida en el campo.

La poca visibilidad del trabajo de la mujer en las actividades de la agricultura familiar de secano, donde las relaciones mercantiles y monetarias son débiles y la remuneración de las actividades femeninas es muy baja, queda en evidencia en las estadísticas, al no aparecer como miembro de la familia que percibe una remuneración. Los datos de la PNAD 2009 indican que el ingreso del trabajo principal de las mujeres pobres, consideradas como personas de referencia, en el medio rural de los estados de Pernambuco y Bahía solo alcanza R\$ 107,00 y R\$ 67,00, respectivamente. O sea, un ingreso muy por debajo del que obtienen las mujeres que trabajan en el cultivo de la uva, que según la misma fuente de datos, fue de R\$ 465,00 y R\$ 410,00, respectivamente, en estos estados. Para aquellas trabajadoras que aún residen en la zona rural, el ingreso percibido como asalariada temporera en la fruticultura, las indemnizaciones al cese de los contratos y el acceso a las políticas públicas de subvención social pasan a ser fundamentales para el sustento del grupo familiar.

La inserción en el mercado de trabajo y el acceso a una remuneración más digna permite a las mujeres asumir una nueva posición dentro del grupo familiar. La independencia financiera contribuye a generar cambios en las relaciones de poder dentro de la familia y las consolida como personas de referencia económica en el hogar. Gracias al Convenio Colectivo de Trabajo, la participación de la mujer en el movimiento sindical, y la gran demanda por mano de obra femenina especializada en diversas etapas del proceso productivo de la fruticultura, la equidad en la remuneración del trabajo femenino en relación al masculino para la misma actividad ahora es una realidad en la fruticultura del SMSF. Sin embargo, la mujer aún es postergada cuando se trata de contratos permanentes, ya que el hombre puede movilizarse más fácilmente a múltiples actividades, principalmente aquellas que requieren mayor esfuerzo físico. A pesar de que se puede constatar la presencia de mujeres en cargos de supervisión y fiscalización, en estos puestos es más común la presencia de hombres. Estas evidencias indican, asimismo, cierta discriminación hacia la mujer en el mercado de trabajo de la fruticultura en la región del SMSF.

VI.5. Fruticultura del SMSF libre de trabajo infantil

La información obtenida en los levantamientos realizados durante este estudio no revela presencia de trabajo infantil en la fruticultura del SMSF. Según los datos obtenidos en la Inspección Regional del Trabajo en Juazeiro (BA), no se han registrado casos de trabajo infantil en las empresas frutícolas en el SMSF, a excepción de las unidades de producción familiares. Esto también es corroborado por los representantes de los sindicatos de trabajadores rurales entrevistados durante el estudio.

El Estatuto del Niño y del Adolescente (ECA), que entró en vigencia con la promulgación de la Constitución de 1988, representó un avance en la legislación brasileña. Brasil adoptó un conjunto de normas que tienen como objetivo la protección integral del niño y el adolescente, y adaptó la legislación interna a los principios consagrados en la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.

La Ley N° 8.069 que establece las disposiciones del Estatuto de la Infancia y del Adolescente, en el Art. 60 estipula la prohibición de cualquier trabajo de menores de catorce años de edad, salvo en condición de aprendiz. A los adolescentes aprendices mayores de catorce años se les garantizan los derechos laborales y previsionales excepto en régimen familiar de trabajo. Aquí cabe destacar el papel ejercido por los Consejos Tutelares como órganos permanentes y autónomos, no jurisdiccionales, mandatados por la sociedad para velar por el cumplimiento del ECA.

Frente a las acciones de fiscalización de instituciones y entidades que velan por el cumplimiento del Estatuto de la Infancia y del Adolescente, como por ejemplo las secretarías regionales del MTE, consejos tutelares y defensoría pública, entre otras, ninguna empresa quiere tener su imagen asociada al uso del trabajo infantil. Al contrario, varias empresas del sector frutícola en la región del SMSF han hecho esfuerzos por asociar su marca a criterios de responsabilidad social que promueven la defensa de los derechos y el ejercicio de la ciudadanía de los niños y adolescentes. Para esto, adhieren a la certificación otorgada por entidades como la Fundación Abrinq, con el Programa Empresa Amiga da Criança (Empresa amiga del niño), que entrega un sello de calidad a las empresas que asumen el compromiso de que sus productos estén libres de trabajo infantil. Por otro lado, el cumplimiento de las exigencias de certificación de los productos y el seguimiento de su cumplimiento por las empresas de auditoría también prevén restricciones a esta práctica.

VI.6. Certificación de los productos y componentes de trabajo

La adopción de la certificación de los productos en la fruticultura del SMSF surge a principios de los años 2000, con la Producción Integrada de Frutas (PIF). Esto se debió a las exigencias del mer-

cado internacional, principalmente el mercado europeo, cuando estableció que toda fruta consumida por sus países miembros debería tener un sello de conformidad que certifique la calidad de la fruta, su procedencia y la sustentabilidad del proceso productivo. A partir de entonces los productores de fruta del SMSF recurrieron al Ministerio de Agricultura, Ganadería y Abastecimiento (MAPA) para la creación de un programa de PIF, cuyas normas y reglamento para los cultivos de mango y uva fueron editados por el MAPA, basado en la Instrucción Normativa N° 20 del 27 de septiembre de 2001, que reglamenta las directrices generales sobre la Producción Integrada de Frutas.

Se trata, por lo tanto, de una certificación pública que establece un conjunto de procedimientos técnicos y de monitoreo del proceso productivo con la identificación, seguimiento y registro de todas las fases operacionales, desde la siembra hasta el embalaje de la fruta, y entrega un sello de conformidad. En 2007, según los datos del MAPA Brasil (2008), la adhesión a la Producción Integrada del mango y la uva en el SMSF alcanzó la marca de 227 y 221 unidades productivas, respectivamente, de las cuales 11 obtuvieron la certificación de la PIF-Mango y 89 de la PIF-Uva. En el año 2010, según la información entregada por personal de la Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa), el protocolo de la PIF tuvo la adhesión de 219 productores o empresas, cubriendo un área de 4.845 hectáreas de uva, lo que corresponde al 40% del área cultivada en el SMSF. Ese mismo año, 122 productores o empresas obtuvieron la certificación.

Al analizar las normas técnicas de la PIF, queda en evidencia que el principal objetivo es garantizar la calidad de la fruta para que llegue al consumidor con seguridad en términos de su inocuidad, y que su proceso de producción asegure la sustentabilidad ambiental. La preocupación por el trabajador o trabajadora aparece solo tangencialmente, cuando hace referencia a las recomendaciones técnicas sobre seguridad y salud laboral, prevención de riesgos por uso de agrotóxicos, y utilización de EPI, de conformidad con la legislación vigente.

Sin embargo, los protocolos de la PIF han caído en desuso debido a que este sello no es reconocido para introducir productos en los mercados interno y externo, y han ido cediendo lugar a las certificaciones privadas. Para algunos de los productores y técnicos de empresas que fueron entrevistados, este protocolo fue muy importante como instrumento de gestión del proceso productivo, ya que permitió reducir significativamente los costos debido a la menor aplicación de pesticidas, así como para disciplinar a las empresas y prepararlas para la conquista de los otros certificados privados.

Entre las empresas y unidades productivas consultadas durante este estudio se constató que los protocolos de la PIF continúan siendo adoptados, aunque prevalecen los certificados privados, entre ellos HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points), TNC (Tesco Nature's Choice), USA-GAP (Good Agricultural Practices for USA) y GlobalGAP (Global Partnership for Good Agricultural Practices), estos últimos tres los más comunes. Se estima que en la región del SMSF, en el año 2010 cerca de 200 unidades productivas adoptaron los protocolos de certificación GlobalGAP y alrededor de 100 adoptaron el protocolo USAGAP. Esta certificación en particular es muy utilizada para el mango destinado al mercado norteamericano, ya que enfatiza aspectos asociados a la contaminación microbiológica y el rígido control de la mosca de la fruta, *Ceratitis capitata* y *Anastrepha spp.*, exigiendo, incluso, el monitoreo de esta plaga y tratamiento hidrotérmico de la fruta destinada a dicho mercado.

Las certificaciones privadas nacen en el comercio de fruta fresca para exportación con los mismos propósitos preconizados por la PIF y como herramienta para la estandarización de los procesos de producción a partir de las demandas de las grandes redes minoristas europeas. Ellas se originan en las exigencias de los consumidores finales, que presentan un alto nivel educacional y de conciencia social y ambiental. Por lo tanto, los protocolos de las certificaciones privadas buscan incor-

porar la creciente preocupación de estos consumidores, no solamente por aspectos relacionados con la inocuidad de los alimentos, sino también a la sustentabilidad ambiental y el bienestar de los trabajadores involucrados en el proceso productivo.

Según Goulart (2010) las redes de supermercados afiliadas a los sistemas privados de certificación de la producción han hecho grandes esfuerzos por transformar las exigencias y preocupaciones del consumidor europeo en estrategias de marketing para la diferenciación de productos y explotación de nichos de mercado caracterizados por preferencias más refinadas y disposición a pagar precios más altos por fruta con un estándar de calidad certificado. Por tratarse de protocolos provenientes de canales de distribución privados que detentan el poder de toma de decisión respecto de cuáles productos comprar, de qué forma comprar y en cuáles condiciones adquirir, se hace imperiosa la necesidad de que los productores y proveedores de fruta adopten estos protocolos para el mercado externo.

El GlobalGAP es la principal modalidad de certificación adoptada por las unidades productivas de la región del SMSF. Sus protocolos siguen las tendencias mundiales de incorporar la fuerte preocupación por el consumo de productos saludables producidos a partir de preceptos básicos de respeto al medio ambiente, e introducen algunos aspectos relacionados al bienestar de las personas involucradas en la producción en los lugares donde son cultivados. Sin embargo, al analizar el impacto que ha tenido su adopción en los procesos de trabajo y, en particular, sobre la mano de obra femenina, se hace evidente que los avances propiciados por estos protocolos para la creación de condiciones adecuadas fundamentadas en el bienestar del trabajador siguen siendo exiguos. Los trabajadores se benefician con el cumplimiento de los puntos de control contemplados en los protocolos de la GlobalGAP que se refieren a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. Sin embargo, dichos criterios de conformidad solo revalidan el cumplimiento de los beneficios ya garantizados en la legislación nacional y refrendados en los convenios colectivos de trabajo. Se trata, por lo tanto, de un mecanismo de regulación del mercado que tiene un efecto positivo en el cumplimiento de la legislación nacional.

Un nuevo módulo con puntos de control y criterios de cumplimiento que enfatizan aspectos de ética social está cerca de ser puesto en práctica en las auditorías de la GlobalGAP. Se trata de un módulo adicional, de adhesión voluntaria, que no forma parte del proceso de acreditación de la certificación. Aún se desconoce el impacto que pueda tener la aplicación de este módulo, sin embargo, al parecer no agrega beneficios significativos más allá de los que ya están garantizados por ley y en el convenio colectivo de trabajo vigente en la fruticultura del SMSF.

Un caso particular de protocolo de certificación privada es el que ha establecido la red minorista británica Tesco. Esta empresa desarrolló sus propios protocolos de buenas prácticas agrícolas (Tesco Nature's Choice - TNC), más rigurosos que los establecidos por GlobalGAP, que se centra en los puntos de control relacionados a la protección de la salud humana y condiciones de bienestar de los trabajadores.

VII. Institucionalidad y políticas públicas

Desde la perspectiva de los movimientos sociales y de las instituciones de trabajo, son pocas las iniciativas de acciones afirmativas que involucren a la mujer trabajadora en la fruticultura del SMSF. Por consiguiente, no existen políticas públicas e institucionales específicas que se traduzcan en intervenciones para mejorar las relaciones de género y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo y también en la sociedad. Se debe considerar que la legislación brasileña no fomenta políticas de acción afirmativa enfocadas hacia la población femenina, a pesar de que, en muchos casos, reconoce que existe discriminación y desigualdad de género en las prácticas sociales¹⁸. Aún prevalece el principio de igualdad ante la ley que permea los lineamientos sociales, jurídicos e institucionales y dificulta la aceptación de criterios de acceso diferenciado a los derechos. Las manifestaciones y experiencias de acción afirmativa de relaciones de género que enfatizan la participación de la mujer en las políticas públicas son recientes y comienzan a tomar cuerpo en las conferencias municipales, estatales y nacionales que dieron origen al I y II Plan Nacional de Políticas para Mujeres.

VII.1. Universalización y focalización de los derechos sociales en Brasil

La Constitución brasileña de 1988 consolida el principio de la universalidad de la cobertura de las políticas sociales, el reconocimiento de los derechos sociales y la afirmación del deber del Estado como agente responsable por las acciones de protección social. La Constitución Ciudadana, como pasó a ser llamada, introduce la idea de los derechos sociales universales como parte de la condición de ciudadanía e incorpora un conjunto de derechos en el campo de la seguridad social que comprenden la salud, la asistencia social y la previsión. Aún así, Brasil no ha logrado consolidar un sistema de protección social capaz de resguardar estos derechos ciudadanos y garantizar el mínimo necesario para una supervivencia digna.

Frente a la fragilidad de la sociedad civil y los enormes desafíos en el campo social, le cabe al Estado la responsabilidad de proveer la mayoría de los bienes y servicios públicos. Sin embargo, se establecieron las bases para un sistema descentralizado y participativo de formulación y gestión de las políticas sociales del país, aunque predominan las decisiones gubernamentales sobre las políticas universales. De hecho, el sistema nacional de protección social aún está muy centralizado en el gobierno federal y el proceso de descentralización hacia entidades federativas (los estados y municipios), con la transferencia de atribuciones y responsabilidades sobre políticas sociales, aún está dando los primeros pasos.

Entre las políticas sociales bajo la tutela del aparato estatal que promueven los derechos sociales previstos en el ordenamiento constitucional, expuestas en la Ley de Responsabilidad Fiscal o que dependen de la iniciativa de los gobiernos a través de acciones y programas, se destacan: el Sistema Único de Asistencia Social (SUAS) (Previsión Social Básica, Beneficios y Prestación Continuada-BCP/LOAS), el Sistema Único de Salud (SUS), el Seguro de Cesantía, el Programa de Reforma Agraria, el Fondo de Manutención y Desarrollo de Enseñanza Básica y de Valorización del Magisterio (FUNDEF), el Programa Nacional de Alimentación Escolar (PNAE) y el Programa Familia, entre otros¹⁹.

¹⁸ Hay que reconocer algunas experiencias de acción afirmativa incorporadas a la legislación y las políticas públicas, entre ellas la ley que garantiza que dos tercios de los puestos de trabajo en las empresas sean destinados a trabajadores brasileños; la ley que garantiza el 30% de mujeres en los partidos políticos; la cuota de discapacitados y portadores de necesidades especiales en los concursos públicos; las políticas de reforma agraria, y los programas de ingreso mínimo.

¹⁹ Aquí cabe señalar que los trabajadores contratados en calidad de temporeros son marginados de los beneficios del Seguro de Cesantía, incluso si existe un contrato formal de trabajo cubierto por la legislación laboral.

Entre los diversos programas identificados en los levantamientos realizados en este estudio, se destacan aquellos que tienen en común la transferencia de ingresos y contemplan entre su público beneficiario a las mujeres trabajadoras de forma temporal en la fruticultura del SMSF. Los programas mencionados son los que sustentan las políticas de protección social de Jubilación y Pensiones Rurales, Beneficio de Prestación Continuada, Abono Salarial PIS/PASEP, Seguro Zafra y Bolsa Familia. Este último es el principal programa del gobierno federal para el combate a la extrema pobreza en el país en esta última década.

La creación de las secretarías de la Mujer a nivel municipal y estadual ha contribuido a focalizar las intervenciones de la administración pública en la perspectiva de las mujeres rurales. La Secretaría Especial de la Mujer del Estado de Pernambuco estructuró, en el año 2010, el Plan Estadual de Políticas Públicas para las Mujeres Rurales, que propone un conjunto de proyectos e intervenciones para el fortalecimiento de las capacidades productivas, sociales y políticas de las mujeres rurales, como por ejemplo el Proyecto Acción Converger Mujer que atiende 17 municipios de menor IDH del estado. En esta misma dirección se pueden mencionar las acciones desarrolladas por la Secretaría de la Mujer del Municipio de Petrolina (PE), entre las cuales se destaca la ejecución del Programa Nova Semente, que viabiliza el establecimiento de jardines infantiles en barrios periféricos de la ciudad y en las agrovillas de los perímetros irrigados a través de alianzas con la comunidad.

Al final de este estudio serán comentados tres programas puestos en ejecución por las diferentes entidades estatales (nacional, estadual y municipal), identificados en los levantamientos de campo dirigidos a los grupos sociales más pobres, que guardan relación directa con la realidad que enfrentan las mujeres trabajadoras temporeras en la fruticultura del SMSF. Entre estos programas cabe destacar el Programa Bolsa Familia llevado a cabo por el gobierno federal, el Programa Chapéu de Palha puesto en práctica por el gobierno del Estado de Pernambuco y el Programa Nova Semente recién implantado por el gobierno municipal de Petrolina (PE).

VII.2. Programa Nova Semente (Nueva semilla)

Creado en octubre de 2009, el Programa Nova Semente fue concebido con el objetivo de reducir la mortalidad infantil, además de incentivar la alfabetización de los niños y proporcionarles un lugar seguro mientras sus padres se encuentran en el trabajo. El programa está estructurado en el establecimiento de jardines infantiles en los barrios más pobres de la ciudad, en las agrovillas del municipio, y funciona de la siguiente manera: la municipalidad cubre los costos de arriendo del local donde la guardería funcionará, además de proveer el equipo de profesionales que trabajarán en el lugar. La comunidad, en contrapartida, provee el equipamiento para la guardería.

En cada unidad se atienden 60 niños de 0 a 6 años de edad, durante 12 horas por día, quienes reciben clases de alfabetización, acompañamiento pedagógico, asistencia médica y social, realizan actividades deportivas, cuentan con períodos de descanso y reciben cinco colaciones diarias. Al cuidar de la educación y asistencia médica de los niños, el programa le da tranquilidad y seguridad a los padres, principalmente a la mujer, para que puedan trabajar y de esta manera aumentar el ingreso familiar.

A mediados de 2011, el Programa Nova Semente ya contaba con 33 unidades y más de 1.850 niños de 0 a 6 años atendidos en las zonas irrigadas, de secano y urbana del municipio de Petrolina. El alcalde actual pretende inaugurar, antes de finalizada su gestión, 100 unidades del programa.

Las mujeres del municipio de Petrolina que trabajan en la fruticultura y fueron beneficiadas con la iniciativa del Programa Nova Semente se han mostrado muy satisfechas con esta acción pública y con el servicio prestado por las guarderías. Se trata de una de las reivindicaciones femeninas más

frecuentes en los movimientos sociales y representa una de las principales demandas al poder público. Otro beneficio que el programa proporciona es la oportunidad de generación de empleo para mujeres en las localidades donde las guarderías han sido implantadas a través de la contratación de 16 funcionarias para trabajar en cada unidad. Sin embargo, el éxito del programa también es motivo de preocupación. Por tratarse de una política pública que tiene la marca de la actual gestión municipal, persisten las dudas e incertidumbre respecto de su continuidad después del gobierno actual.

VII.3. Programa Chapéu de Palha (Sombrero de paja)

El Programa Chapéu de Palha fue creado en la segunda gestión del ex-gobernador de Pernambuco, Miguel Arraes (1986-1990). En 2007 fue restituido por la actual gestión del gobierno estadual con el objetivo de atender a 20 mil familias de la zona de producción de caña de azúcar desempleadas durante el período de entreaña de la caña. Se trata de un programa de generación de ingreso, refuerzo alimentario, capacitación y mejora de la calidad de vida de los trabajadores rurales y sus familias. Así, el programa dejó de ser un proveedor de recursos y pasó a exigir un aporte de contrapartida del beneficiario, exigiendo su participación, o la de algún miembro de la familia, en los diversos talleres de capacitación realizados o de actividades ofrecidas por las secretarías estaduais involucradas. El programa consta de doce secretarías de gobierno que trabajan articuladamente en varios proyectos en las áreas de educación, salud, ciudadanía, vivienda, infraestructura y medio ambiente.

A partir de 2009, el gobierno de Pernambuco amplió y extendió la acción del programa a los trabajadores rurales de la fruticultura irrigada del Valle de São Francisco. El Programa Chapéu de Palha de la Fruticultura Irrigada, con el fin de atender las necesidades urgentes de los trabajadores desempleados que, en virtud de la entreaña en la fruticultura irrigada, se encuentran en situación de pobreza, conforme los criterios del Programa Bolsa Familia. En la época de entreaña, miles de trabajadores se enfrentan al desempleo y el Programa pretende ser un apoyo para encarar este problema al ofrecer ayuda monetaria y en acciones que contribuyan al fortalecimiento de la ciudadanía.

Para acceder al beneficio del programa, el trabajador o trabajadora rural tiene que haber trabajado bajo régimen de contrato temporal o con contrato de trabajo durante la zafra que finaliza, es decir, el período comprendido entre el 1 de junio y el 15 de febrero. En el acto de inscripción, el trabajador debe presentar original y copias de la Constancia de Persona Física (CPF), cédula de identidad, extinción del contrato de la última zafra o libreta de trabajo, número del seguro social y comprobante de residencia. El beneficio pagado por el programa a los trabajadores y trabajadoras puede llegar a R\$ 232,50, pudiendo complementarse al valor recibido por el programa federal Bolsa Familia. En contrapartida, el trabajador deberá participar (o asignar a alguien de la familia) en una de las actividades de capacitación ofrecidas por el programa.

Desde que fuera establecido en el lado pernambucano de la región del SMSF, el programa se ha ido ampliando en términos de su accionar y el número de beneficiarios. En tres años de ejecución, el número de trabajadores beneficiados pasó de 8.181, cuando el programa se inició en 2009, a 15.402 trabajadores en 2011, de los cuales 7.628 son mujeres, lo que representa un aumento en el número de beneficiarios del orden de 88%.

Sin embargo, el programa está destinado exclusivamente a las familias de los trabajadores rurales cesantes que residen en los municipios pernambucanos de Petrolina, Lagoa Grande, Santa Maria da Boa Vista, Belém do São Francisco, Cabrobó, Orocó y Petrolândia. Por lo tanto, los trabajadores que residen en el estado de Bahía y trabajan en las empresas o unidades productivas pernambu-

canas están marginados del programa. Por otro lado, la vinculación del beneficio del programa a la comprobación de trabajo en la fruticultura con libreta de trabajo firmada solo contempla a los trabajadores desempleados que tuvieron contratos formales y excluye de los beneficios a los trabajadores y trabajadoras autónomos, como son denominados quienes no cuentan con libreta de trabajo firmada y cuyos contratos son informales.

VII.4. Programa Bolsa Familia

El origen del Programa Bolsa Familia se remonta al Programa Hambre Cero, la política de seguridad alimentaria, erradicación del hambre y combate a la pobreza más grande y de mayor éxito que se ha llevado a cabo en el país. Lanzado en 2003, el programa se constituyó desde entonces en una de las principales estrategias gubernamentales para orientar las políticas económicas y sociales. El programa, coordinado por el entonces Ministerio Extraordinario de Seguridad Alimentaria y Combate al Hambre (MESA), tenía como pilares constitutivos el Programa Tarjeta Alimentación (PCA), para la compra de alimentos por las familias, y el Programa de Adquisición de Alimentos (PAA), con compras públicas dirigidas a la agricultura familiar. Sin embargo, también integraba un conjunto de otras iniciativas y políticas puestas en práctica en los diversos ministerios. La sinergia de estas políticas con las de carácter social universales y de apoyo a la agricultura familiar generó una nueva dinámica de desarrollo del país, con una distribución de ingresos más equitativa.

En 2004 fue creado el Programa Bolsa Familia que proponía dar mayor amplitud al Programa Hambre Cero y promover una reestructuración de la red de protección social del gobierno, con la incorporación y unificación de diversas transferencias gubernamentales a las familias en situación de inseguridad alimentaria y nutricional, entre ellas el Programa Tarjeta Alimentación y varios otros (Bolsa Escola, Bolsa Alimentação, Auxílio-Gás).

El Programa Bolsa Familia tiene por objetivo combatir el hambre y promover la seguridad alimentaria y nutricional, así como combatir la pobreza y otras formas de privación de las familias. Los principales ejes del programa son: transferencias de ingresos, condicionalidades y programas complementarios. La transferencia de ingresos promueve el alivio inmediato de la pobreza. Las condicionalidades refuerzan el acceso a derechos sociales básicos en las áreas de educación, salud y asistencia social. Y los programas complementarios buscan el desarrollo de las familias, de modo que los beneficiarios logren superar la situación de vulnerabilidad (Brasil, 2011).

Las beneficiarias del programa son familias en situación de pobreza o extrema pobreza y que tienen entre sus integrantes mujeres embarazadas o nodrizas, y niños o adolescentes entre 0 y 17 años de edad. Según el criterio actualmente adoptado por el Ministerio de Desarrollo Social y Combate al Hambre (MDS), las familias en situación de pobreza y extrema pobreza son aquellas caracterizadas, respectivamente, por un ingreso familiar mensual per cápita de hasta R\$ 140,00 (ciento cuarenta reales) y R\$ 70,00 (setenta reales). La selección de las familias es realizada en base a la información aportada por los municipios en el Catastro Único para Programas Sociales, en base a datos del Gobierno Federal, coordinada por el MDS que identifica y caracteriza las familias con un ingreso mensual total de hasta medio salario mínimo por persona o de tres salarios mínimos para la selección de beneficiarios de los programas sociales. El valor del beneficio recibido por la familia, según los valores que entraron en vigencia a partir de abril de 2011, puede variar entre R\$ 32,00 y R\$ 242,00 en función del ingreso familiar y del número y edad de los hijos.

La gestión del Programa Bolsa Familia es descentralizada y compartida por los tres niveles del Estado Federal (Unión, estados y municipios) que trabajan de manera conjunta para optimizar, ampliar y fiscalizar la ejecución del programa. Cabe a las municipalidades catastrar a las familias

y hacer seguimiento de las condicionalidades y contrapartidas para la obtención de los beneficios, así como articular y promover las acciones complementarias destinadas a las familias pobres beneficiarias del programa. Al integrar un conjunto de acciones para viabilizar el acceso de las familias a la red de servicios públicos y crear oportunidades de emancipación sustentada de los grupos familiares beneficiarios, el programa también se transforma en un instrumento de desarrollo local de los municipios y las regiones.

Según la información de la Secretaría de Evaluación y Gestión de Información del MDS, en el mes de abril de 2011, de las 124.400 familias de la región del SMSF registradas en el Catastro Único para Programas Sociales, con ingreso mensual per cápita de hasta medio salario, 86.800 fueron beneficiadas con el Programa Bolsa Familia. Los recursos de transferencia de ingreso traspasados para estos fines en el referido mes fueron del orden de R\$ 10,2 millones.

El número de trabajadoras temporeras cuyas familias son beneficiarias del Programa Bolsa Familia es muy alto. La mayoría de las mujeres temporeras en la fruticultura en el SMSF, con o sin contrato formal de trabajo, están siendo beneficiadas con el programa.

A pesar de que la remuneración del trabajo de la mujer en la fruticultura se encuentra por sobre el nivel del salario mínimo, la condición de trabajo intermitente y el carácter estacional del empleo no brindan estabilidad para el ingreso familiar. Como el principal criterio de selección de los beneficiarios es el ingreso familiar, la mayoría de las mujeres se inscribe para ser beneficiarias del Programa Bolsa Familia. En este caso, el programa cumple un papel de seguro de cesantía para las trabajadoras temporeras de la fruticultura del SMSF. Por otro lado, la incertidumbre respecto del empleo y el riesgo inminente de desempleo generan una dependencia del programa, principalmente debido a que las mujeres prefieren no asumir contratos formales de trabajo, de manera de mantener los beneficios del programa.

VII.5. Trabajo femenino en el SMSF y las estrategias nacionales de reducción de la pobreza

El Programa Hambre Cero fue fundamental para instalar el combate a la pobreza en el centro de la agenda nacional, así como también para la articulación de diversas políticas de combate al hambre y la pobreza en las distintas instancias gubernamentales (federal, estadual y municipal), y de acciones de entidades de la sociedad civil. El Programa Brasil Sin Miseria, el principal eje de la estrategia gubernamental que orienta las políticas económicas y sociales del Gobierno brasileño actual, sigue la misma trayectoria de integración de las políticas estructurales y de emergencia para combatir el hambre y la pobreza.

Uno de los grandes desafíos es sacar a las familias de su situación de vulnerabilidad y dependencia de acciones y políticas de emergencia de combate al hambre y la pobreza. Como destacan Theodoro y Delgado (2003), el combate a la pobreza no puede ser el único objetivo de la política social, sino producto de un esfuerzo más general y concertado de la sociedad en el cual las políticas de transferencia de ingresos, así como otras políticas más estructurales, sean parte integral de un proyecto más amplio de inclusión que lleve a la construcción de una sociedad de consumo de masas.

En las zonas rurales de la región semiárida brasileña, profundamente marcadas por las adversidades de la naturaleza, el mayor desafío consiste en identificar las oportunidades económicas que se traduzcan en fuentes de generación de empleo, ingresos y riqueza. En este rincón de la región del Noreste, frente a la fragilidad de las actividades económicas, las políticas sociales que garantizan el acceso a los bienes y servicios públicos disponibles para el conjunto de la sociedad requieren, muchas veces, ser conjugadas con acciones para hacer frente a las carencias y situaciones de vulnerabilidad social.

La fruticultura irrigada del SMSF es un caso emblemático de oportunidad económica que viene consolidándose en plena región semiárida brasileña y cumple un papel importante en la economía de la región, en la generación de riqueza, empleo e ingresos. La fruticultura dinamizó la economía de la región y creó un mercado de trabajo en la agricultura con fuerte participación de las mujeres. Sin embargo, el proceso de constitución de este arreglo productivo aún no se ha completado y no cumple plenamente sus funciones económicas y sociales. El alto grado de informalidad y flexibilidad en las relaciones de trabajo agrícola y la persistencia de la pobreza rural indican que existe la necesidad de implementar acciones concretas para colocar la legislación y las políticas públicas al servicio de los trabajadores y trabajadoras rurales involucrados en la fruticultura.

La ampliación del alcance de políticas sociales relacionadas con la educación y la salud, la universalización de la previsión rural y los programas de transferencia regular de ingresos a las familias, como por ejemplo el Programa Bolsa Familia, tienen impactos sobre el mercado de trabajo de la región del SMSF. Se parte de la constatación de que tales políticas y programas actúan como un “colchón” de protección social y ejercen un papel de políticas pasivas para este mercado de trabajo. Se sugiere por lo tanto, de manera prioritaria, emprender acciones que permitan subsidiar o apoyar políticas activas para el mercado de trabajo, y la construcción de una agenda positiva para reducir las vulnerabilidades y fragilidades de inserción de la mujer en este mercado.

Dichas propuestas se refieren a algunas medidas que pueden ser implementadas en el tejido económico-social del SMSF, con el objeto de consolidar la inserción de la mujer en el mercado de trabajo, en particular para un grupo significativo de ellas que aún se encuentra en la franja de vulnerabilidad social y dependencia de los programas de combate a la pobreza. Como señala Brockmann (2010), es en el ámbito local y regional donde se puede potenciar la implementación de políticas para reducir la pobreza. Sin embargo, es necesario superar la dicotomía entre políticas económicas y políticas sociales, y conjugarlas para proponer acciones diferenciadas para la fruticultura irrigada del SMSF.

VIII. Propuestas de acción para el debate

Para efectos de este estudio no se pretende proponer cambios en los instrumentos legales e institucionales que rigen el mercado de trabajo, sino sugerir acciones y políticas públicas que puedan mejorar la inserción de la mujer en ciclo laboral de la fruticultura del SMSF, con el objeto de reducir la pobreza.

Uno de los principales obstáculos del mercado de trabajo femenino en la fruticultura del SMSF es el carácter temporal del empleo formal e informal. El número de trabajadoras contratadas de forma permanente es relativamente bajo. Medidas que favorezcan la generación de más empleos permanentes, que contribuyan a reducir la estacionalidad y amplíen la oferta de empleo temporal, y que propicien la disminución de la oferta de mano de obra pueden mejorar la inserción de la mujer en el mercado de trabajo de la región del SMSF. También se propone llevar a cabo acciones que lleven a un mayor conocimiento de las iniciativas de apoyo gubernamentales, y refuercen la pauta de los foros de negociación colectiva. Entre estas medidas, se sugieren las siguientes:

- Incentivos para aumentar el consumo de fruta en el mercado interno. La producción de fruta para el mercado interno presupone una planificación y escalonamiento de la producción que demanda mano de obra a lo largo del año y contrasta con la producción para exportación, que obedece a las demandas de un mercado de contraestación de los países importadores, con ventanas de mercado bien definidas, por períodos cortos. El consumo de fruta en el país aún es bajo y representa menos de la mitad de la cantidad recomendada por la Guía Alimentaria para la población brasileña. Las acciones desarrolladas por el gobierno brasileño destinadas a incentivar el consumo de fruta aún son incipientes. Una campaña de promoción de la fruta como alimento saludable y la inserción más efectiva de esta temática en el conjunto de las políticas públicas podría reforzar la demanda de fruta en el mercado interno, lo que tendría un efecto positivo en el mercado de trabajo, principalmente debido a la extensión del período de oferta de empleo.
- Incentivo a la diversificación de las actividades en las áreas de la agricultura irrigada de la región del SMSF, como forma de ampliar la oferta de trabajo y reducir su vulnerabilidad resultante de las crisis de producción y mercado en la fruticultura, que normalmente tienen impacto sobre la oferta de empleo. Entre estas actividades se destacan el turismo rural, las agroindustrias de procesamiento de fruta, entre otras. La actividad pecuaria, como la producción de leche de cabra, el engorde de corderos confinado en zonas irrigadas en las áreas de secano y el trasquile de ovejas también se presentan como alternativas de diversificación de la agricultura irrigada intercalada con la fruta. La factibilidad de que la actividad se conjugue con la producción de ovinos tendría, potencialmente, un impacto significativo en la actividad irrigada, permitiendo un uso más eficiente de la tierra, reduciendo los costos, ofreciendo el producto (ovinos) en épocas de precios más altos en el mercado, generando un flujo de productos animales entre las áreas irrigadas y de secano, y ampliando la oferta de puestos de trabajo.
- La agroindustrialización todavía es muy incipiente en el contexto general de la agricultura irrigada del SMSF. Las industrias de procesamiento de uva para vino, acerola y coco existentes en los municipios del SMSF constituyen ejemplos de empresas que contribuyen a generar puestos de trabajo permanente. El crecimiento del consumo y la demanda de jugos de fruta natural en el país favorecen el establecimiento de industrias, con un gran potencial de generación de empleos permanentes. Los perímetros irrigados están en condiciones de acoger decenas de pequeñas y medianas industrias de jugos, mermeladas, dulces y productos deshidratados, entre otros, generando nuevas oportunidades de trabajo. Por otro lado, el procesamiento genera una demanda constante de fruta a lo largo del año, con mayor estabilidad en la

producción y en la oferta laboral. Como una actividad complementaria al negocio de la fruta *in natura*, ya consolidado en la región del SMSF, el encadenamiento generado por la industrialización de la fruta puede traducirse en la generación de empleos e ingresos para la población y surge como una gran oportunidad económica para las áreas irrigadas. En este sentido, se hace necesario tomar medidas de promoción del Estado, para fomentar la ampliación de la capacidad agroindustrial para el procesamiento de la fruta.

- Fortalecer la agricultura familiar en las áreas de secano en los alrededores de los perímetros irrigados y en los municipios del área de influencia de la región del SMSF, que constituyen el repositorio de fuerza laboral y abastecen de mano de obra para la fruticultura. La masificación de programas de apoyo a la agricultura familiar, como por ejemplo el Programa Nacional de Fortalecimiento de la Agricultura Familiar (Pronaf) y el Programa de Adquisición de Alimentos (PAA), cuyas líneas de crédito y transferencias alcanzan prácticamente todos los segmentos de productores familiares, inclusive aquellos en condiciones económicas y financieras menos favorables. El Pronaf Mujer se constituye como una línea especial de crédito para las mujeres y consiste en un instrumento de acceso, ampliación de la autonomía y reconocimiento de los derechos económicos de las mujeres rurales y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en la agricultura familiar. Además de estos programas, se pueden desarrollar acciones complementarias, varias de ellas previstas en el Programa Bolsa Familia, tales como los programas de alfabetización y aumento de la escolaridad; calificación e inserción profesional; formación de microempresas; concesión de microcrédito; estrategias de apoyo a la adquisición, construcción o reparación de unidades habitacionales, y emisión de documentos de identificación civil (Brasil, 2011). El conjunto de estas acciones permitiría mantener esta fuerza laboral en el campo como trabajadores independientes. El objetivo sería establecer una agenda de políticas públicas que fortalezca el empleo de trabajadores y trabajadoras que aún residen en el campo y mantienen vínculos con la agricultura, manteniéndolos en esta actividad como fuente de provisión de alimentos e ingreso familiar y, eventualmente, como trabajador asalariado en la fruticultura. Se propone, por lo tanto, una acción de desarrollo regional que extrapole los municipios donde la fruticultura irrigada es explotada y considere una nueva territorialidad delimitada por el flujo migratorio de mano de obra ocupada en la fruticultura del SMSF.
- Creación de un mercado institucional para la fruta con condicionalidades vinculadas al proceso laboral. Las pequeñas unidades de producción de fruta son las principales responsables de la informalidad del trabajo temporal femenino en la fruticultura del SMSF. Se propone priorizar la adquisición de fruta para la alimentación escolar, Restaurantes Populares (Programa Hambre Cero) y hospitales públicos, entre otros, por medio del Programa de Adquisición de Alimentos, con productos de las pequeñas unidades, condicionada a una certificación del trabajo que compruebe la contratación formal y legal de las trabajadoras y trabajadores. Esta certificación del trabajo podría obtenerse con la adopción de un nuevo módulo de puntos de control y criterios de cumplimiento, además del proceso de certificación de la Producción Integrada de Frutas (PIF) que ya existe.
- Fortalecer, ampliar y consolidar las iniciativas del sector público municipal y estadual que promueven la oferta de equipos sociales para permitir que las mujeres dispongan de mayor tiempo y favorezcan la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, como por ejemplo el Programa Nova Semente, implementado por la Municipalidad de Petrolina, con la instalación de guarderías infantiles en los barrios periféricos y agrovillas. Acciones de esta naturaleza liberan a las mujeres de algunos quehaceres relativos al cuidado de los hijos, facilitan el acceso a los servicios públicos de educación y salud y, además, abren oportunidades de empleos para las mujeres en el sector público como educadoras, cocineras, manipuladoras de alimentos, trabajadoras de aseo, entre otras actividades.

- Ampliar y fortalecer las acciones de capacitación y calificación profesional de las mujeres trabajadoras en la fruticultura, para la reconversión de sus actividades y generación de oportunidades de empleo mejor remunerado, entre ellas la prestación de servicios, la creación de pequeñas empresas y empleos formales permanentes. Algunas iniciativas de esta naturaleza ya se encuentran en curso como contrapartida a los beneficios de los programas de transferencia de ingresos. Adicionalmente, podrían implementarse proyectos para promover la organización productiva de las mujeres con apoyo técnico y financiero para viabilizar las empresas.

Otras medidas de apoyo que favorezcan las reivindicaciones sociales y las acciones afirmativas con perspectiva de género, para la promoción de la igualdad de oportunidades y los derechos de la mujer, superación de prejuicios y actitudes discriminatorias, entre otras, que puedan reflejarse en las políticas públicas y las instituciones, conforme propone el II Plan Nacional de Políticas para las Mujeres (Brasil, 2008). Dentro de estas medidas pueden sugerirse el fortalecimiento de la participación de la mujer en los ámbitos de poder y toma de decisiones de las entidades representativas de movimientos sociales, sindicatos y asociaciones, de manera de garantizar el debate y la participación de las mujeres en la formulación, implementación, evaluación y control social de las políticas públicas.

El desafío es transformar el SMSF en una región de ciudadanía de derecho y de hecho. Por lo tanto, se hace necesario un proceso permanente de discusión y perfeccionamiento de acciones concretas enfocadas hacia el mercado de trabajo femenino en la fruticultura, para que esta actividad garantice los derechos básicos de ciudadanía de las mujeres, y se consolide como una referencia de combate a la pobreza en el campo.

No obstante la importancia que asumen los programas de transferencia de ingresos en Brasil y la necesidad de perfeccionar y ampliar los programas de características universales (salud, previsión, asistencia social, trabajo, entre otras) como políticas inclusivas, un progresivo y consistente desmantelamiento de los mecanismos de generación de pobreza debe fundamentarse en políticas estructurales que favorezcan la generación de empleo e ingresos para la población, entre ellas las de apoyo a la agricultura familiar del territorio. En este sentido, medidas de apoyo al fortalecimiento de la fruticultura del SMSF son fundamentales para la consolidación del mercado de trabajo, en particular para las mujeres, aunque no deben limitarse solo a esta actividad económica.

IX. Bibliografía

- Abramovay, M.; Silva, R. da.** (2000), As relações de gênero na Confederação Nacional de Trabalhadores Rurais (Contag). En: Rocha, M. I. B. da (Org.). Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios. São Paulo: Editora 34. cap.3, p. 347-366.
- ACIAJ - Associação Comercial, Industrial e Agrícola de Juazeiro** (2007), Plano de Crescimento da Fruticultura. Juazeiro, BA: Câmara da Fruticultura de Juazeiro-BA. 9p.
- AGRIANUAL: Anuário da Agricultura Brasileira** (2008), São Paulo: FNP Consultoria e Comércio. 1992-2008. Anual.
- ALICEWEB** (2008), Exportação Brasileira 1996-2008. Disponible en: <http://aliceweb.desenvolvimento.gov.br/>
- Balsadi, O. V.; Grossi, M. E. del; Brandão, S. M. C.** (2010), Caso de Brasil. In: FAO. Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina. Santiago, 2010. cap.2, p. 55-108.
- Branco, A. de M.; Vainsencher, S. A.** (2001), Distante do Éden: as condições de trabalho das migrantes na região do São Francisco. Recife: Fundaj, 2001a. (Trabalho para Discussão, 115). Disponible en: <http://www.fundaj.gov.br/tpd/115.html>
- Branco, A. de M.; Vainsencher, S. A.** (2001), Gênero e Globalização no Vale do São Francisco. Recife: Fundaj, 2001b. (Trabalhos para Discussão, 116). Disponible en: <http://www.fundaj.gov.br/tpd/116.html>
- Brasil** (2008), Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. 236 p.
- Brasil** (2009), Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. Produção integrada no Brasil: agropecuária sustentável; alimentos seguros. Brasília: MAPA/ACS. 1008 p.
- Brasil** (2009), Ministério da Previdência Social. Anuário Estatístico da Previdência Social 2009. Disponible en: <http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=1032>
- Brasil** (2011), Ministério do Trabalho e Emprego. Evolução de Emprego do CAGED – EEC. Disponible en: <http://bi.mte.gov.br/pdet/pages/consultas/evolucaoEmprego/consultaEvolucaoEmprego.xhtml#relatorioSetor>
- Brasil** (2011), Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. MDS em números. Disponible en: <http://aplicacoes.mds.gov.br>
- Brockmann, E. K.** (2010), Condicionantes laborales de la pobreza rural en América Latina. En: Organización de la Alimentación y la Agricultura (FAO). Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina. Roma . cap.1, p. 9-53.
- FAO** (2010), Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina. Roma, 327p.
- Goulart, D. F.** (2011), Certificações privadas como requisito de acesso a canais europeus de distribuição: o caso do GlobalGAP na manga do Vale do São Francisco. 2011. 60 f. Dissertação (Mestrado em Administração e Desenvolvimento Rural) - Universidade Federal Rural de Pernambuco, Programa de Pós-Graduação em Administração e Desenvolvimento Rural, Recife.
- Silva, P. C. G. da.** (2000), A dinâmica dos serviços na fruticultura irrigada do Pólo Petrolina-PE/ Juazeiro-BA. In: Congresso Mundial de Sociologia Rural, 10.; Congresso Brasileiro de Economia e Sociologia Rural, 38., 2000, Rio de Janeiro, RJ. Anais. Campinas: UNICAMP; Auburn: IRSA; Brasília, DF: SOBER, 2000. 1 CD-ROM.

- Silva, P. C. G. da.** (2001), Articulação dos interesses públicos e privados no pólo Petrolina-PE/Juazeiro-BA: em busca de espaço no mercado globalizado de frutas frescas. 2001. 245 f. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas.
- Silva, P. C. G. da.** (2009), Dinâmica e crise da fruticultura irrigada no Vale do São Francisco. In: Silva, A. G. da; Cavalcanti, J. S. B.; Wanderley, M. de N. B. (Org.). Diversificação dos espaços rurais e dinâmicas territoriais no Nordeste do Brasil. João Pessoa: Zarinha Centro de Cultura, 2009. pp. 69-95.
- Silva, P. C. G. da; Coelho, R. C.** (2010), Caracterização social e econômica da cultura da videira. LEAO, P. C. de S. (Ed.). Cultura da videira. 2. ed. Petrolina: Embrapa Semiárido, 2010. (Embrapa Semiárido. Sistemas de Produção, 1).
- Silva, P. C. G. da; Coelho, R. C.** (2010), Socioeconomia. In: MOUCO, M. A. do C. (Ed.). Cultura da mangueira. 2. ed. Petrolina: Embrapa Semiárido, 2010. (Embrapa Semiárido. Sistema de Produção, 2).
- Theodoro, M.; Delgado, G.** (2003), Política social: universalização ou focalização - subsídios para o debate. Brasília, DF: IPEA, 2003. pp. 122-126. (IPEA. Política social: acompanhamento e análise, 7).
- Vital, T.; Moller, H. D.; Favero, L. A.; Sampaio, Y.; Silva, E.** (2010), A crise econômica e seus impactos sobre a fruticultura de exportação do São Francisco. En: Sousa, C. M. de; Silva, O. R. R. F.; Barros, M. A. L.; Santos, R. F. dos. Conhecimento, território e sustentabilidade: desafios para o desenvolvimento rural do Nordeste. Campina Grande: Eduepb, 2010. pp. 367-381
- Zimmermann, C.** (2005), A previdência rural brasileira no contexto das políticas públicas. Revista Espaço Acadêmico, Maringá, v.4, n.48, mayo, 2005. Disponible en: <http://www.espacoacademico.com.br/048rea.htm>



Capítulo III

Caso de Chile
Pamela Caro

Colaboración:
Giulia Scaliogni
(en la primera parte del estudio)

I. Condiciones de trabajo de mujeres temporeras en la agricultura. El Caso de Chile

I.1. Introducción

El presente estudio surge como resultado de la investigación "Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural. Un análisis comparado", ejecutado entre 2009 y 2010 por la Oficina Regional de la FAO para América Latina y el Caribe (FAO-RLC), con la colaboración de la CEPAL y la OIT, cuyo objetivo fue indagar en los vínculos entre empleo y pobreza rural, en el caso de cinco países de la región, incluido Chile. En dicho análisis se confirmó la hipótesis central de que las características del mercado de trabajo, como instituciones y procesos laborales, explican las condiciones de pobreza de la población que vive y se emplea en las áreas rurales. Se entiende por instituciones del mercado de trabajo el salario mínimo, la seguridad social, la sindicalización y las formas de contratación de mano de obra. Se consideran procesos laborales el trabajo infantil, las migraciones internas, mecanismos de certificación laboral de productos, condiciones de salud y seguridad en el trabajo, y la creciente importancia del trabajo femenino temporal. Estos factores, según su forma de operar, inciden en las tasas de pobreza rural, pero igualmente tienen el potencial de contribuir a su superación, según sea el marco jurídico, regulaciones del mercado laboral, y capacidad y voluntad de hacer cumplir la legislación (FAO, 2010: 8). Se constató asimismo la creciente participación de las mujeres en el trabajo temporal agrícola tanto a nivel de la producción primaria como de su procesamiento, y en condiciones de mayor precariedad laboral.

El estudio que se presenta a continuación busca indagar en esta realidad a través del análisis de fuentes primarias y secundarias, evaluando la magnitud, características y modalidades que asume la inserción laboral de las mujeres en mercados de trabajo agrícola temporal en Chile. En particular, el estudio se enfocará en lo que ocurre en la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, a través del análisis de la forma en que operan instituciones del mercado de trabajo y procesos laborales y su relación con la pobreza de los hogares, para concluir en recomendaciones de política pública orientadas a mejorar condiciones de trabajo y reducir la pobreza, en un marco de ampliación de la equidad de género. Se estudiará la presentación de los indicadores tanto en mujeres como hombres temporeros, estableciendo diferencias, cuando la información disponible lo permita, de acuerdo a tipo de empleador y tamaño de la empresa, entre otras variables.

En el primer capítulo se presentan los antecedentes para comprender las condiciones de empleo y pobreza en los/as temporeros/as del agro chileno, que incluye una descripción del contexto económico y productivo del sector y una estimación de la magnitud del empleo temporal por sexo. El segundo capítulo describe el perfil sociodemográfico y económico de las/os temporeras/os agrícolas en Chile. El tercer capítulo aborda las características del empleo temporal por sexo y el funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo en las/os asalariadas/os agrícolas temporales. El cuarto capítulo analiza los procesos laborales en el trabajo asalariado temporal desde una mirada de género. El quinto capítulo aborda la institucionalidad y oferta pública y privada orientada a las trabajadoras temporeras. Finalmente se proponen recomendaciones de políticas orientadas al mejoramiento de las condiciones de empleo, la reducción de la pobreza rural y la ampliación de la equidad de género.

A pesar de la inexistencia de encuestas nacionales específicas del sector, resulta fundamental indagar en la precisión de los datos disponibles, de modo de obtener información continua y comparable para un mejor diseño de políticas sociales o reformas legislativas. Para caracterizar al sector se trabajó con la encuesta de hogar de Caracterización Socioeconómica (CASEN) de los años 2006 y 2009, aplicada por el Ministerio de Planificación (MIDEPLAN) y el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), realizada tanto a nivel nacional como en la Región de O'Higgins. Para evidenciar

el comportamiento de indicadores de precariedad laboral y calidad del empleo, adicionalmente se analizaron datos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) del INE, e información de la Encuesta Laboral (ENCLA) aplicada por la Dirección del Trabajo a empleadores/as y trabajadores/as en el año 2008. El Censo Silvoagropecuario y Forestal de 2007 permitió conocer la magnitud del sector. Complementariamente se usaron como fuentes cualitativas entrevistas en profundidad a nueve temporeras y tres temporeros de huerto y/o empaque, y a 13 informantes claves para el análisis del funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo y procesos laborales desde una perspectiva de género¹.

¹ Ver Anexo Metodológico.

II. Antecedentes para comprender empleo y pobreza en los/as temporeros/as del agro en Chile

II.1. Contexto de la producción y exportación agrícola y frutícola

El sector silvoagropecuario² ha demostrado un dinámico crecimiento en las últimas décadas. En volúmenes físicos la producción se duplicó entre 1992 y 2006, y la productividad media medida en Producto Interno Bruto (PIB) mostró un crecimiento superior al promedio de la economía. El valor de dicha producción, deflactado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), creció algo más de 20% en términos reales en el período (Betancourt y otros, 2009: 133). Al considerar los encadenamientos de la agricultura con la agroindustria y el sector que lo abastece de insumos, la contribución a la economía nacional incluso aumenta el PIB nacional, lo que demuestra que el desempeño de la agricultura tiene un impacto en la economía nacional superior a su participación directa en el PIB (Valdés y Foster, 2005: 24).

Desde la firma de los Tratados de Libre Comercio (TLC) más influyentes en las decisiones de políticas públicas del último tiempo, con Estados Unidos y la Unión Europea, la producción del sector silvoagropecuario ha mantenido un crecimiento constante, incluso durante la crisis financiera mundial (OLAB, 2010: 11-12). Recientemente, sin embargo, junto con la caída del dólar y el terremoto de febrero del 2010 se generó una situación de incertidumbre en el entorno económico nacional. Al final del primer trimestre del 2010, cifras entregadas por el Banco Central indicaban que la economía crecía solo en un 1%. No obstante, la actividad agropecuaria-silvícola registró una caída de 6,4% y la subactividad frutícola mostró una menor producción con destino exportable. De todas maneras, entre enero del 2009 y septiembre del 2010 se registró un PIB silvoagropecuario de 1,6% y las estimaciones para la temporada 2010-2011 son auspiciosas, ya que se espera un crecimiento para el año 2011 cercano al 3% (ODEPA, 2010: 2-3).

Las exportaciones de fruta fresca en los primeros cinco meses del 2011 experimentaron un crecimiento del 13% en comparación con el volumen exportado en el mismo período de 2010 (ODEPA, 2011: 7).

La superficie frutícola chilena ha continuado su expansión, y la industria, a pesar de la baja en rentabilidad y la pérdida de competitividad asociadas a la tasa de cambio, continúa alcanzando niveles de inversión importantes (Mena, 2011: 6-7). La fruticultura alcanzó un total de 242.694 hectáreas plantadas en el territorio nacional, según datos del catastro frutícola 2010, siendo la uva de mesa, palta (aguacate) y manzana las variedades de mayor extensión, representando el 45% del total (ODEPA-CIREN, 2010: 11). Las áreas de mayor crecimiento en producción durante los últimos años son paltas, cerezas y arándanos³; estos últimos destacan, pues si bien poseen menos superficie plantada (Ver cuadro A1), es el cultivo que presenta la mayor demanda por hectárea de mano de obra en cosecha. En la siguiente tabla se presentan los valores medios de demanda para dichos cultivos, lo que nos permitirá estimar las variedades más importantes en el mercado de trabajo frutícola.

² Que incluye los subsectores agrícola, pecuario y forestal.

³ Presentación Secretaría Ejecutiva Cluster Alimentario XII Encuentro Nacional, junio de 2009.

Cuadro 1: Valores medios de la demanda de trabajo por cultivo

Especie	Jornadas de trabajo por hectárea						
	oct. 2006	nov. 06	dic. 06	enero 07	febrero 07	marzo 07	abril 07
Vid de mesa	8,83	26,39	62,97	38,94	41,53	98,52	37,71
Manzano (rojo y verde)	7,68	31,26	14,07	12,38	43,78	24,4	12,56
Palto	8,14	6,94	9,62	6,48	5,03	4,37	5,73
Nectarino/Duraznero	28,5	20,26	28,77	29,81	22,26	4,91	2,33
Cerezo	11,11	23,82	50,78	7,58	2,23	4,1	3,19
Arándano	11,82	167,57	268,44	16,94	3,07	3,07	3,82

Fuente: ODEPA/PUC, 2008.

Existe en la actualidad cerca de 10.000 productores frutícolas encadenados a la agroexportación⁴, aproximadamente 518 empresas exportadoras, que entregan a más de 1.300 importadores en el mundo y una infraestructura de la industria que cuenta con más de 385 cámaras de frío de alta tecnología, más de 100 *packings* de gran tamaño y más de 1.000 *packings* satélites (en el caso de la uva de mesa), que envían más de 75 especies de fruta a más de 100 países en todo el mundo⁵.

En la temporada 2009-2010 Chile exportó 2.466.824 toneladas de fruta, equivalentes al 65% de la producción⁶, constituyéndose en el primer exportador del hemisferio sur, ocupando los primeros lugares como exportador mundial en varios productos, como uva de mesa y ciruelas. En 2009 EE.UU. y Canadá fueron receptores del 38% de las exportaciones, el mercado europeo constituyó el 31%, el mercado latinoamericano el 17%, Asia un 10% y el Medio Oriente un 4%⁷.

II.2. ¿Cómo definir a las/os temporeras/os de la agricultura en Chile?

La categoría social trabajador/a de temporada agrícola permanentemente asalariado surge como efecto de la modernización agrícola que alteró la estructura agraria y el funcionamiento del mercado de trabajo rural, el que se precariza por la creciente importancia de empleos temporales (Gómez y Klein, 1993: 1). Los/as temporeros/as son asalariados/as agrícolas, empleados masivamente en los meses estacionales, en las fases de producción (predios y huertos), preparación para la exportación (*packing*) o en plantas de procesamiento (agroindustria). En el primer caso, en labores como poda, desbrote, amarre, raleo, limpieza y cosecha; en el segundo en tareas de limpieza, selección, pesaje, embalaje, timbrado y paletizado. Se trata de producciones orientadas principalmente al mercado externo. Los subsectores en los que se desempeñan los temporeros/as agrícolas en Chile son el frutícola, siguiéndolo en importancia el vitivinícola y hortícola⁸.

El trabajo temporal o a término se define en oposición al trabajo de duración indefinida, el que puede ser determinado o conocido –contrato a plazo fijo– o indeterminado o sujeto a condición –la duración y/o el fin de la obra o faena–. Si bien la condición de trabajar por períodos cortos y definidos de tiempo durante el ciclo anual no es atribuible exclusivamente al agro (pues por ejemplo existe empleo estacional en el turismo y empleo temporal en el comercio), se ha acuñado el término “temporero/a” para designar a aquellas personas que trabajan en actividades estacionales principalmente hortofrutícolas, con relaciones informales o formales, con contratos definidos a plazo fijo o por obra o faena. El aumento en las superficies plantadas en el país en

⁴ Otros 18.000 aproximadamente son huertos para el autoconsumo. Entrevista presidente FEDEFruta, abril 2011.

⁵ www.infoagro.cl, www.seragro.cl. Mayo de 2011.

⁶ www.cintenfor.org.uy. Julio de 2011.

⁷ Asoex, “Estadísticas Frutícolas”, 2010.

⁸ La dimensión cualitativa de este estudio se focalizó en la producción frutícola, en algunos casos las/os temporeras/os combinaban el trabajo en la fruta con alguna labor en hortalizas o cosecha de uva de vinificación.

los últimos 30 años y la localización y concentración en áreas definidas, ha contribuido a darle aún más visibilidad a estos trabajadores/as. Si bien el ciclo y estacionalidad del cultivo define el momento de inserción en el trabajo, estudios cualitativos indican que son un contingente estable y autónomo que concurre cada ciclo agrícola a trabajar, independientemente de que, además, trabaje el resto del año en otra actividad.

La condición temporera oscila entre la regularidad (de formas y ciclos) y la irregularidad (por lo inestable en la duración de la relación laboral), entre la inclusión y la exclusión social. Empleo inestable e inclusión/expulsión constituyen ejes de integración que caracterizan a este sector. Los/as temporeros/as aparecen como siluetas inciertas y sujetas a situaciones cambiantes. El informe de desarrollo humano 2009 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) sobre Chile Rural señala que el empleo de temporero/a no se elige, sino que se encuentra como única opción, no se trabaja por competencias, sino por disposición en tanto trabajo no calificado y de menor categoría social. Es la opción de los sin opción, *“es que esa es la realidad, porque ser temporero es como decir tengo un puro zapato, me falta otro, como que no vas derecho proyectando tu vida”*⁹.

Una importante característica del empleo temporal agrícola es el significativo número de mujeres presentes en esta actividad, lo que da lugar un fenómeno inédito por su envergadura en la historia de la agricultura chilena: la feminización del mercado de trabajo agrícola (Riquelme, 2000; Valdés, 1988), especialmente en packing y plantas de procesamiento. Una encuesta no representativa realizada por Agrocap¹⁰ confirma la feminización de los packing, pues en el año 2009, el 76% de su fuerza laboral estaba constituida por mujeres (Agrocap, 2009: 12).

La información emanada de la serie de encuestas CASEN evidencia que entre 1990 y 2009 ha habido un aumento de un 142% en la participación de las mujeres en la fuerza laboral asalariada agrícola. Si en 1990 por cada mujer presente en el mercado de trabajo agrícola existían 8 hombres, en la actualidad esa diferencia ha disminuido a 3 hombres por cada mujer.

Cuadro 2: Asalariados/as sector privado agricultura, caza y silvicultura según año, encuesta CASEN

	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2006	2009	Variación 1990-2009
Hombres	422.840	433.399	430.496	423.133	407.060	395.009	426.005	450.198	425.166	-2%
Mujeres	55.740	80.391	75.227	82.068	79.495	788.969	108.984	135.499	135.170	142%
Total	478.580	513.790	505.723	505.201	486.555	473.878	534.953	585.697	550.336	15%
Razón H/M	7,6	5,4	5,7	5,2	5,1	5	3,9	3,3	3,1	

Elaboración ODEPA, 2011, a partir de encuestas CASEN 1990-2009.

II.3. Composición de la fuerza de trabajo asalariada agrícola y magnitud del empleo temporal

Al observar el Cuadro N° 3 que se presenta a continuación podemos apreciar que las transformaciones de la fuerza de trabajo agrícola evidencian una caída sostenida de la tasa de ocupados/as y asalariados/as en la rama silvoagropecuaria entre 1992 y 2000, la que vuelve a crecer hasta el 2006, para luego experimentar un nuevo descenso en el 2009, fenómeno que se debe analizar

⁹ Entrevista grupal a temporeros, en Informe “Desarrollo humano en Chile rural. Seis millones por nuevos caminos”. PNUD, 2008.

¹⁰ Organismo Técnico Capacitador (OTIC) de la Asociación de Exportadores de Fruta (ASOEX).

con cautela teniendo en cuenta la crisis financiera mundial, que afectó a la agricultura chilena y cuyas consecuencias se apreciaron en el transcurso del 2009.

Cuadro 3: Evolución de los/as ocupados/as y asalariados/as de la rama silvoagropecuaria

Año	Ocupados/as ¹¹	Índice ocupados/as	Asalariados/as	Índice Asalariados
1992	700.786	1	479.551	1
1994	662.270	0,94	477.763	0,99
1996	680.166	0,97	435.521	0,91
1998	678.761	0,96	462.890	0,97
2000	640.590	0,91	436.581	0,91
2003	706.572	1,01	491.673	1,03
2006	749.110	1,07	546.136	1,14
2009	690.625	0,98	517.910	1,08

Elaboración propia en base a CASEN 1992 a 2009, Mideplan.

Estudios anteriores han evidenciado una caída de un 25% del número de ocupados agrícolas entre los Censos agrícolas de 1997 y 2007, explicada por un fuerte descenso en las posiciones permanentes y un aumento en las temporales, pero que no alcanza a compensar la caída (PUC, 2008: 14). Entre 1995 y 2004, la proporción que representa la agricultura entre las personas activas a nivel nacional ha caído de un 15,4% al 13,8%, reflejando la pérdida de importancia relativa del sector (Melo, 2008: 22). Datos recientes indican que el empleo asalariado que genera el sector en los trimestres de alta demanda laboral representa un 11% del total de la economía nacional¹². Finalmente se evidencia el aumento de asalariados/as y la salida de trabajadores/as independientes (Echeñique, 2010).

Cuantificar de manera actualizada a los asalariados agrícolas dependerá de la fuente que se use y universo del que se trate. El Censo 2007 estableció en el trimestre más álgido (febrero-abril) un total de 590.156 asalariados/as del sector silvoagropecuario y pesca. La última encuesta NENE estableció como trimestre de mayor presencia noviembre-enero de 2011, con un total de 531.691 asalariados del sector, excluyendo pesca. En ambos casos el porcentaje mayoritario de los/as trabajadores/as registrados son temporales, 68% y 61%, respectivamente.

La encuesta CASEN 2009 indica que el sector agropecuario (se excluye silvicultura y pesca), refiriéndose a la muestra tomada entre octubre-diciembre, está compuesto por 445.388 asalariados/as, siendo el 64% temporales, porcentaje que aumentó respecto al 60% del año 2006.

Como se observa en el Cuadro Anexo 2, en los dos últimos períodos esta encuesta nos muestra una disminución del empleo asalariado agrícola en general, pues desciende tanto el empleo permanente como el temporal en hombres y mujeres. Sin embargo, se pierde proporcionalmente más empleo permanente que temporal (en un 17% en total), fenómeno que afectó más a hombres que a mujeres (en ellos se redujo en un 18% y en ellas en un 13%). El empleo temporal masculino se mantuvo prácticamente inmóvil, confirmándose la tendencia a consolidarse una situación de mayor inestabilidad e incertidumbre laboral en el patrón asalariado masculino.

¹¹ La información de personas ocupadas e ingresos se obtuvo de base de datos Encuesta CASEN de las ramas agropecuaria y silvícola (excluyendo pesca). Mideplan. La información de personas ocupadas e ingresos se obtuvo de base de datos Encuesta CASEN de las ramas agropecuaria y silvícola (excluyendo pesca). Mideplan.

¹² ODEPA, con información del INE, 2011.

Respecto a los asalariados/as agrícolas permanentes las fuentes coinciden en la existencia de un sesgo de género en el acceso al empleo estable. Aproximadamente el 90% de los empleos con una relación laboral indefinida y seguridad social es realizado por hombres y solo el 10% por mujeres. En el caso de la Región de O'Higgins la tasa femenina en el empleo permanente es aún más baja que en el total del país, siendo solo de un 7,3%.

Tanto el Censo 2007 como la NENE 2010-2011 por trimestre que se presenta en el Cuadro Anexo 2, evidencian que el empleo temporal o la relación laboral de carácter definida, si bien es mayoritaria, no es exclusiva de los trimestres estacionales agrícolas, por lo que podemos afirmar que empleo temporal no es igual a empleo estacional. Aunque el aumento del número de temporeros/as ocurre a partir de noviembre, en el trimestre mayo-julio, llamados "meses azules", sigue habiendo casi 200.000 trabajadores/as temporales. En el caso de las mujeres interesa destacar que el número de temporeras identificadas, tanto en el Censo como en la NENE en el trimestre no estacional agrícola (mayo-julio) casi duplica el número de trabajadoras permanentes, confirmando la tesis de la segregación laboral por sexo en el empleo permanente.

Las encuestas realizadas a temporeros/as de la fruticultura por Agrocap¹³ respecto a la variable duración del empleo muestran una fuerte tendencia a la reducción de los meses promedio trabajados. En el 2001 un 34,2% de los trabajadores/as tuvieron un empleo cuya duración fue de cuatro meses o menos, en el 2009 el porcentaje asciende al 78%, evidenciando un gran movimiento desde empleos de mayor duración a empleos de menor duración, con el consiguiente impacto en la vulnerabilidad de los hogares que dependen de esos ingresos¹⁴. Un análisis detallado indica que mujeres, jóvenes, trabajadores/as intermediados por contratistas y quienes trabajan en *packings* tienen empleos en promedio de menor duración (Agrocap, 2009: 30 - 31) que los hombres, adultos, empleados/as directos por la empresa y de huertos.

De acuerdo al Censo 2007, el número de asalariados/as temporales supera los 400.000 si consideramos a todo el sector silvoagropecuario en el trimestre de mayor oferta de empleo, siendo el subsector frutícola el que absorbe la mayor proporción de temporeros/as, con casi 300.000 (Cuadro Anexo 2). Tanto el Censo como la NENE muestran que el mayor número de mujeres temporeras se presenta en el trimestre noviembre-enero, información que es coincidente con las entrevistas cualitativas que señalan la retracción del número de mujeres en el trimestre febrero-abril, cuando se produce el inicio de la jornada escolar (casi 15.000 señala la encuesta NENE y un poco más de 18.000 arroja el Censo), lo que corresponde seguramente al perfil de temporeras dueñas de casa, con hijos menores de 15 años y con responsabilidades familiares.

Si bien no hay una uniformidad en las fuentes sobre el número de temporeras, existe coincidencia en que las mujeres constituyen más del 31% de la fuerza laboral temporal agrícola del país, con cifras que varían entre las 100.000 y 150.000 aproximadamente a nivel nacional. Cuando se acota la muestra al sector agropecuario (excluyendo pesca y forestal) aumenta a casi el 36% (CASEN 2009) y si se focaliza en la fruticultura crece al 43,3% (Censo 2007). Ninguna de las encuestas establece la magnitud de temporeras de huerto y *packing*, por lo demás los testimonios cualitativos indican que no existe una mano de obra exclusiva femenina para uno u otro lugar de trabajo. Si consideramos que existen 10.000 productores (por ende huertos) y solo 513 empresas exportadoras y 100 *packings* grandes, es evidente la mayor proporción de temporeras en labores de huerto.

¹³ Aplicada a temporeros/as de la fruticultura en el 2001 y luego en el 2009.

¹⁴ Fenómeno que reproduce lo que ocurre a nivel nacional, pues según estadísticas del Seguro de Desempleo, el 70% del total de los contratos celebrados cada año termina antes del año, más allá del tipo de contratos de que se trate (incluye también los celebrados por tiempo indefinido). Según la misma fuente, la media de duración de los contratos en Chile cada año es entre 3 y 4 meses (Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía, 2006).

El Gráfico N° 1 muestra la curva de estacionalidad del trabajo asalariado agrícola diferenciado por sexo de acuerdo al Censo 2007. En hombres y mujeres el mes de menor empleo es junio y el de mayor empleo diciembre, luego las mujeres empiezan a descender y los hombres a aumentar. Probablemente porque marzo-abril es la cosecha de uva de vinificación (vendimia), tradicionalmente más masculina, y porque como se ha señalado, se inicia el período escolar, que significa el repliegue de un grupo de mujeres.

La proporción de temporeros/as según el tamaño de la empresa o explotación está distribuida heterogéneamente. En el año 2006, del universo de temporeros varones el 53,1% se desempeñaba en empresas micro o pequeñas, es decir con menos de 49 personas, y un 35,4% en empresas medianas y grandes. En el caso de las mujeres en cambio, el contingente mayoritario del 61,4% se desempeñaba en empresas pequeñas y medianas, y un 23,1% en empresas grandes, de más de 200 trabajadores/as. Para el año 2009 las proporciones se mantienen, es decir, las mujeres tienen un desempeño proporcional mayor en empresas de mayor tamaño, que poseen *packings*, que por lo general son las que compran fruta a pequeños productores que tienen huertos en los que contratan a un número mayor de hombres. En la Región de O’Higgins se reduce la proporción de hombres que trabajan en microempresas, probablemente porque la representación de empresas medianas sean mayor en esta región que en el resto del país.

Cuadro 4: Temporeros/as sector silvoagropecuario según tamaño de la empresa, sexo y año

Tamaño empresa	Año 2006				Año 2009				Región de O’Higgins			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Microempresa	45.246	24	9.473	9	43.109	22,9	8.890	9,3	5.057	13	1.045	4,9
P. empresa	54.883	29,1	32.477	31	51.468	27,3	26.585	28	10.945	28,1	6.195	28,4
M. empresa	38.564	20,5	31.818	30,4	32.907	17,5	22.840	23,9	9.095	23,3	7.074	32,4
Gran empresa	28.068	14,9	24.223	23,1	19.398	10,3	19.693	20,6	4.895	12,6	2.948	13,5
No sabe	21.635	11,5	6.822	6,5	41.343	22	17.403	18,2	8.979	23	4.578	21
Total	188.396	100	104.813	100	188.225	100	94.250	100	38.971	100	21.840	100

Fuente: Mideplan, Encuestas Casen 2006 y 2009.

De la información del 2009, llama la atención el enorme porcentaje de trabajadores/as que no conoce el tamaño de la empresa en que trabaja, una situación que se repite más en hombres que en mujeres. Podría tratarse de trabajadores/as subcontratados/as móviles que carecen de información sobre el mandante del servicio.

De acuerdo al Censo 2007, las mujeres temporeras del sector silvoagropecuario durante los semestres de menor actividad agrícola se concentran mayoritariamente en explotaciones de 100 a 500 hectáreas, siguiendo en segundo lugar explotaciones más pequeñas, de 20 a 100 hectáreas. A partir del primer trimestre estacional (noviembre-abril) aumenta la inserción de mujeres en explotaciones de 20 a 100 hectáreas, lo que da cuenta del incremento de la actividad productiva en explotaciones de menores dimensiones (Anexo Cuadro 3).

III. Perfiles y características sociodemográficas en el empleo temporal agrícola por sexo

III.1. Perfiles laborales femeninos y masculinos

De las entrevistas cualitativas tanto a empresas como a trabajadoras, en términos del indicador **tiempo laboral**, se pudo constatar la existencia de una tipología de temporeras donde al menos aparecen tres perfiles.

Un primer perfil, la **temporera de verano**, es la que trabaja dos o tres meses, y dependiendo de su especialización e interés, solo trabaja para el *peak* de la cosecha o para el tiempo alto del *packing*. Este período coincide con las vacaciones escolares de los hijos/as ya que, a pesar de que los niños/as quedan bajo un cuidado en muchos casos precario –una parienta, vecina, la hija mayor, solos (Willson y Caro, 2010)–, ya no generan la presión de las demandas escolares. En general son mujeres que no tienen una actividad laboral alternativa el resto del año, por lo que se las clasifica como temporeras/dueñas de casa. En esta tipología cabrían también las estudiantes, en general urbanas, que ocupan solo el receso académico para trabajar, con el objetivo de ahorrar dinero para el inicio de la actividad escolar o universitaria.

Un segundo perfil, la **temporera larga**, es la que trabaja entre cuatro y ocho meses. Comienza antes de fin de año, con labores agrícolas en verde como poda, amarre y raleo, para luego incorporarse a la cosecha y/o *packing*. Es una temporera más versátil y su inserción laboral es más diversificada en especies, cultivos y labores. Los meses inactivos o “azules” son entre mayo y agosto. Dada la escasez de ofertas de empleo en el invierno en las regiones agrofrutícolas, en general consideran este período como una cesantía obligatoria. Muy pocas acceden a empleos alternativos, se conocieron casos de inserción en el Programa Público “Mejorando la empleabilidad de las Jefas de Hogar”, desempeñándose entre mayo y octubre como auxiliares de aseo en escuelas fiscales.

El tercer perfil llamada **temporera falsa**, es la que trabaja diez u once meses en distintas labores para un mismo empleador, con uno o varios contratos por obra o faena, perdiendo el derecho a indemnización por años de servicio y a descanso anual efectivo con remuneración íntegra¹⁵. Existe consenso en que aquí se enmascara la existencia de una relación laboral permanente, la que se debiera corregir hacia el contrato indefinido; “*deberíamos hacer que esta mujer deje de ser temporera y pase a ser de planta y tenga contrato indefinido*”¹⁶. La condición de inestabilidad construida de este perfil es asumida como un designio por las mujeres, a pesar de que tienen claro que este tipo de prácticas marca la diferencia en el prestigio y comportamiento ético de una empresa. “*Ninguna empresa contrata indefinido a no ser que sea una empresa de prestigio (...) todas las empresas agrícolas hacen contrato por once meses, lo finiquitan, pero igual sigues trabajando y al mes siguiente le hacen otro contrato (...) ese es el dilema de la temporera*” (temporera de San Vicente, 38 años, 3 hijos).

En el caso de los hombres, los estudiantes son los únicos que responden al perfil de temporero de verano. En este estudio encontramos trayectorias laborales anuales en la agricultura temporal más extensas que las de las mujeres. Los adultos están en general en el segundo y en una proporción no menor en el tercer perfil, lo que explicaría la pérdida de empleo permanente que muestran las estadísticas. Se trataría de una transferencia fraudulenta por la vía de la proliferación de contratos definidos por obra o faena a trabajadores con una relación laboral de carácter permanente. Uno de los casos corresponde a un trabajador especializado en riego tecnificado de una plantación, a quien

¹⁵ Existen fallos judiciales de los tribunales en que frente a la apelación al carácter no finable de una faena, se aplica la doctrina del Código del Trabajo, señalando que si existen dudas sobre si la prestación tiene el carácter de continua o discontinua debe preferirse la primera, teniendo en consecuencia la relación laboral el carácter de indefinida.

¹⁶ Entrevista presidente de Fedefruta, abril 2011.

se le imponen contratos a plazo fijo por once meses, dejando el mes de junio de cada año para “vacaciones forzadas” sin sueldo, y cuyo empleador va alternando razones sociales distintas cada año. Un segundo caso es el que trabaja cerca de diez meses en distintos huertos en las cosechas de uva de mesa, cítricos y paltas en los valles de Melipilla y Cachapoal. Se trata de un hombre joven con pareja y una hija, al que podríamos llamar “temporero libre”, pues expresa que no se siente “obligado con el trabajo”; cuando ve que hay poca fruta o le ofrecen algo mejor se va, reconoce que busca empleos en los que se pague a trato y le permitan trabajar sin contrato para incrementar el salario líquido. El tercer caso es un temporero especializado de *packing*, que trabaja en la misma empresa con contratos por obra o faena los diez meses en que hay empleo, y los otros dos “descansa” a su costo.

Existiría una segunda tipología entre las mujeres que distingue, aunque no taxativamente, a las que trabajan en labores especializadas y de mayor complejidad en *packing*, de las que trabajan en faenas heterogéneas en huerto. El perfil de las primeras corresponde mayormente a adultas jóvenes con hijos/as pequeños, algunas madres solteras y jefas de hogar; las que son de mayor edad permanecen porque se valora la larga experiencia en la selección y empaque de fruta; el nivel de escolaridad es más alto. En total, hombres y mujeres de *packing* tienen una participación relativamente mayor en la educación media y superior (Agrocap, 2009: 13-14). El perfil de las temporeras de huerto es más diverso (con excepciones en la uva de mesa), pues ingresan mujeres de mayor edad e incluso aquellas que por tener alguna condición especial, como sobrepeso o discapacidad leve, no tienen acceso a mejores empleos.

Las mujeres de todos los perfiles se reconocen como temporeras **regulares**, pues acuden cada ciclo laboral en busca de empleo, y el presupuesto familiar anual se constituye con el aporte femenino proveniente de los meses de primavera y verano.

La temporalidad del empleo para las mujeres también alude a diversas percepciones y usos del tiempo. Trabajan “por un tiempo” dado por el ciclo de la naturaleza, por el brote y maduración de la fruta, período en que también “brota” la oferta de empleo. Sin embargo, una vez que están en el empleo, trabajan “contra el tiempo”, autoimponiéndose un uso temporal comprimido pues el volumen de ingresos está mediado por el uso eficiente del tiempo laboral en el caso de las que ganan por rendimiento. *“Nadie quiere hacer el descanso porque uno está trabajando contra el tiempo, por eso una se pone más tensa... las más lentas van derecho a tratar de pillar a la más rápida”* (temporera de San Vicente, 38 años, 3 hijos). O bien trabajan “bajo el control del tiempo”, cuando deben responder a las exigencias de las jefaturas frente al uso del tiempo, en los casos en los que el pago se realiza por día trabajado. *“El sacrificio es mucho, demasiado, muchas señoras se han enfermado del estómago, porque uno no come, traga, no hay tiempo para ir al baño, la jefa le dice a uno que le toma el tiempo para ir al baño y hay que volver al tiro, sino te van buscar”* (temporera de Quinta de Tilco, 37 años, 3 hijos). En ambos casos existen costos en el ambiente de trabajo, el descanso y la salud.

Las “temporeras regulares”, a pesar de que reconocen que en la fruta se gana más por día trabajado que en otros oficios alternativos, anhelan un empleo estable y en condiciones ambientales de mayor comodidad, aspiración que esperan concretar a corto plazo. *“Aunque gane \$180.000, pero estable y constante, feliz... creo que todas las personas anhelan eso, de hecho estoy sacando el cuarto medio para optar a un trabajo mejor, en donde haya cuatro paredes”* (temporera de San Vicente, 38 años, 3 hijos).

III.2. Perfil sociodemográfico y familiar de los y las temporeros/as en Chile

El promedio de edad de las temporeras es de 37,2 años. En el caso de los hombres es un poco más alto, 38,4 años; sin embargo, el rango de edad que más se repite en ellos es 20 años (no así en ellas), lo que demuestra que existe una mayor heterogeneidad y dispersión etaria que en el caso de las mujeres.

Al organizar las edades por tramos, observamos que la mayor proporción de hombres se concentra en el tramo 21-40 años, que corresponde al 44,6%, y en el caso de las mujeres sube al tramo 31-50 años, con un 51,4%. En la Región de O'Higgins las mujeres tienen un promedio de 36 años, menor a la media nacional, y los hombres temporeros un promedio de 37,9 años (Cuadro Anexo 4). Los años de escolaridad promedio de las mujeres son levemente superiores a los de los hombres, siendo de 8,46 años para las primeras y 7,76 para los segundos. Para la Región de O'Higgins ambos ascienden tenuemente, a 8,95 para el segmento femenino y 7,95 para el masculino.

Empresarios/as y trabajadoras/es concordaron en señalar que durante la temporada 2010-2011 se evidenciaron problemas de escasez de mano de obra especialmente al iniciarse marzo en los valles de la zona central. Datos de la NENE en la temporada anterior (Cuadro Anexo 5) confirman que el 79% de las casi 12.000 mujeres que dejan sus puestos de trabajo en marzo corresponde al tramo 21-40 años, es decir mujeres en edad reproductiva, probablemente con hijos/as menores en edad escolar, corroborando la tesis de género que señala que el reparto desigual en las tareas de cuidado y la baja tasa de corresponsabilidad subordina el tipo de inserción laboral femenina. En los hombres el 95,8% de los que dejan de trabajar en marzo son menores de 24 años, es decir estudiantes.

Para ponderar el peso de las responsabilidades de cuidado infantil, resulta importante relevar el número y porcentaje de hombres y mujeres con hijos/as menores de 15 años. Las diferencias de género son notables. Más del 66% de las temporeras pertenece a hogares en los que hay menores de 15 años; es decir, casi dos tercios de ellas comparten la inserción laboral en actividades de alta intensidad y exigencia durante la temporada agrícola con altas demandas de cuidado infantil, por lo que deben resolver qué hacer con sus hijos/as, especialmente durante el trimestre de mayor participación laboral, que coincide con el período de vacaciones escolares, noviembre-enero. En el caso de los hombres, la proporción baja a aproximadamente el 50%; es decir, solo la mitad pertenece a hogares en los que hay menores de 15 años; en una sociedad rural más bien conservadora en materia de reparto de tareas domésticas, probablemente se trate de temporeros con pareja, con bajas responsabilidades en tareas de cuidado.

En relación al estado conyugal, tanto hombres como mujeres se ubican mayoritariamente en la categoría casado o conviviente, observándose una mayor proporción de temporeros solteros que de temporeras solteras, lo que se justifica por la mayor presencia de hombres jóvenes (Cuadro Anexo 6).

Una característica familiar interesante de analizar es la referida al lugar que ocupan los/as temporeros/as en la familia, así como la proporción de jefes/as de núcleo versus otra condición de parentesco, diferenciado por sexo. En los hombres prima la condición de jefe de núcleo (Cuadro Anexo 7), con el 56% de los casos, luego cerca de un tercio son hijos del o la jefe de núcleo o esposa/o pareja (coincidente con los jóvenes). En el caso de las mujeres la mayor proporción se concentra en la categoría esposa o pareja del jefe de núcleo, siendo un 44,2%, sin embargo un importante 37% son jefas de núcleo. Para el año 2006, se registró un 36,1% de jefatura de núcleo femenina, lo que evidencia un aumento entre ambas encuestas. La región de O'Higgins presenta la misma tendencia con una proporción levemente menor de jefas de núcleo respecto del total del país.

De acuerdo a la zona de residencia (Cuadro Anexo 8), la CASEN 2009 nos indica que el 51,4% de los temporeros varones proviene de zonas rurales y el 48,6% de zonas urbanas. En el caso de las mujeres la situación es inversa, pues priman aquellas que provienen de zonas urbanas, con un 57,5%. En la Región de O'Higgins a pesar de que se mantiene la tendencia, la distancia entre la condición urbana y rural entre hombres y mujeres disminuye, pues el 53,1% de los temporeros de la región son rurales y en el caso de las mujeres el 51,8% son urbanas.

En relación a la distribución regional, la CASEN 2009 (Cuadro Anexo 9), nos indica que si bien los/as temporeros/as se ubican entre las regiones de Atacama y La Araucanía, casi la mitad se concentra en las regiones del Maule y O'Higgins, alcanzando el 49,5% en el caso de los hombres y el 47,4% en las mujeres. Luego en orden decreciente le siguen en importancia las regiones Metropolitana, BíoBío, Coquimbo, Valparaíso, Araucanía y Atacama.

Para conocer movimientos y desplazamientos, la encuesta Agrocap 2009 aporta que en términos nacionales el 77% de las mujeres que trabajan en huertos y *packings* frutícolas viven en la misma comuna donde trabajan, a diferencia de los hombres cuyo porcentaje baja al 52% de los casos; es decir, los hombres migran más que las mujeres. La región de Atacama es la mayor receptora de trabajadores, pues el 59% de los hombres viene de otras regiones –apenas el 1% de otro país– (Agrocap, 2009: 20). La mayor migración entre regiones corresponde a trabajadores/as empleados por contratistas, jóvenes y en actividades de huerto, siendo mayor en hombres que en mujeres, pues estas últimas, cuando son empleadas por contratistas, se desplazan más de comuna que de región (Agrocap, 2009: 21-22).

III.3. La pobreza de los hogares de las/os temporeras/os agrícolas

En relación al perfil socioeconómico, las cifras aportadas por la CASEN muestran que los/as temporeros/as se ubican mayoritariamente en los quintiles I y II de menores ingresos, evidenciándose una importante brecha con la población asalariada total, que se concentra en los quintiles III y IV. Sin embargo, se observa que entre 2006 y 2009 se produce una disminución porcentual en el primer quintil de ingreso, en el caso de las mujeres temporeras pasa del 25,7% al 21,1%, y en el caso de los hombres del 36% al 28,6%, lo que evidencia un aumento del ingreso de los hogares que permitió el movimiento de una cantidad importante de hogares de temporeros/as del primer al segundo quintil.

El que sean más hombres que mujeres temporeros/as los que se ubican en el primer quintil de ingresos, al igual que lo que ocurre en el total de asalariados/as de la fuerza laboral, evidencia que cuando las mujeres se incorporan al trabajo en familias de coprovisión, y su salario constituye un segundo ingreso familiar, sus hogares salen de los quintiles más bajos. De modo contrario, si miramos en particular la ubicación de los hogares de las mujeres jefas de núcleo, obtenemos que la jefatura de hogar femenina se concentra más que cualquier otro grupo en los dos primeros quintiles de ingresos, con el 65,6%, lo que permite concluir que en las familias del sector existe mayor vulnerabilidad social en hogares con jefatura de núcleo femenina.

Cuadro 5: Total asalariados/as y temporeros/as sector silvoagropecuario según quintil de ingreso y sexo, año 2009¹⁷

Quintil	Total fuerza laboral		Total temporeros/as agropecuarios		Temporeros/as O'Higgins	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
I	13%	8,5%	28,6%	21,1%	17,6%	10,3%
II	22,3%	18,1%	32,7%	33,4%	33,3%	35%
III	23,8%	23,7%	23,5%	27,2%	26,8%	30,2%
IV	23,2%	26,3%	13,1%	15,6%	19,8%	22%
V	17,7%	23,5%	2,2%	2,7%	2,4%	2,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2009. Mideplan.

¹⁷ Se confeccionaron cuadros comparativos solo cuando resultaba relevante realizar una comparación entre temporeros/as y total de asalariados, ya que la diferencia entre ambas situaciones resultaba significativa.

Para la Región de O'Higgins, los datos de 2009 indican una distribución distinta y levemente más favorable, pues el 17,6% de los hombres temporeros está en el primer quintil de ingresos, al igual que el 10,3% de las mujeres, aumentando su participación en los siguientes quintiles, con excepción del quinto quintil.

En relación a las tasas de indigencia y pobreza¹⁸, en términos proporcionales los hombres temporeros agrícolas pobres prácticamente duplican el porcentaje de los asalariados totales pobres, tanto en el 2006 (Cuadro Anexo 10) como en el 2009. Para las mujeres la brecha es aún mayor, pues en el 2009 las temporeras pobres representan el 13,1%, mientras en el conjunto de asalariadas, las pobres equivalen solo al 6,2%.

Cuadro 6: Total de asalariados/as y temporeros/as sector silvoagropecuario según pobreza, año 2009

Situación	Total asalariados/as de la fuerza laboral ¹⁹				Total temporeros/as agropecuarios				Temporeros/as O'Higgins			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Pobre ²⁰	217.937	7,6	78.843	6,2	29.104	15,5	12.454	13,1	5.331	9	1.443	6,7
No pobre	2.346.537	91,5	1.189.777	93,8	159.121	84,5	82.967	86,9	35.440	90,9	20.397	93,4
Total	2.564.454	100	1.268.620	100	188.225	100	95.420	100	38.971	100	21.840	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2009. Mideplan.

Al comparar datos de indigencia y pobreza del total de la fuerza laboral, queda en evidencia el impacto de la crisis financiera mundial 2008-2009, que se observa en la pérdida de empleo absoluto en el conjunto de los/as asalariados/as del país, y especialmente en las mujeres y en el aumento de los niveles de pobreza, pues las asalariadas totales pasaron de un 5,3% a un 6,2% de pobres, no así en el caso de los hombres en que, a pesar de la crisis, disminuyó la pobreza en un 1,2 puntos porcentuales. En el caso de la fuerza laboral agrícola temporal, la tasa de pobreza masculina también disminuyó de un 17,1% a un 15,5%, y en el caso de las mujeres se mantuvo en el orden del 13%. En la Región de O'Higgins el escenario se presenta de mejor manera, pues la tasa de pobreza es de 9% en el caso de los hombres y 6,7% en las mujeres, menor que en el conjunto de los temporeros/as del país, pero aún así mayor que en el conjunto de asalariados/as de la fuerza laboral.

La condición de temporalidad en el empleo incide en aumentar ostensiblemente los niveles de pobreza entre asalariados hombres y mujeres del sector agropecuario. Si los niveles de pobreza de las mujeres temporeras se elevan al 13,1% del total, entre las asalariadas permanentes la tasa es del 5,5%. Lo mismo ocurre entre los hombres, pues el 15,5% de los hogares de los temporeros son pobres, mientras que en el caso de los asalariados permanentes la proporción es del 7,7% (Cuadro Anexo 11).

Entre los/as temporeros/as agrícolas llaman la atención los mayores niveles de pobreza de aquellos que provienen de zonas urbanas, tanto hombres como mujeres. El 21,6% de los hombres temporeros urbanos son pobres y un 16,9% de las temporeras urbanas, a diferencia de la población

¹⁸ En Chile la "línea de pobreza" se define en términos absolutos como un mínimo de ingresos que permita satisfacer las necesidades básicas, estimadas en función del costo de la canasta de satisfactores de necesidades básicas. El valor de dicha canasta difiere entre la zona urbana y la rural, donde los gastos en servicios tienen menor importancia. Un hogar es pobre cuando su ingreso per cápita es inferior a 2 veces el valor de una canasta básica de alimentos, en la zona urbana, y a 1,75 veces ese valor en la zona rural. Para noviembre de 2009 se considera en situación de pobreza a los hogares cuyos ingresos son inferiores a \$64.134 per cápita en zonas urbanas y \$43.242 en zonas rurales (www.mideplan.cl).

¹⁹ Se refiere a los asalariados/as permanentes y temporales de toda la fuerza laboral del país.

²⁰ En este y los siguientes cuadros se agrupó pobres e indigentes en la categoría pobres.

temporera rural, donde el porcentaje de pobreza baja a un 9,6% en el caso de los hombres y a un 7,9% en el caso de las mujeres.

Cuadro 7: Temporeras/os agropecuarios según pobreza y zona de residencia, año 2009

Zona de residencia	Mujeres					Hombres				
	Pobre		No pobre		Total	Pobre		No pobre		Total
Urbana	9.274	16,9%	45.603	83,1%	100%	19781	21,6%	71.780	78,4%	100%
Rural	3.179	7,9%	37.364	92,1%	100%	9323	9,6%	87.341	90,4%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2009. Mideplan.

En esta población trabajadora, el porcentaje de mujeres de hogares pobres del total de temporeras tanto urbanas como rurales, es menor que en el caso de los hombres, lo que nuevamente confirma la relevancia del trabajo y el ingreso de las mujeres en la reducción de la pobreza de los hogares. Premisa que se corrobora a través del análisis de la relación entre pobreza y el lugar que ocupa el trabajador/a en la familia, pues como se observa en el Cuadro N° 8, en el caso de las mujeres los mayores niveles de pobreza se encuentran en las temporeras jefas de núcleo, y cuando estas son esposas de jefes de núcleo dicho porcentaje baja al 7,6%. En el caso de los hombres, casi el 20% de los hogares son pobres cuando el trabajador es jefe de núcleo o esposo de jefa de núcleo, situación que se presenta más favorable cuando es hijo, pues en ese caso el porcentaje de hogares pobres disminuye a 9,1%, lo que demuestra que el hijo aporta un segundo o un tercer salario.

Cuadro 8: Temporeras/os agropecuarios según lugar que ocupan en la familia y pobreza, año 2009

Lugar que ocupa en la familia	Mujeres					Hombres				
	Pobre		No pobre		Total	Pobre		No pobre		Total
Jefa/e de núcleo	6.516	18,5%	28.735	81,5%	100%	20.511	19,5%	84.814	80,5%	100%
Esposa/o jefe de núcleo	3.207	7,6%	38.983	92,4%	100%	2.464	19,8%	9.973	80,2%	100%
Hija /o	2.620	16,6%	13.160	83,4%	100%	5.613	9,1%	55.741	91,9%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2009. Mideplan.

Un análisis de la incidencia de la pobreza en los hogares de los/as temporeros/as de acuerdo a tramos de edad y sexo nos indica que entre las temporeras, los mayores niveles de pobreza se encuentran entre aquellas ubicadas en el tramo adulto correspondiente a 31-40 años, probablemente jefas de hogar o núcleo, y entre las menores de 20 años, coincidente con la condición de hija de hogares pobres. En el caso de los hombres los mayores niveles de pobreza se registran en el tramo 31 a 50 años.

Cuadro 9: Temporeras/os agropecuarios según edad y pobreza, año 2009

Tramo edad	Mujeres					Hombres				
	Pobre		No pobre		Total	Pobre		No pobre		Total
Menor 20 años	1.972	18,7%	8.560	81,3%	100%	2.757	12,5%	19.267	87,5%	100%
21-30 años	2.486	12,1%	17.978	87,9%	100%	5.754	13,3%	37.470	86,7%	100%
31-40 años	4.313	19,4%	17.933	80,6%	100%	7.127	17,6%	33.442	82,4%	100%
41-50 años	2.696	11%	21.767	89%	100%	7.710	19%	32.958	81%	100%
51-60 años	816	6,2%	12.349	93,8%	100%	4.495	15,6%	24.396	84,4%	100%
61 y más años	170	7,8%	2.020	92,2%	100%	1.261	10,7%	10.511	89,3%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2009. Mideplan.

Una mirada específica al número de personas por hogar nos indica que son claramente superiores los niveles de pobreza en los hogares de temporeras que tienen entre cinco y seis miembros, llegando casi al 18%. Sobre siete personas, los hogares presentan niveles de pobreza inferiores probablemente porque más miembros generan ingresos. En el caso de las mujeres, la condición de viuda y luego separada, anulada o divorciada está asociada a mayores porcentajes de pobreza; lo que sería indicativo de que tener pareja es un factor que permite a los hogares de las temporeras salir de la pobreza. En el caso de los hombres, presentan mayores niveles de pobreza los casados o convivientes.

Cuadro 10: Temporeros/as agropecuarios según situación de pobreza y condición de pareja, año 2009

Nº de personas en el hogar	Mujeres					Hombres				
	Pobre		No pobre		Total	Pobre		No pobre		Total
Casada/o, conviviente	4.059	8,1%	45.843	91,9%	100%	21.623	21,5%	52.040	78,5%	100%
Soltera/o	6.472	18,6%	28.589	81,4%	100%	6.002	7,7%	71.547	92,3	100%
Sep/anulado/ Divorciada/o	1.514	19%	6.459	81%	100%	1.316	16,5%	6.670	83,5%	100%
Viuda/o	408	23,1%	1356	76,8%	100%	163	8%	1882	92%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2009. Mideplan.

III.4. Participación de temporeros/as agrícolas en programas de superación de la pobreza

El programa Chile Solidario es una respuesta a los casos más graves de vulnerabilidad social, por lo que su participación indica que estamos en presencia de un sector que, si bien tiene empleo, este no constituye un mecanismo que por sí solo contribuya a reducir los indicadores de pobreza y precariedad social y económica. Un 11,6% de los temporeros y un 14,1% de las temporeras señalaron en la encuesta CASEN 2006 que sus familias participan en el programa Chile Solidario o egresaron de él. Para el año 2009 se mantienen las cifras. En el caso de los hombres un 12,3% participa o es egresado; y en el caso de las mujeres se produce un alza al 15,8% entre participantes y egresadas. En ambos casos, la proporción es alta al compararla con lo que ocurre con el total de los/as asalariados/as del país, donde la participación en Chile Solidario alcanza apenas a un 3% aproximadamente.

Las temporeras participaron más que sus pares masculinos de este programa tanto en el año 2006 como en el 2009. Al asociar esta mayor participación con los menores niveles de pobreza que registran los hogares de las mujeres, podemos conjeturar que además de incidir el segundo salario en las menores tasas de pobreza de los hogares de temporeras, la participación en este tipo de programas adquiere una relevancia significativa. Desde el punto de vista de género, la mayor participación femenina puede justificarse por el mandato social que relaciona a la familia con el soporte social estatal a través de las mujeres, como una extensión de sus roles domésticos y de cuidado.

Cuadro 11: Temporeros/as según participación en Chile Solidario y sexo, años 2006 y 2009

Participa	Temporeros/as 2006		Temporeros/as 2009		Temporeros/as O'Higgins 2009	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sí, actualmente	10,5%	13,2%	9,1%	11,9%	11,3%	8,2%
Sí, egresó	1,1%	0,9%	3,2%	3,9%	0,9%	2,6%
No	87,2%	82,5%	87,7%	83,5%	87%	89,1%
Sin dato	1,2%	3,5%	-	-	-	-
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas CASEN 2006 y 2009. Mideplan.

En el caso de la Región de O'Higgins el nivel de participación en el programa se asemeja a la media nacional, aunque las proporciones se invierten, ya que participan más hombres temporeros que mujeres, lo que deja abiertos interrogantes acerca de las razones que explican esta tendencia.

III.5. El origen de los ingresos de los hogares pobres y no pobres de los/as temporeros/as agrícolas

La estructura de los ingresos del hogar de las temporeras pobres y no pobres difiere notablemente. En la composición de los ingresos familiares de las temporeras en situación de pobreza el peso de los subsidios monetarios es relevante, pues equivale a más del 16% del ingreso de esos hogares. En el caso de hogares de las temporeras no pobres los ingresos provenientes de subsidios monetarios alcanzan solo el 4,4% del ingreso familiar total. El ingreso proveniente del trabajo de los hogares de las temporeras no pobres es más de tres veces superior al ingreso del trabajo de los hogares de las temporeras pobres.

Cuadro 12: Origen de ingreso de los hogares de temporeros/as agropecuarios, año 2009 (en pesos chilenos promedio)

	Mujeres				Hombres			
	Pobre		No pobre		Pobre		No pobre	
Ingreso del Trabajo	\$140.850	73,1%	\$478.389	87,5%	\$148.369	75,3%	\$419.174	84,7%
Rentas y otras	\$8.608	4,5%	\$28.135	5,1%	\$9.594	4,9%	\$32.150	6,5%
Ingreso autónomo	\$149.414		\$506.524		\$157.963		\$451.324	
Subsidios monetarios	\$31.680	16,4%	\$24.010	4,4%	\$26.706	13,6%	\$26.652	5,4%
Alquiler imputado	\$11.624	6,1%	\$16.512	3%	\$12.252	6,2%	\$16.969	3,4%
Ingreso total	\$192.718	100%	\$547.046	100%	\$196.920	100%	\$495.214	100%
Ingreso monetario per cápita	\$38.378		\$127.711		\$39.013		\$121.647	
Nº de miembros por hogar	4.73		4.4		4.76		4.19	

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2009. Mideplan.

Es notable que en el caso de los hogares de los hombres temporeros agrícolas los montos promedios de los subsidios monetarios de protección social tanto de los hogares pobres como no pobres se asemeje, rondando los \$26.000 promedio al mes, aunque tienen un peso totalmente distinto en el ingreso total, pues en el caso de los hogares pobres de hombres temporeros casi el 14% de los ingresos provienen de subsidios, no así en los hogares de los temporeros no pobres, donde alcanza solo el 5,4%.

Se puede apreciar que los montos promedio de los ingresos del trabajo del hogar en el caso de las temporeras no pobres son mayores que para los hogares de los hombres temporeros. En los hogares de temporeras el ingreso promedio del trabajo de todos los miembros del hogar es de \$478.389, monto superior en un 14% en relación al promedio de ingresos del trabajo de hogares de temporeros no pobres.

IV. Calidad del empleo temporal por sexo e instituciones del mercado de trabajo

En este capítulo se analiza el funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo, diferenciado por sexo, niveles de formalización, el salario y su relación con jornada laboral y formas de pago, seguridad social, sindicalización y negociación colectiva, y formas de contratación de mano de obra, ya que estos factores son indicativos de la calidad del empleo en el sector y al mismo tiempo plantean desafíos y oportunidades para proponer cambios que mejoren la situación a través de políticas o reformas legales.

IV.1 . Calidad de los contratos: indicador de in/formalidad laboral

Este indicador alude a la relación contractual del/la trabajadora asalariada con su empleador. En Chile el contrato de trabajo es consensual y puede ser oral o escrito. Sin embargo, la escrituración del contrato es un medio de prueba para el ejercicio de derechos laborales. Al comparar los datos con la población total asalariada del país, tanto en el 2006 como 2009, cerca del 80% de los/as asalariados/as de la PEA tienen escriturado su contrato de trabajo, proporción que baja considerablemente entre los asalariados agrícolas temporales, ya que el 48% de los temporeros y entre el 68% y 58% de las temporeras (en los años 2006 y 2009 respectivamente) poseen un contrato escrito. Por otro lado, en la población total de asalariados/as no se observan brechas de género relevantes en relación a este indicador. En cambio, entre los temporeros/as esta brecha se da en perjuicio de los hombres; es decir, las mujeres proporcionalmente formalizan más sus relaciones laborales. En los Cuadros 13 y 14 es posible apreciar que cerca de la mitad de los temporeros trabaja bajo una relación laboral informal, con todas las consecuencias que ello trae, como la dificultad de ejercer derechos vinculados a vacaciones pagadas, licencias médicas por enfermedades comunes, protección frente a accidentes del trabajo y cotización en el sistema previsional y de salud.

Al analizar la situación específica de las temporeras, lamentablemente se observa una disminución del empleo formal de 9,7% entre el 2006 y 2009, lo que demuestra que en momentos de crisis financiera, por un lado, disminuye el número de temporeras (aunque no ostensiblemente), y por otro se produce una precarización de sus condiciones laborales. En el mismo período aumenta el porcentaje de temporeras que afirma tener contrato pero aún no lo ha firmado, así como el porcentaje que declara no saber si firmó contrato, lo que agrava el cuadro de vulnerabilidad laboral.

Cuadro 13: Asalariados/as según situación contractual y sexo, año 2006

Situación contractual	Total asalariados/as de la fuerza laboral				Total temporeros/as Agropecuarios			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Sí, firmó	2.098.787	78,0	994.510	77,8	90.230	47,9	71.158	67,9
Sí, no ha firmado	52.983	2,0	27.843	2,2	8.644	4,6	4.113	4,1
No tiene	501.639	18,6	240.927	18,8	85.296	45,3	27.783	26,5
No sabe	28.932	1,1	12.552	1,0	3.376	1,8	850	0,5
S/I	7.650	0,3	3.196	0,2	850	0,5	489	0,5
Total	2.689.991	100	1.279.028	100	188.396	100	104.813	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2006. Mideplan.

Cuadro 14: Asalariados/as según situación contractual y sexo, año 2009

Contrato firmado	Total asalariados/as privados				Total temporeros/as Agropecuarios				Temporeros Agropecuarios O'Higgins			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Sí, firmó	2046996	79,8	998759	78,7	92062	48,9	55655	58,3	24448	62,7	15145	69,3
Sí, no ha firmado	59036	2,3	28684	2,3	5303	2,8	4156	4,4	174	3	1271	5,8
No tiene	412393	16,1	225722	17,8	84872	45,1	32861	34,4	12108	31,3	4892	22,4
No sabe	46029	1,8	15465	1,2	5988	3,2	2748	2,9	1241	3,25	532	2,4
Total	2564454	100	1268630	100	188225	100	84998	100	38971	100	21840	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2009. Mideplan.

Las cifras de formalización son mayores en la Región de O'Higgins que en el resto del país en el sector agropecuario, pues el 62,7% de los temporeros en el 2009 había firmado contrato de trabajo, cifra que aumenta al 69,3% para las temporeras, confirmándose la tendencia a una mayor formalización femenina.

La encuesta NENE del trimestre noviembre-enero 2011 (Cuadro Anexo 12) confirma las tasas de informalidad, esta vez de los asalariados/as temporales del sector silvoagropecuario, ubicando a los temporeros en un 45,1% de informalidad y a las temporeras en un 38,4%, resultados que además de ser consistentes con la tendencia de la CASEN, indican un aumento porcentual de la informalidad femenina para el 2011.

A partir de la situación de mayor precariedad de los hombres en relación a la existencia de contrato de trabajo, cuestión que se agudiza hacia 2009, parece interesante observar las diferencias de este indicador de acuerdo a tramos de edad, asociado a ciclos de vida, para conjeturar hipótesis que expliquen la situación presentada. Lo que se aprecia en el Cuadro Anexo 13 es que todos los tramos de edad mantienen índices superiores al 42% de informalidad, aunque entre los mayores de 65 años, la informalidad se eleva a un 65% y entre los menores de 25 años se empina a 48,1%. La mayor informalidad en los jóvenes en relación al grupo 26-64 años se explica porque se encuentran en una etapa en que ven lejana la edad de jubilarse²¹, y en el caso de los adultos mayores porque ya se jubilaron. En el caso de las mujeres, los índices de informalidad son menores en todos los tramos de edad en relación a sus pares masculinos, especialmente en las mayores de 26 años con responsabilidades familiares.

La informalidad laboral está asociada a mayores índices de pobreza de los hogares. Como se aprecia en el siguiente cuadro, del total de las mujeres temporeras no pobres (82.967) el 32% no tiene contrato escriturado (26.660). En cambio, entre las mujeres pobres que son 12.453, un 50% no tiene contrato escriturado (6.201). Una situación similar se observa entre los hombres temporeros no pobres y pobres, pero con una brecha menos acentuada.

²¹ La encuesta AGROCAP (2009: 24) confirma que los grupos más jóvenes suponen una situación de mayor vulnerabilidad respecto a la firma de contrato.

Cuadro 15: Temporeros/as del sector agropecuario según situación contractual y pobreza, año 2009

Condición de pobreza y sexo	Situación contractual				
	Sí, firmó	Sí, no ha firmado	No tiene	No sabe	Total
Mujeres Pobres	42%	5,4%	49,9%	2,7%	100%
Mujeres No pobres	60,8%	4,2%	32,1%	2,9%	100%
Hombres Pobres	35,1%	3,6%	57,3%	4%	100%
Hombres No Pobres	51,4%	2,7%	42,9%	3%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Casen 2009. Mideplan.

Las estimaciones del Ministerio del Trabajo respecto al grado de informalidad del sector agrícola confirman lo que señalan las encuestas, pues de los aproximadamente 540.000 trabajadores/as asalariados/as dependientes (incluidos temporales y permanentes) que reportan las encuestas de empleo, es posible rescatar entre 300.000 y 360.000 de los registros administrativos de las Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social por medio de sus cotizaciones al sistema previsional, proporción que representa como máximo el 66,6% del total de trabajadores/as reportados²².

Las fuentes cualitativas corroboran las tendencias. La mayor parte de las experiencias laborales de hombres que trabajan en huerto fueron sin contrato, ya que prima la relación con contratistas. La realidad de los *packing* es distinta: las/os trabajadores/as están formalizados con contratos por obra o faena, ya sea para contratistas o en forma directa. En el caso de las mujeres entrevistadas, se corrobora la mayor tendencia a la formalidad contractual. Cerca de dos tercios de las experiencias laborales fueron con contrato de trabajo. Al igual que en los hombres, es mayoritaria la informalidad en labores de huerto antes que en *packing*, y también aumenta la informalidad cuando el empleador es un contratista. Muchas temporeras confiesan que la duración de la faena incide en la formalización, pues cuando los períodos son cortos la tendencia a trabajar sin contrato es mayor, y cuando se acepta el contrato es para no perjudicar al empleador, porque saben que está sujeto a multas.

Las cifras y tendencias indican que el sector silvoagropecuario presenta condiciones que hacen mantener y aun aumentar los índices de informalidad, y con ello la desprotección laboral y previsional de sus trabajadores/as. La crisis financiera del 2009 y la baja en la tasa de cambio agudizada a partir del 2007, que ha significado un aumento del costo de mano de obra en la composición del costo de producción, generan un escenario propicio para el deterioro de este índice de calidad del empleo.

Como se aprecia en el siguiente cuadro, es posible constatar que el grado de formalización de las relaciones laborales está asociado directamente al tamaño de la empresa²³. Los temporeros/as de la actividad agrícola y pecuaria se desempeñan en empresas de distinto tamaño, aunque prevalecen la pequeña y mediana empresa, donde las tasas de informalidad son del 47% y 30%,

²² Entrevista Ministerio del Trabajo. Marzo de 2011.

²³ Trabajar en la agricultura con la categoría tamaño de empresa es muy complejo. En Chile se define el tamaño de las empresas de acuerdo a ventas anuales en Unidades de Fomento o a número de personas empleadas, siendo esta última la que prima en las encuestas; sin embargo dada la estacionalidad de las actividades este número puede variar sustantivamente entre un mes y otro. Por otro lado, la ley orgánica del Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario (INDAP) considera pequeños productores a los que tienen menos de cinco hectáreas de riego básico. Como hemos visto en el caso de cultivos altamente intensivos en mano de obra como los arándanos, un productor con media hectárea va a necesitar contratar para la cosecha a más de cien trabajadores, por tanto, ¿dónde queda categorizado?

respectivamente. La mayor tasa de informalidad se registra en las microempresas, sector para el que asciende a un 70%. De todas formas, sorprende más el 20% de informalidad que presentan las grandes empresas, porcentaje que debiera ser mínimo.

Cuadro 16: Temporeros/as según existencia de contrato por tamaño de empresa, año 2009

Tamaño de empresa	Contrato	%	S/contrato ²⁴	%	Total	%
Microempresa (1-9 personas)	15.299	29,4	36.709	70,5	52.008	23,1
Pequeña empresa (10-49 personas)	41.376	53	36.677	47	78.053	34,7
Mediana empresa (50-199 personas)	39.201	70,3	16.546	29,7	55.747	24,8
Gran empresa (200 y más personas)	31.399	80,3	7.692	19,7	39.091	17,4
Total	127.275	55,7	97.624	43,3	224.899	100

Fuente: *Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2009. Mideplan.*

Bajo condiciones homogéneas para el sector, la mayor formalización de las mujeres podría sugerir una mayor cultura previsional femenina y/o una mayor demanda por el ejercicio del derecho al contrato de trabajo que, a modo de hipótesis, podría ser explicada a partir de la larga historia de programas focalizados de capacitación en derechos laborales a temporeras (más que a varones), desde la instalación del Programa Mujeres Temporeras de Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) en 1992, y el posterior desarrollo de iniciativas específicas por parte del Ministerio de Salud, Instituto de Previsión Social (IPS), ONG y organizaciones sindicales y sociales, lo que ha generado mayor información sobre los efectos protectores del contrato de trabajo escrito.

Una segunda explicación asociada al tamaño de la empresa empleadora o mandante y al lugar de trabajo de temporeros y temporeras, indica que si bien para hombres y mujeres las pequeñas empresas constituyen el lugar mayoritario de empleo, de acuerdo a la CASEN 2009, existe una mayor representación de mujeres en grandes empresas (más del 50%) y de hombres en microempresas (más del 81%), siendo estas últimas las que presentan mayores tasas de informalidad. Por otro lado, la encuesta de Agrocap (2009) señala que el 76% de la fuerza laboral de los *packing* corresponde a mujeres. Es decir, la mayor formalidad de las mujeres, además de lo señalado, se explica por su mayor presencia en empresas grandes y en *packing*, pues en las empresas con mayor número de trabajadores/as, mayor infraestructura y mayor capital, la tendencia a la formalización es mayor.

Una tercera explicación señalada por los/as entrevistados/as plantea la existencia de una preferencia, especialmente del segmento masculino joven con pareja, por aumentar el ingreso líquido por la vía de la no escrituración de contrato, lo que se logra especialmente con contratistas; así en un contexto de precariedad y pobreza, el hombre se asegura poder cumplir con el estereotipo de proveedor y sostenedor del hogar con un mayor salario, bloqueando el ingreso de sus parejas al mercado de trabajo.

El tipo de contrato que prima entre los temporeros/as de la agroindustria es el contrato por obra o faena. Este tipo de contrato fue creado originalmente para la rama de la construcción, siendo en la actualidad el sector que más utiliza esta modalidad contractual. Sin embargo, se ha hecho extensivo en la agricultura, segunda rama en utilizarlo masivamente, llegando a cifras cercanas al 70% en el caso de los trabajadores/as temporales, tanto a nivel nacional como en la región de O’Higgins. Se utiliza el contrato a plazo fijo en una proporción mucho menor, cercana al 20%. Llama la atención en el Cuadro N°17 cómo un alto porcentaje de temporeros/as declaran tener con-

²⁴ Se suma los que no saben.

trato indefinido, lo que puede denotar ignorancia respecto al tipo de contrato que tienen o bien que, a pesar de tener un contrato indefinido, se autoperciben en una relación laboral temporal.

Cuadro 17: Temporeros/as del sector agropecuario según contrato y sexo, año 2009

Tipo de contrato	Asalariados/as Agrícolas temporales totales				Asalariados/as temporales O'Higgins			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Indefinido	15.818	8,4	7.550	7,9	3.351	8,6	2.238	10,2
Plazo fijo	33.913	18	18.593	19,5	6.771	17,4	3.894	18,2
Obra o faena	126.656	67,3	64.015	67,1	26.877	69	15.107	69,2
Aprendizaje	98	0,1	25	0	1.566	4	498	2,3
Serv. Transitorios	9.959	5,3	4.791	5	1.566	4	498	2,3
Subcontratación	1.781	0,9	446	0,5	406	1	13	0,1
Total	188.225	100	94.250	100	38.971	100	21.840	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2009. Mideplan.

Los datos de la encuesta de Agrocap son consistentes con la información de la encuesta CASEN, pues el 70% indica poseer un contrato por obra o faena, siendo proporcionalmente mayor esta modalidad en huerto que en *packing* (Agrocap, 2009: 25). En las entrevistas cualitativas a temporeros, la única modalidad contractual que apareció en las experiencias laborales del año 2011 fue el contrato por obra o faena, que finaliza al término de una labor, aunque acotado a una variedad de producto o especie. Se establece, por ejemplo, un contrato por “término de embalaje de manzana royal gala”, lo que no deja la situación lo suficientemente clara, pues las faenas nunca finalizan, toda vez que se puede dar continuidad a la misma labor con la introducción de la misma variedad frutal proveniente de otro productor, o con otra variedad de la misma especie. En el caso de las tareas de huerto, se obtuvo que para las faenas como raleo o cosecha existen prácticas de fragmentación de contratos por superficie, operando incluso el criterio de estado de madurez de la fruta y no el término total de la faena, pues “no se puede despedir a todos los trabajadores/as juntos”. Los/as temporeros/as rememoran que hace no más de una década se extendió este tipo de contrato en la agricultura, pues en el pasado, las empresas escrituraban contratos a plazo fijo, más largos, estables y certeros que los actuales en relación a su inicio y término, a los que se denominaba contratos por la temporada.

Organizaciones de mujeres como la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI) y RATMURI²⁵ han evidenciado el carácter precario del contrato por obra o faena, toda vez que otorga incertidumbre a las trabajadoras respecto a la fecha de término de su relación contractual. Por otra parte, la fragmentación en exceso de las labores por variedad frutal o extensión del territorio reduce aún más la estabilidad del empleo, y podría generar una suerte de “fraude” respecto a lo que se entiende por faena. Esto en la práctica se traduce en contratos y finiquitos recurrentes y consecutivos que muchas veces enmascaran una relación laboral delimitada por plazo, tipo de contrato que las empresas evitan, pues a su tercera renovación o con la acumulación de tres en el transcurso de un año (aunque sea con interrupciones) el contrato pasa automáticamente a ser por tiempo indefinido.

La Dirección del Trabajo concuerda en la necesidad de definir en la ley laboral con claridad qué se entiende por obra o faena en la agricultura, pues si bien se han elaborado dictámenes, estos no tienen la fortaleza de una ley²⁶.

²⁵ Referente de ANAMURI en la Región de Atacama. Entrevista, abril de 2011.

²⁶ Directora del Trabajo. Taller de presentación de resultados del estudio, octubre de 2011.

Los empleadores utilizan la modalidad contractual por obra o faena a favor del negocio, disminuyendo la certeza de los trabajadores/as respecto a la duración del empleo, haciendo que un trabajo que es estructuralmente estacional sea aún más inestable, por la vía de la proliferación de esta modalidad contractual. Para las autoridades, el tipo de contrato es un tema que merece ser estudiado en profundidad²⁷.

Como lo demuestra el siguiente cuadro, basado en la encuesta NENE, tener escriturado un contrato definido (a plazo fijo o por término de faena) no siempre es sinónimo de calidad del empleo, pues trabajadores/as del sector silvoagropecuario declaran que aun con contrato, un porcentaje mayoritario no recibe el pago por vacaciones proporcionales (81%). Un alarmante 50% de las mujeres declara que no accede al permiso por maternidad. Cerca de un 20% declara que aun teniendo contrato no se le cotiza por el seguro de desempleo. Frente al pago de cotizaciones previsionales y de salud, existen diferencias por sexo, pues los hombres con contrato firmado que declaran no tener cotizaciones previsionales por vejez o salud casi duplican a las mujeres (más del 8% en los hombres y el 4,3% en las mujeres). Finalmente, a pesar de constatar que casi el 70% de las temporeras vive en hogares con niños menores de 15 años, solo el 3,4% accede a servicios de guarderías infantiles²⁸, lo que evidencia un enorme déficit como país en esta materia.

Cuadro 18: Temporeros/as silvoagropecuarios/as con contrato definido y calidad del empleo. Trimestre NDE 2011

Indicador	Hombre				Mujer			
	Si	%	No/ ns	%	Si	%	No/ ns	%
Vacaciones anuales	23.378	19,1	99.110	80,9	5.563	19,2	56.657	80,8
Días pagados por enfermedad	84.843	69,3	37.645	30,7	39.597	63,6	22.623	36,4
Cotización previsional o de pensión	112.623	91,9	9.865	8,1	59.572	95,7	2.648	4,3
Cotización por previsión de salud	112.399	91,8	10.089	8,2	59.572	95,7	2.648	4,3
Cotización por seguro de desempleo	94.291	77	28.197	23	49.582	79,7	12.638	20,3
Permiso por maternidad o paternidad	59.211	48,3	63.277	51,7	31.038	49,9	31.182	50,1
Servicio de guarderías infantiles	2.411	2	120.077	98	2.141	3,4	60.079	96,6

Fuente: Elaboración propia en base a NENE 2010-2011, INE.

De acuerdo a la opinión de expertos²⁹, las debilidades señaladas aluden a insuficiencias fiscalizadoras y a la debilidad de organizaciones sindicales de base territorial, que podrían aportar significativamente a un mayor respeto a las normas.

Análisis sobre la escasez relativa de mano de obra: ¿origen o consecuencia?

El problema de escasez de mano de obra emergió con fuerza el año 2007, cuando los empresarios reunidos en el primer Cónclave de la Fruta, con la presencia de 1.600 productores y exportadores, organizado por ASOEX y la Federación de Productores de Fruta (FEDEFruta) hicieron público su diagnóstico y sus propuestas en materia de políticas laborales. Como principal problema, indica-

²⁷ Entrevista con ODEPA, abril de 2011.

²⁸ Lo más probable es que se trate de servicios de cuidado infantil públicos, centros de atención a hijos e hijas de mujeres temporeras coordinados por Mideplan, que atienden a niños/as entre los 2 y 12 años de edad, y que se implementan en la infraestructura de escuelas o liceos públicos con actividades educativas, recreativas, deportivas y servicios de alimentación, durante los meses de enero y febrero. Si consideramos que en el país existen 71.060 mujeres (por el tramo de edad y lugar que ocupa en la familia, la mayoría de ellas son madres) con necesidades de cuidado (hogares con niños menores de 15 años) y dado que solo 2.141 acceden al servicio de guardería infantil (pues entre las mujeres sin contrato el porcentaje de acceso es 0%), se estaría ante una cobertura de apenas el 3%.

²⁹ Comentarios de María Ester Feres, abogada laboralista, en el Taller de presentación de resultados del estudio, octubre de 2011.

ron que la legislación laboral no considera las características propias de la producción de fruta, como los ciclos de la naturaleza y la concentración de tareas y demanda de empleo en un período corto, limitándose a dos las horas extraordinarias al día, lo que lleva a que los trabajadores quieran aumentar sus ingresos vía horas extraordinarias. Plantearon entre otras medidas la flexibilización en materia de jornada y el aumento de la cuota de trabajadores migrantes³⁰; la primera medida fue materializada en una propuesta de reforma legal que será analizada en un capítulo siguiente.

Ya en 1992 Venegas (1992: 235) planteó el problema de la escasez de mano de obra, al señalar que su frecuencia aumenta a medida que crece el tamaño de las explotaciones. Sin embargo, el problema resulta más severo para las empresas más pequeñas, pues como las faenas en dichas explotaciones duran solo algunas semanas, no son puestos atractivos para los/as trabajadores/as. Eso obliga a los pequeños productores a recurrir a intrincados mecanismos para sacar adelante sus trabajos, como ocupar a temporeros/as cuando estos terminan su jornada en otras empresas, o bien emplearlos durante los fines de semana.

A partir de marzo de 2010, a raíz del terremoto y la disminución de la oferta de trabajadores/as en la macro zona centro sur del país (Echeñique, 2010: 205) el problema se agudizó, y en la temporada 2010-2011 se observó la carencia de personas interesadas en trabajar, especialmente en actividades de cosecha (principalmente de cereza).

Las organizaciones empresariales plantean como razones una fuga de trabajadores/as por las mejores condiciones salariales que ofrece la minería y la construcción o las mejores condiciones ambientales del sector comercio; *“la gente prefiere trabajar bajo techo aunque gane menos”*³¹. Por ello la escasez se hizo más notoria en huertos que en *packings*, pues en estos existen y son de mejor calidad los baños y comedores. Por otro lado, la fruta comenzó a ganar espacios en otras zonas del país, manzanos en la IX Región o arándanos más al sur, lo que permitió que trabajadores locales que antes viajaban a la zona central o al norte, ahora permanezcan trabajando en sus localidades³². Los empresarios indican que la escasez de mano de obra también se debe a la migración campo-ciudad, por las entretenencias y comodidades que genera la vida en las urbes, como consecuencia de la falta de políticas públicas que motiven a la juventud a quedarse en el campo y por la precaria calidad de la educación rural. En las ciudades cercanas a la fruticultura se han instalado centros de formación técnica, institutos o universidades privadas que ofrecen el sueño de trabajar en otros rubros. Si bien se apela a la migración campo-ciudad como una causa, este factor no puede justificar la escasez de mano de obra, toda vez que la fuerza laboral temporal agrícola desde hace varios años se compone casi en la misma proporción por población rural y urbana.

Los dirigentes sindicales entrevistados plantean como principales causas de la escasez la precariedad laboral y el incumplimiento de las obligaciones previsionales de los contratistas³³, debido a que, como se ha planteado, no se cumplen las normas sobre certificación de este sector. Otra de las causas mencionadas es la estabilidad que ofrece la industria, que seduce para la búsqueda de trabajo estable que otorgue mayor protección laboral y seguridad social frente a la vejez y enfermedades; *“vienen a trabajar a Santiago porque tienen más seguridad de tener una peguita (trabajo adicional) todo el año, y tener previsión y salud”*. Otro factor importante, según los dirigentes sindicales, es la incapacidad de los/as temporeros/as de negociar colectivamente³⁴, de manera sectorial o subsectorial.

³⁰ Revista del Campo, diario El Mercurio, 6 de agosto de 2007.

³¹ Entrevista a personal de ASOEX, abril de 2011.

³² Entrevista a Darío Polloni, Gerente General de COPEVAL, diario El Mercurio, 11 de julio 2011.

³³ Entrevista al presidente de la Comisión Nacional Campesina.

³⁴ Entrevista al presidente de CONAGRO.

Para los/as temporeros/as entrevistados/as la escasez de mano de obra estaría asociada a las precarias condiciones de empleo en la hortofruticultura. En la comuna de Peumo, los/as trabajadores/as plantean que ya no quieren trabajar en las empresas y fundos de la misma comuna, porque ya *"saben cómo es"*, y no están dispuestos a trabajar en esa situación (soportar los malos tratos y el cambio en las condiciones), lo que produce una especie de intercambio de trabajadores/as, pues los locales deciden probar suerte fuera esperando mejores condiciones laborales y salariales, y a Peumo llegan trabajadores/as de comunas aledañas como Las Cabras y Pichidegua. Un estudio de caso anterior (Vargas y Paillacar, 2000), evidenció por su parte la tendencia de empresas productoras a no contratar personas de las localidades cercanas a la empresa, porque han demostrado ser *"conflictivas y menos motivadas"*. Lo que permite constatar la existencia de una desalineación entre oferentes y demandantes de empleo por desconfianzas mutuas sumamente arraigadas a nivel local.

Para las mujeres entrevistadas, la dureza de las condiciones de trabajo y las extenuantes jornadas que deben cubrir en los *packings* las enferma y desgasta, y las conduce a la búsqueda de empleos en otros rubros. Una mujer de 37 años, después de tres años en una procesadora de tomates, con nódulos en sus brazos que debe operar en el sistema público de salud, durante el mes de febrero hizo en promedio ocho horas extras semanales, pero en marzo, por la falta de personal, tuvo que hacer turnos de doce horas en una línea por seis días, de pie en una misma posición quitando los pezones y ramas del tomate. *"Hoy, 21 de marzo, me siento agotadísima (...) los primeros días cuando llegaba me sentía muy cansada. Ayer como tuve día libre, fui a buscar trabajo en San Vicente (trabaja en Quinta de Tilcoco, a una hora y media de traslado), que es más cerca, en un restaurante como garzona o ayudante de cocina (...) tomé la decisión de seguir estos días no más, para no empeorarme más"* (testimonio de una temporera de 37 años, con 3 hijos).

En definitiva se trata de una escasez de trabajadores/as para laborar por los salarios y condiciones que ofrece actualmente el sector. Vargas y Paillacar (2000) confirman que frente a la escasez y el encarecimiento de la mano de obra, las empresas agrícolas podrían optar por sustituirla a través de mecanización y automatización (lo que no es posible para todas las variedades, cultivos y mercados, existen experiencias actuales de mecanización de cosecha de manzanas, uva de vino o *berrie* para procesamiento industrial), o bien adoptar estrategias para aumentar la eficiencia de los trabajadores como capacitación, mecanismos de compensación monetaria y no monetaria, estilos de liderazgo, mejorar condiciones de trabajo como baños, comedores, manejo de riesgos, servicios de alimentación y bebidas, horarios y transporte.

En la práctica, los dirigentes empresariales identifican como incentivos para el reclutamiento y retención de trabajadores/as, en primer lugar las condiciones y calidad de la alimentación; en segundo el trato humano de supervisores y jefaturas; y solo en tercer lugar los salarios. Reiteran que el límite legal de horas extras que impone la actual legislación agudiza el problema: *"de repente hay que trabajar doce horas diarias porque la cereza lo requiere, si no, se pierde"*.

Hoy en día se verifica un cambio cultural en el perfil de los trabajadores, especialmente de los hombres jóvenes, quienes evalúan diariamente su permanencia en el trabajo. A los estudiantes les interesa un trabajo que genere altos ingresos en poco tiempo, con el que acceder a ciertos bienes de consumo, y una vez que los alcanzan es probable que desaparezca el incentivo y deserten. Los adultos jóvenes con alta rotación, que ganan a trato, buscan huertos con mucha fruta y buenas escaleras, que no sean altos, porque de esos factores depende su rendimiento e ingresos; si esas condiciones no se dan, esperan que les paguen el día y buscan otra plaza.

A pesar de las dificultades expresadas por los entrevistados para acceder a mano de obra, durante la última temporada agrícola no se relataron experiencias de cosechas que no se hayan podido

realizar por falta de personal o fruta que no se haya podido empacar (en este último caso se pidió a las personas que aumentaran sus horarios de trabajo)³⁵.

Finalmente, la relativa escasez de mano de obra debe analizarse en relación a los indicadores de desempleo de las regiones hortofrutícolas. Por ejemplo, la mano de obra desocupada de las regiones de O'Higgins y Maule en los trimestres estacionales 2010-2011 varía entre un 5,6% y 6,1% en el caso de O'Higgins (equivalentes a 19.910 a 22.060 personas), y en el Maule se eleva a 6,4%, correspondiente a 25.850 personas cesantes o en busca de trabajo (NENE, 2010-2011). Además si consideramos la sobreoferta laboral por el gran porcentaje de mujeres inactivas en las regiones agrícolas, existe todavía un gran potencial que se lograría incorporar al empleo agrícola si existen ofertas laborales más atractivas para la inserción para las mujeres, como la existencia de horarios acordes con la vida familiar y la instalación de centros de atención a hijos e hijas de temporeras, iniciativa pública exitosa, pero de muy baja cobertura total, con nula participación empresarial.

IV.2. Formas de contratación de la mano de obra

Para entender la intermediación laboral es necesario distinguir entre las figuras del intermediario "enganchador", contratista, y empresa de servicios transitorios (EST). El primero, de larga data en la agricultura chilena, cumple una función pagada de reclutamiento de trabajadores/as para una faena y trabajo que finalmente proporciona otro empleador, normalmente exigiendo desplazamientos geográficos; en este caso dichos trabajadores/as son dependientes de la empresa mandante. El contratista, por su parte, ejerce en general en la agricultura como persona natural, es empleador de mano de obra y presta servicios bajo un acuerdo contractual, por su cuenta y riesgo, con trabajadores/as bajo su dependencia, a una empresa mandante, llamado trabajo en régimen de subcontratación. En general son ex trabajadores que inician el negocio por solicitud de las mismas empresas. En tercer lugar, las EST surgidas a partir de la ley 20.123 de subcontratación, vigente desde el año 2007, aparecen como una figura jurídica formal que suministra trabajadores/as transitorios prestando servicios determinados, intentando evitar la práctica de simulación de contrato (externalización falsa de tareas y responsabilidades, cuando la relación de subordinación y dependencia se da realmente con la empresa principal). En los dos últimos casos, aunque sean trabajadores subcontratados o suministrados, las obligaciones de higiene y seguridad recaen en la empresa mandante y son responsables solidarias del pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales, incluidas las indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral (Artículo 183-B).

El Artículo 92 bis del Código del Trabajo establece la obligatoriedad para todo empleador intermediario agrícola, ya sea simple enganchador o contratista, de registrar la obra o faena en la que interviene mediante una declaración jurada en la Inspección del Trabajo. Por otro lado, las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o de contratistas no inscritos serán sancionadas. Aún más, el Artículo 183-AA establece que la usuaria que contrate a un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas será responsable por los/as trabajadores/as involucrados en la transacción, vínculo que se registrará por las normas de la legislación laboral común.

Existe un desafío pendiente en torno a indagar cómo están operando las disposiciones de la Ley de Subcontratación. La experiencia indica que aún existe un gran subregistro de intermediarios, pues el registro implica identificación y quedar expuestos a fiscalizaciones.

³⁵ *Salvo lo acontecido a un pequeño productor de papas que al haber escasez de trabajadores no pudo pagar los salarios de la fruta y decidió no cosechar.*

De las tres figuras, el uso de contratistas es la práctica más extendida y cerca de un tercio de las empresas la usan. El Censo 2007 evidenció que el 32,7% de las explotaciones agrícolas contratan empleados/as utilizando el sistema de contratistas.

De acuerdo a la ENCLA 2008, la proporción de empresas de la rama silvoagropecuaria que declara subcontratar actividades es de un 32,6%, y si la pregunta por la subcontratación se focaliza a la actividad principal, como cosecha y embalaje, el porcentaje de empresas que utiliza el sistema asciende a 43,7% (Dirección del Trabajo, 2009: 61-71), siendo las empresas grandes y medianas las que más trabajan con contratistas o subcontratistas. De las empresas que declararon subcontratar actividades y contratar servicios de personal transitorio, la ENCLA señala que la proporción de trabajadores subcontratados en relación al total (externos y propios) es del 11,7% y los trabajadores/as de empresas de servicios transitorios es de solo el 1,1% (Dirección del Trabajo, 2009: 65).

El uso de las EST en la agricultura es muy bajo, apenas el 0,6% de las empresas lo usa. El registro de EST de la Dirección del Trabajo no está desagregado por rama de actividad. Contabiliza un total de 184 empresas operando en el país, habilitadas y con garantías vigentes, de las cuales apenas siete tienen su domicilio en comunas agrofrutícolas (Curicó, Los Andes, San Esteban, San Javier y Talca), por lo que podría desprenderse que son EST orientadas al sector. Se registran 262 en proceso de constitución. De acuerdo a información cualitativa estas empresas en el agro enfrentan serias dificultades para mantener las garantías, lo que hace peligrar su continuidad en el tiempo, manteniéndose la supremacía de los contratistas personas naturales como mecanismo más usado de intermediación laboral.

Después de entrada en vigencia la Ley de Subcontratación, solo el 3,5% de las empresas ha contratado directamente a trabajadores/as que estaban subcontratados. Era esperable que las empresas usuarias de subcontratación comenzaran a adecuarse a las nuevas exigencias legales, especialmente asumiendo un rol más activo respecto de las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores involucrados en la faena, que pasan a ser responsabilidad directa de la empresa principal. Por ello, sorprende que solo en un porcentaje muy bajo se hayan llevado a cabo algunas reorganizaciones al interior de los establecimientos. Aun considerando que es muy pronto para evaluar esta modificación legal, la nueva ley sí establece que las empresas mandantes tienen el derecho de vigilar y asegurar que sus contratistas cumplan las normas laborales, solicitando un certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales a la Dirección del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2009: 59).

Respecto al indicador de informalidad laboral en el sector silvoagropecuario, la encuesta NENE trimestre noviembre-enero 2011 muestra tasas de informalidad de acuerdo a tipo de empleador, que indican que las proporciones de informalidad de los/as trabajadores/as empleados/as por contratistas agrícolas no difieren notablemente de los/as empleados/as directamente por la empresa (en el caso de los hombres, la tasa de informalidad es del 47% cuando es empleo directo y 50% cuando es con contratista, en el caso de las mujeres es 38% en el empleo directo y de 39% con contratistas), lo que podría desmitificar que serían solo los contratistas los que elevan la tasa de informalidad. Llama la atención la alta proporción de mujeres que declara no tener contrato en las EST (51%), dado que se trata de empresas formales y registradas.

Cuadro 19: Temporeros/as agrícolas según existencia de contrato, tipo de empleador y sexo. Trimestre NDE 2011

Contraparte del contrato o acuerdo	Hombre			Mujer		
	Contrato	S/contrato	Total	Contrato	S/contrato	Total
Directo con la empresa	53,3%	46,8%	100%	62%	38%	100%
Empresa Servicios Transitorios	57,8%	42,2%	100%	49,8%	51,2%	100%
Contratista Agrícola	50,2%	49,8%	100%	60,9%	39,1%	100%
Total	54,9	45,1%	100%	61,6%	38,4%	100%

Fuente: Encuesta NENE, INE, 2011.

Agrocap en su encuesta confirmó que los trabajadores/as empleados/as por contratistas tienen menos probabilidades de firmar contrato (Agrocap, 2009: 24). Dado el subregistro, no existe certeza sobre el aumento o disminución de las contrataciones. En las regiones del Maule y Atacama pareciera que están disminuyendo, de acuerdo a las entrevistas de dirigentas y representantes de empresas.

Las entrevistas cualitativas indican que los trabajadores/as intermediados con contratistas se desempeñan mayormente en faenas de huertos, especialmente de uva de mesa. En el caso de los *packings* se produce una relación inversa: en la gran mayoría de los casos existe empleo directo, y cuando es intermediado, esa proporción corresponde al rubro uva de mesa.

Los ingresos de los contratistas son muy difíciles de determinar. Algunas empresas mandantes pagan un monto fijo por enganche de trabajadores/as. Sin embargo, la regla es que la empresa fije “un trato” con el contratista y este a su vez realice “un trato” con los trabajadores, por lo que el ingreso de los contratistas se constituye de la diferencia entre el “trato” por unidad de medida producida que la empresa mandante fija y lo que paga finalmente a los trabajadores. En sus costos debe agregar alimentación, transporte y en algunos casos alojamiento. A pesar de que es un tema tabú, según las temporeras entrevistadas, entre el 30% y 50% del precio que paga la empresa por la caja constituye el ingreso de los contratistas; hay otros contratistas más “conscientes” para los que esa diferencia se reduce al 19%. Algunos contratistas complementan ingresos ejerciendo labores directamente en el huerto o *packing* como un trabajador más, o si son dueños/as de un furgón, prestando adicionalmente el servicio de transporte.

Lamentablemente hay coincidencia en que no ha mejorado la calidad del servicio que prestan³⁶. Se recogieron testimonios que relatan prácticas antiéticas e ilegales, como escriturar contratos y pagar cotizaciones previsionales por el salario mínimo, hacer descuentos por el salario a trato, agregar descuentos en la planilla de pago mensual que no fueron consensuados (por ejemplo cuota mortuoria) o hacer descuentos previsionales cuando no hay contrato. “Ahí está la pillería del contratista (...) a nosotros nos cotiza por el mínimo, pero nos descuenta por el total, el caballero es vivaracho, cree que una no sabe, pero a la larga igual va aprendiendo y analizando (...) si aunque sea temporera que no haya tenido estudios igual entiende, ¿con cuánto se está quedando?”. (Testimonio de una temporera de *packing* de uva de mesa, San Vicente, 30 años, 3 hijos). El sector empresarial reconoce que la mayoría de los contratistas son informales, no registrados en la Dirección del Trabajo y que han configurado sus ingresos a partir de no transferir a los temporeros/as las cotizaciones previsionales que el productor les entrega, planteando directamente que ese es “el margen o comisión de su negocio”³⁷.

³⁶ Entrevista a un ingeniero agrónomo de una empresa asesora para el sector agroalimentario, abril de 2011.

³⁷ Entrevista a personal de SNA, abril de 2011.

Estudios previos han confirmado que la subcontratación e intermediación para trabajadores/as poco calificados tiene efectos en la sobreprecarización del empleo, ausencia de oportunidad de organizarse y negociar colectivamente, y una poca o nula inversión en capacitación (Mintrab, 2009: 7; Caro, 2005).

De acuerdo a las entrevistas para este estudio, el sistema tiene efectos más negativos que positivos. Para los/as trabajadores/as, los aspectos positivos son permitir el alargue de los meses trabajados, que reciban personas sin controlar los antecedentes penales, y para los que quieren aumentar sus ingresos líquidos vía informalidad, son más permeables al trabajo sin contrato. Incluso existen acuerdos de hacer contratos ficticios en caso de fiscalización (según el testimonio de un temporero de Melipilla, de 38 años). Para los empleadores el sistema es visto como una necesidad frente a la escasez de mano de obra, pues cuando se inicia la cosecha, cumplen la función de buscar y transportar personas y se hacen cargo de las tareas administrativas de la relación laboral. Muchos dirigentes auguran que el sistema seguirá operando por razones de conveniencia económica, sobre todo de las pequeñas y medianas empresas, y en el caso de las empresas con más de 25 trabajadores, para evadir la posibilidad de que se constituyan sindicatos³⁸.

Frente a las ventajas y vicios, existen grandes empresas productoras/exportadoras nacionales que eliminaron el sistema por malas experiencias frente a cotizaciones previsionales o salarios impagos. Pero por otro lado, otras grandes empresas transnacionales siguen usando el sistema. La mesa frutícola bipartita plantea que la ampliación de las EST en el agro podría contribuir a eliminar a los contratistas, que han demostrado ser infractores de la ley laboral e incrementan las cifras de informalidad. Esperan que la tendencia futura sea que las empresas contraten en forma directa y ocasionalmente utilicen EST o enganchadores³⁹.

IV.3. Salarios en la agroexportación y formas de pago

La ley laboral chilena instituye un sistema de fijación flexible de remuneraciones. El empleador goza de libertad para establecer una remuneración por tiempo trabajado –hora, día, semana o mes– o según pieza, medida u obra realizada. Las únicas limitaciones legales se refieren a la periodicidad del pago, que no puede ser superior a un mes, y el monto, que no será inferior al ingreso mínimo legal (López, 2004: 58- 60). Según el Artículo 45 del Código del Trabajo, sí tienen derecho a semana corrida.

De acuerdo al Artículo 32 del Código del Trabajo, modificado en enero de 2007, las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Los empleadores podrán pactar por escrito con sus trabajadores/as horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. No obstante, ante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador. En caso de que no exista sueldo convenido, o este sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, este constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

Cuando el régimen salarial es “a trato”, modalidad que prolifera en la fruticultura, existe confusión entre los trabajadores/as acerca del cálculo del monto a pagar por hora extra, pues de acuerdo a testimonios recogidos en la investigación, durante las horas extras no se paga el doble del “trato” de la tarea realizada, sino que por lo general se hace un recargo del 50% de acuerdo a una hora ordinaria de salario mínimo.

³⁸ Entrevista a miembros de la Confederación Triunfo Campesino, abril de 2011.

³⁹ Entrevista a personal de ASOEX, abril de 2011.

Cuantificar los salarios de los y las temporeras es extremadamente complejo. En el caso de la encuesta CASEN el período de aplicación puede no reflejar la realidad de los meses en que se paga más y mejor por el trabajo realizado. Por otro lado, la forma de pago mayoritaria tanto en huerto como en *packing*, especialmente utilizada por los contratistas, es el “trato” por unidad de medida (gamela, caja, hilera, saco, mata, etc), haciendo el ingreso diario muy fluctuante, pues no solo incide la capacidad e intensidad de labor (energía, rapidez y resistencia), sino también la calidad y cantidad de fruta, el clima en el caso del huerto y retrasos en la recepción de fruta en el caso de los centros de empaque (Caro, 2004).

Dado el contexto de hiperflexibilidad en las formas de pago y tipo de jornada, existe la necesidad de mirar los ingresos en relación a las horas trabajadas para aumentar la rigurosidad del análisis.

De la encuesta CASEN podemos examinar el promedio del ingreso por ocupación principal (salario) que declaran las/os trabajadoras/es, comparando hombres y mujeres por año de medición. Se trata del salario declarado por las personas en la encuesta, en la que se solicita excluir los descuentos previsionales, por lo tanto son salarios líquidos o netos a pagar, no salarios brutos.

El salario mínimo es el que tiene como objetivo principal proteger a los trabajadores/as de más bajos ingresos, especialmente los que no tienen representación ni están cubiertos por un instrumento colectivo (Marinakakis, 2005: 10). Para el 2006 el salario mínimo bruto estuvo fijado en \$135.000 y para el 2009 en \$165.000. Si se resta al salario bruto el 20%, que constituye aproximadamente los descuentos previsionales, queda un salario neto de \$108.000 en el caso del 2006 y de \$132.000 en el caso del 2009. Como se observa en el Cuadro N° 20, en ambos años el salario promedio de los/as temporeros/as fue superior al salario mínimo. Lo mismo ocurre en el 2009 para la Región de O’Higgins.

Si bien en ambos períodos el promedio de los salarios es superior al salario mínimo, para el año 2006, un 35,8% de las mujeres y un 33,7% de los hombres obtuvieron un salario por debajo del mínimo. En el caso del 2009 existe un 24,2% de mujeres y un 19,7% de hombres que recibió salarios por debajo de lo legal.

Para el año 2006 la relación del salario por ocupación principal de las mujeres es de 97,3% comparado con los hombres, lo que refleja que las temporeras obtienen un ingreso levemente inferior a los temporeros, a pesar de tener un promedio de años de escolaridad levemente superior. En el año 2009 el ingreso promedio por ocupación principal de las mujeres constituye un 93% del ingreso masculino promedio, y en el caso de la Región de O’Higgins, es de 96,2%. Si bien la brecha de género en los salarios es menor que la brecha nacional, llama la atención que se haya acentuado entre los dos períodos, lo que confirma la hipótesis de que en momentos de crisis financieras se ven afectados negativamente los ingresos laborales de las mujeres.

En el análisis del salario por hora, se constata que la brecha de género disminuye en los dos años de medición, y para el 2009 tanto en los datos nacionales como en la Región de O’Higgins.

Cuadro 20: Temporeros/as agrícolas según salarios mensuales y jornada, por sexo y año

	Total año 2006		Total año 2009		O'Higgins año 2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Salario neto	\$117.368	\$114.161	\$163.408	\$153.866	\$176.157	\$169.443
Horas semanales empleo principal	45,15	44,81	44,05	43,81	44,36	43,99
Salario por hora	\$649,9	\$636,9	\$927	\$878	\$992	\$962
% trabaja más de 45 h semanales	29,4	27,8	23,7	23,2	15,3	11,8
% trabaja más de 57 h semanales	6,2	4,1	4,1	5,8	2,8	3,1
Desea trabajar más horas	s/d	s/d	28,8%	23,3%	27,9%	21,3%
Años escolaridad	7,49	8,63	7,76	8,46	7,95	8,96

Fuente: Elaboración propia en base a Encuestas CASEN 2006 y 2009. Mideplan.

Cerca del 23% de los/as temporeros/as trabaja más de 45 horas semanales, que es el límite máximo que establece la ley para las jornadas ordinarias, probablemente con salarios más altos dada la preeminencia del pago a trato. Para el 2009 es mayor la proporción de mujeres que de hombres que ha trabajado una cantidad de horas superior a la que establece la ley, sumando jornada ordinaria y horas máximas extraordinarias, es decir más de 57 horas semanales (5,8% de las mujeres contra el 4,1% de los hombres), que son probablemente quienes se desempeñan en centros de empaque.

En la ENCLA 2008, empleadores y trabajadores/as coinciden en el promedio de horas declaradas trabajadas en la silvoagricultura. Los primeros señalan que es 45,3 horas ordinarias a la semana, los trabajadores informan un promedio de 45,7 horas, distribuidas en 5,8 días, lo que incluye a temporeros y permanentes. El tiempo promedio destinado a la colación es entre 78 y 80 minutos. Más del 70% no tiene otras pausas de descanso en la jornada laboral diaria, y para los que sí las tienen, el promedio es de 10 minutos.

Sobre la voluntad de trabajar más horas (pregunta solo del 2009), es mayor la proporción de hombres que desean trabajar más, un 28,8% del total, que de mujeres, que alcanza el 23,3%. En la Región de O'Higgins la distancia se amplía, pues las mujeres que desean trabajar más horas disminuyen al 21,3%.

La jornada completa es predominante tanto en hombres como en mujeres, en los dos años de medición, a nivel nacional y en la región de O'Higgins, superando el 88%. Sin embargo, llama la atención el aumento total de la jornada parcial registrado en el 2009 y más acentuado en hombres que en mujeres, pues registra 7,3 puntos porcentuales de aumento, lo que aparece como un punto de preocupación en el análisis, pues constituye un indicador de precariedad.

Cuadro 21: Temporeros/as agropecuarios según jornada de trabajo, sexo y año

Tipo de Jornada	Año 2006 total país				Año 2009 total país				Año 2009 Región O'Higgins			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
Completa	178.923	95%	95.035	90,7%	166.956	88,7%	86.150	90,3%	36.654	94,1%	20.361	93,2%
Parcial	1.832	1%	2.071	2%	15.886	8,4%	6.271	6,6%	1.592	4,1%	822	3,8%
Prolongada	6.313	3,4%	7.075	6,8%	5.383	2,9%	2.999	3,1%	725	1,9%	656	3%
Sin dato	1.328	0,7%	632	0,6%	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	188.396	100%	104.813	100%	188.228	100%	95.420	100%	38.971	100%	21.839	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuestas CASEN 2006 y 2009. Mideplan.

Priman las jornadas de trabajo en horario diurno. Las jornadas excepcionales, en horarios de trabajo nocturnos o en sistemas de turno rotativo, son proporcionalmente mayores en las mujeres que en los hombres, registrándose esa situación para el 5,1% del total de mujeres, probablemente todas operarias de *packing*. Coincidentemente, la encuesta Agrocap logró identificar que la carga laboral en horas trabajadas es mayor en *packing* que en huerto. Entre los que realizan horas extras se aprecia que las mujeres comprometen un número significativamente mayor de horas que los hombres (Agrocap, 2009: 29).

Cuadro 22: Temporeros/as agropecuarios según horario de trabajo y sexo, año 2009

Horario	Hombres		Mujeres	
Solo diurno	180.419	95,9%	90.553	94,9%
Solo nocturno	1.148	0,6%	333	0,3
Rotativo o turno	6.658	3,5%	4.534	4,8%
Total	188.228	100%	95.420	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuestas CASEN 2009. Mideplan.

A través de las entrevistas cualitativas pudimos constatar que en la reciente temporada la gran mayoría de los/as trabajadores/as de *packing* tuvieron jornadas reales superiores a la jornada máxima ordinaria y en cuatro casos jornadas superiores a la jornada máxima extraordinaria permitida, las que se ejecutaron por la falta de personal o por exceso de fruta llegado al empaque, sin que hubiera necesariamente opción para el/la trabajador/a. En un caso se trató de un empleador contratista que llevó una cuadrilla a un *packing*, con turno de entrada a las 13.00 horas, y que frente al ausentismo de cosechadores pidió a las/os seleccionadores que anticiparan su turno de ingreso a las 9.00 de la mañana, pero sin alterar el turno de salida de *packing* a la 01.00 de la madrugada, por lo que el personal debió cumplir en un mismo día turno de huerto y luego de *packing*. Un segundo caso lo constituyó una agroindustria de tomates que frente a la deserción de jóvenes y mujeres por el inicio del período escolar en marzo, pidió a las trabajadoras alargar el turno a doce horas de lunes a lunes, con un día de descanso en la semana. En las labores de huerto se encontraron muy pocos casos de jornadas extendidas, y estos fueron principalmente en cosecha de uva y poda de cerezos.

La existencia de trabajo secundario en hombres y mujeres temporeros es menor que en el total de asalariados/as de la fuerza laboral del país, que es de 6,5% para el 2009. En el sector de estudio el 4,2% de los hombres tiene trabajo secundario y en el caso de las mujeres el 4,1% (Cuadro Anexo 14). Sin embargo llama la atención el aumento proporcionalmente mayor de mujeres con un trabajo remunerado secundario entre el 2006 y 2009, de 2.500 a 4.000 casos. Esto da cuenta de que durante el período en que se desempeñan como “temporeros/as” es baja la proporción de trabajadores/as que comparte la ocupación con otras actividades generadoras de ingresos. Es decir, se trata de una labor que se desarrolla casi con exclusividad.

Dado que las estadísticas nos entregan promedios de ingresos y no nos muestran adecuadamente las diferencias internas, a través de las entrevistas pudimos establecer diferencias de ingresos entre temporeros/as por especie frutal y territorio.

Constatamos que las frutas tienen “estatus” y marcan diferencias importantes en los ingresos, siendo la uva de mesa la de mayor rango en todo el territorio frutícola nacional, tanto en labores de huerto como en *packing*. El raleo, cosecha, selección, pesaje, calibrado y embalaje de uva de mesa son labores altamente calificadas que requieren el desarrollo de habilidades no presentes en todos/as los/as temporeros/as. Por ejemplo, las uvas cosechadas son seleccionadas de acuerdo a cuatro o cinco tamaños de calibre y a dos colores (claro u oscuro); es decir que la selección se

realiza al menos bajo diez categorías distintas, y el tratamiento del racimo tiene altos requerimientos estéticos que implican altas exigencias a las trabajadoras. *"Estuve seleccionando uva y pesando para que no fuera con más o menos uva de la que tiene que llevar la caja, tienes que hacerlo lo más rápido posible, porque son hartas las seleccionadoras y no muchas las pesadoras (...) mis habilidades no están para la uva, yo no soy para la uva, me pone nerviosa, histérica, la encuentro más difícil, por el hecho de estar poniendo la tijera entremedio del racimo, para sacar las que están malas, porque hay que descolarla (cortar el final o cola del racimo para dejarlo con una terminación redonda y uniforme), calibrarla, que todos los granitos midan lo mismo, que sean parecidos, una tiene que hacer que la caja vaya pareja de ese mismo calibre, hay racimos que salen más desgraciados, que te dan ganas de mandarlos al desecho (...) la gracia es que el racimo vaya como un corazón, más bonito, que vaya uniforme"* (testimonio de temporera de Rengo, 41 años, soltera, 3 hijos).

El trabajo en la uva de mesa se paga con mejores "tratos", y como es un fruto intensivo en el uso de mano de obra, no mecanizado y que madura simultáneamente en la extensa zona del valle central, opera masivamente el sistema de contratistas que facilita el desplazamiento de trabajadores/as. La selección es la tarea mejor pagada, por lo que observamos trabajadores/as especializados en dicha tarea que se mueven desde Copiapó al valle central, accediendo aproximadamente a cuatro meses de empleo en la temporada en la misma función, pero en distintos valles. El raleo se paga por racimo, la cosecha por caja, la limpieza en terreno por bandeja. En el *packing*, la selección, pesaje, embalaje, timbrado y paletizado se pagan por caja. No se encontró una estandarización de los tamaños de las unidades de medida.

Muy por debajo de los niveles de ingresos que presenta la uva de mesa aparecen la cereza y la pera como las segundas variedades de trabajo mejor remunerado. La cereza requiere labores muy minuciosas. En la selección, se sacan las podridas y las hojas, se separan del palo para evitar que se aplasten. Se separan a lo menos por cuatro calibres y tres colores. Se embalan y sellan a granel o en bolsas individuales, dependiendo del destino final.

Los empleos menos glamorosos y peor remunerados también están asociados a productos. De acuerdo a las entrevistas, el fruto con menor estatus, tanto por el bajo precio pagado como por los residuos que deja en las manos y el cuerpo de las trabajadoras, es el ajo y la uva tintorera; *"no me gusta trabajar en la uva tintorera porque es más sucio"* (testimonio de temporera de Peumo, 56 años, 2 hijos).

En huerto se paga peor en invierno que en verano, y la cosecha de las variedades con menor remuneración son uva tintorera, tomate, cítricos y uva para pasas, en todos los casos se trata de relaciones intermediadas por contratistas y bajo la modalidad de pago "a trato". En el *packing* el salario más bajo lo encontramos en el embalaje de ajo, también "a trato". Luego con salarios cercanos al mínimo encontramos la selección de tomates, y la selección y embalaje de frambuesas y manzanas. En todos estos casos existía una relación directa con la empresa, contrato por obra o faena y pago por día trabajado, más un bono de asistencia.

Tanto en los trabajos "al día" como en los "a trato" es difícil establecer un ingreso mensual, pues las relaciones formales o informales por faena se construyen de manera muy irregular, y el trabajo puede terminar antes de cumplirse un mes, lo que restringe el ingreso solo a los días trabajados.

Existe una segunda segregación de ingresos, esta vez por valle y región. Temporeras especializadas en el valle de Atacama para la reciente temporada no estaban dispuestas a trabajar por los salarios de la temporada anterior⁴⁰, lo que presionó el salario diario o "a trato" al alza en la región.

⁴⁰ Entrevista a dirigentes de ANAMURI y RATMURI, abril de 2011.

En el valle de Cachapoal no se encontraron los niveles de ingresos de Atacama. Al contrastar esta información con los datos de la CASEN 2009, se comprueba que efectivamente los salarios son mayores en la región del norte, pues el promedio es de \$183.422 al mes, siendo un 14% más altos que la media nacional. Así todo, un 17,5% de los temporeros/as de Atacama declaró ganar menos del sueldo mínimo durante octubre-diciembre del 2009, y solo un 7,1% declaró ganar más de \$300.000.

Productividad y salarios

Si bien tanto la encuesta CASEN, con todas las observaciones que hemos realizado a los salarios promedios que informa, como la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI)⁴¹, muestran una curva de crecimiento de los ingresos de los trabajadores/as en los últimos años. El siguiente cuadro y su gráfico nos permiten apreciar la evolución de los ingresos en relación a la evolución de la productividad del sector. La productividad o índice producto es obtenida a través de la división del producto medio o Producto Interno Bruto de la rama silvoagropecuaria y pesca, a precios corrientes, base 2003 (millones de pesos) por persona ocupada.

Lo que se observa es que durante la última década los ingresos de los ocupados/as crecieron menos que la productividad del sector, hasta el año 2007, donde se comienza a apreciar un alza de los ingresos promedio por sobre la productividad, que luego comienza a disminuir, quedando prácticamente equiparados ambos índices en el año 2009. La caída de la productividad en el 2008 se explica por la caída del PIB agropecuario silvícola.

Cuadro 23: Evolución de ingresos y productividad rama silvoagropecuaria y pesca

Año	PIB Agropecuario silvícola anual a precios corrientes ⁹⁰	Personas Ocupadas	Índice producto	Índice llevado a 1	Ingresos promedios ambos sexos ⁹¹	Índice salarios
2001	2.121.504	733.997	2,89	1	\$132.451	1
2002	2.404.693	743.100	3,23	1,12	\$124.604	0,94
2003	2.469.867	767.769	3,2	1,11	\$139.282	1,05
2004	2.521.853	787.659	3,2	1,11	\$146.523	1,11
2005	2.775.772	788.580	3,52	1,22	\$149.563	1,13
2006	2.949.060	813.858	3,62	1,25	\$164.338	1,24
2007	3.089.891	798.155	3,87	1,34	\$177.381	1,34
2008	2.952.220	783.923	3,77	1,28	\$198.365	1,5
2009	3.060.436	756.787	4,04	1,4	\$191.934	1,45

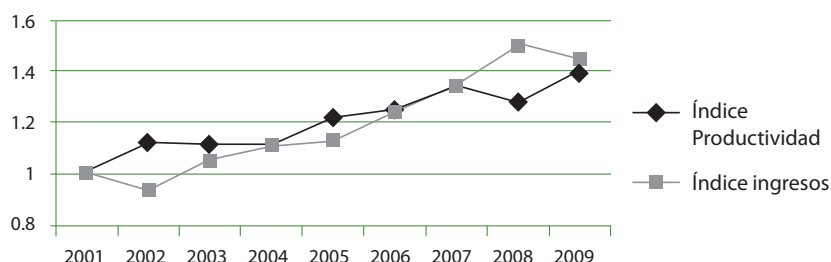
Fuente: Elaboración propia en base a datos estadísticos del Banco Central de Chile y ESI del INE, 2001-2009.

⁴¹ La Encuesta Suplementaria de Ingresos es un módulo de la Encuesta Nacional de Empleo que se aplica el último trimestre de cada año (octubre-diciembre).

⁴² Base de datos estadísticos del Banco Central de Chile. <http://si3.bcentral.cl/Siete/secure/cuadros/arboles.aspx>

⁴³ Corresponde a los ingresos totales percibidos por todas aquellas personas que realizan alguna actividad laboral, sin importar el tipo de ocupación que realicen; esto es, empleo a tiempo completo, jornada parcial, asalariados o cuenta propia (INE, 2008: 136).

Gráfico 2: Evolución productividad *versus* ingresos promedios rama silvoagropecuaria y pesca 2001-2009



Análisis cualitativo sobre las modalidades de pago

El sistema de pago es importante en la industria frutícola, ya que dependiendo de la variedad, faena y región, entre el 50% y el 80% de los costos de producción corresponden a la mano de obra⁴⁴. La modalidad ampliamente extendida en huerto y en un poco menor medida en *packing* es el pago “a trato” por unidad de medida, que varía de acuerdo a la labor realizada y la especie. El valor de la unidad no está estandarizado, y para su fijación opera el libre mercado, aunque sin condiciones suficientes ni transparentes de información. La remuneración fijada por día trabajado es cada vez más escasa, existen *packings* de empleo directo que pagan por día en base al sueldo mínimo, con incentivos por asistencia, responsabilidad y cumplimiento, y en menor proporción se encuentran huertos que pagan al día. Sin embargo una parte importante de la fuerza laboral agrícola prefiere este tipo de pago, entre los que se cuentan las mujeres con rendimientos promedio, los jóvenes que están recién aprendiendo el oficio y las personas de mayor edad, porque es un ingreso seguro y que se obtiene con un ritmo de trabajo equilibrado y pausado.

Hay productores que combinan ambas modalidades, argumentando que muchas veces la fruta “no está para el trato”, y por lo tanto durante un período al mes pagan el salario al día. Bajo el régimen a trato no se controla la jornada de trabajo y se reconoce que en este caso, en general, se trabajan menos horas, pues las personas no “aguantan” el ritmo que impone “el trato” durante 45 horas a la semana; “a las cuatro o cinco de la tarde están muy cansados y se van”⁴⁵.

Esta modalidad genera subregistro y distorsión de los salarios, pues en todas las entrevistas en las que se encontró este modo de pago, los contratos fueron escriturados por el salario mínimo, sin constar “el trato”, es decir, el tipo y monto de la unidad por tipo de jornada. En el caso de los salarios más altos, los montos destinados a previsión social son calculados solamente en base al salario mínimo, lo que genera una reducción en el fondo de jubilación. En tercer lugar, los empleados “a trato” que realizan horas extras reciben el doble de la hora ordinaria, pero en base al salario mínimo y no al monto fijado por el trato; es por eso que alargar la jornada no significa un beneficio para los/as trabajadores/as, dado que las últimas horas del día son las menos eficientes y productivas debido al cansancio acumulado.

En todos casos se encontraron tratos individuales⁴⁶, con diferencias significativas en los ingresos promedio obtenidos por sexo, labor, región y experiencia. Constatamos la existencia de mayores ingresos en hombres que en mujeres, en temporeros sin contrato y con contratistas como empleadores. Se trata de hombres jóvenes que cosechan rápido sin velar suficientemente por la

⁴⁴ Entrevistas a personal de ASOEX y ODEPA, abril de 2011.

⁴⁵ Entrevista con el presidente de FEDEFruta, abril de 2011.

⁴⁶ Se tuvo conocimiento de una experiencia en Rinconada de Los Andes, de trato colectivo, en que cuadrillas de 14 o 16 personas pactaron un trato “todos/as a uno/a”, obteniendo salarios menores que en el trato individual.

calidad del trabajo, no establecen una relación de fidelidad o apego con la empresa, en general llegan desde otras regiones con altos niveles de rotación. En este caso pueden llegar a ganar hasta \$800.000 en el mes *peak*⁴⁷, *pero no es más de uno o dos meses en esa situación, y son casos excepcionales, asumiendo jornadas extensas e indeterminadas y a una intensidad de trabajo que supera la media. Ingresos promedios más frecuentes en el raleo y cosecha de uva de mesa giran en torno a los \$440.000, pero solo si se trabaja el mes completo y a máxima intensidad*; cualquier eventualidad, como ausencia por enfermedad propia o de algún familiar u otra razón, merma el ingreso mensual considerablemente y ese techo de ingresos no se alcanza.

El criterio que explica las diferencias de ingresos entre temporeros/as en uva de mesa es la experiencia y conocimiento previo en la labor, la capacidad de rendir en un contexto de trabajo flexible⁴⁸, y de autogestionarse eficientemente. Quienes llegan a salarios altos son los que tienen trayectorias laborales en el trabajo agrícola temporal más largas y permanentes, son los más “profesionalizados”, los que saben hacer el trabajo.

Frente a los salarios se obtuvieron las siguientes conclusiones y paradojas. Si bien se trata de un sector laboral asalariado, no siempre existe una relación de dependencia formal, y el trabajador (mayormente los hombres) autogestiona su empleo con altos niveles de rotación y autonomía, por lo que se podría configurar la idea de trabajador asalariado “independiente”, que no recibe un salario, sino que “se hace un salario”⁴⁹, es decir: gana lo que se es capaz de generar. El empleador cumple la función de ofrecer y otorgar empleo asalariado, pero cuando el pago es “a trato” la construcción del salario recae en la responsabilidad individual respecto a las habilidades desarrolladas, la velocidad con que quiere (o puede) cosechar, o si “se permite” a sí mismo tener un descanso en su jornada laboral, por lo que se transfiere todo el riesgo de la conformación del salario al trabajador.

La primera paradoja es que los ingresos salariales más altos se obtienen bajo relación con contratistas y “a trato”, pero también los más bajos. La uva de mesa es la que potencialmente permite generar mayores ingresos a los temporeros/as, pero es la más estresante por lo indeterminado del horario, pues no se puede dejar uva cosechada (ni cerezas) de un día para otro, sino que se debe procesar siempre toda la fruta cortada. En síntesis, la variedad de especie o cultivo, asociada a la experiencia previa y a requerimientos de mayor calificación, influye más en el monto del salario que el tipo de empleador y la modalidad de pago.

En el caso de los trabajadores permanentes, quienes han tenido tradicionalmente un salario mensual, en los meses estacionales se les da la posibilidad de trabajar “a trato” a la par de los temporeros/as, para incrementar sus salarios diarios, que en contraestación no superan los \$8.000 o

⁴⁷ Un caso en un packing de Melipilla.

⁴⁸ Las implicancias del cambio radical que ha experimentado el trabajo han sido tratadas por Richard Sennet desde la perspectiva de las consecuencias personales que la flexibilidad produce en hombres y mujeres. Si bien la flexibilización pudo haber estado ligada a la noción de libertad, la nueva economía política produce más bien nuevas estructuras de poder y control. Se les pide a los trabajadores/as un comportamiento ágil. Más que producción en cadena tradicional, son islotes especializados con habilidad de innovación, capaces de cambiar las tareas semanales, y a veces diarias, que los/as trabajadores/as han de realizar (Sennet, 2000: 9-57). Estos elementos del poder flexible corroen la personalidad de los trabajadores, que tratan de jugar de acuerdo con las reglas planteadas, produciendo como consecuencia dos rasgos: falta de apego duradero y tolerancia a la fragmentación (Sennet, 2000: 64-65), características que, en investigaciones recientes, han sido avizoradas en los comportamientos habituales de temporeros/as del agro (Willson, Caro y otros/as, 2009).

⁴⁹ Trabajadores/as de sectores precarios como los/as temporeros/as, si bien retóricamente tienen la posibilidad de elegir (ir o no a trabajar) en la práctica cargan con las consecuencias de esa elección, pero sin poder “gozar” de la “libertad para elegir”. Cuando el peso de la construcción de pautas y responsabilidades recae sobre los hombros de los individuos, opera la premisa “hágalo usted mismo” de la modernidad tardía (Bauman, 2003), pues la trabajadora es responsable de cada uno de los retazos temporales del proceso de producción.

\$10.000 (equivalentes a \$160.000 o \$200.000 mensuales). Un segundo fenómeno observado es la existencia de trabajo secundario o multiempleo entre los permanentes para poder aumentar sus ingresos, con consecuencias como sobreesfuerzo, cansancio, estrés y pérdida de tiempos de ocio, vida familiar y la imposibilidad de asumir responsabilidades reproductivas; *"llegas a las 7.30, te vas a las 2.00, más cansado porque lo que tienes que hacer en ocho horas las haces en seis y media, pura pega, algunos amigos míos tienen otra profesión, son maestros, se dedican en las tardes a parar radieres"*⁵⁰.

IV.4. Los indicadores de seguridad social en las/os asalariadas/os agrícolas temporales

Los indicadores de seguridad social asociados al empleo que se analizarán en este apartado son: afiliación al seguro de cesantía, cotizaciones previsionales de vejez y cotizaciones de salud.

Frente al desempleo, que para este sector más que una tragedia es vivido como una certeza, existen dos instrumentos a los que pueden recurrir: uno es el seguro de cesantía, concebido como un derecho de la seguridad social asociado directamente a la existencia de contrato formal y a cotizaciones pagadas por el empleador, y el segundo es el subsidio de cesantía que opera asistencialmente desde el derecho a la protección social.

Todos los contratos de trabajo a partir del año 2002 están obligados a cotizar para el fondo de cesantía (salvo el contrato de aprendiz). Es una ley orientada a la protección en caso de despido o renuncia, que además está asociada a beneficios en salud, asignación familiar y apoyo a la reincorporación laboral a través del funcionamiento de una Bolsa Nacional de Empleo y becas de capacitación. De acuerdo a datos de la encuesta CASEN 2009, este último beneficio se usa muy poco: apenas el 0,9% del total del temporeros/as que recibieron capacitación lo hizo a través de la beca del seguro de cesantía.

En el caso de los temporeros/as, por la condición definida de su contrato, la totalidad de los contratados debería tener asociado el seguro de cesantía, y en los contratos a plazo fijo o por faena, el empleador debe pagar íntegramente el 3% del salario del empleado por concepto de seguro de cesantía (más una comisión de 0,05%), sin que exista en este caso aporte del trabajador/a.

El cobro del seguro de cesantía en la práctica está asociado a la densidad de las cotizaciones de los temporeros/as, pues cuando tienen contrato por obra o faena, deben cumplir con seis cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, en su Cuenta Individual de Cesantía desde su afiliación al seguro o desde la fecha en que se percibió el último giro en el caso de una cesantía anterior. El monto se retira de una sola vez. En el caso de los/as temporeros/as que trabajen cuatro o menos meses al año con contrato, tendrán que esperar al menos dos años para hacer efectivo el cobro de seguro de cesantía.

Al comparar la información del siguiente cuadro con el N°13, que refleja la cantidad y porcentaje de temporeros/as con contrato, se puede concluir que existe una mala práctica, pues la totalidad de los temporeros/as contratados debería estar afiliado al seguro de cesantía. En el año 2006, solo el 58,6% de los hombres contratados estaba afiliado a dicho seguro, porcentaje que subía al 62,3% en el caso de las mujeres. Para el año 2009, a siete años del inicio de la ley, los índices de afiliación al seguro de cesantía subieron, en el caso de los temporeros contratados el 77,7% estaba afiliado al seguro, en las temporeros, aunque menor, también se evidenció un alza en los porcentajes de afiliación, al 73,8%. El porcentaje de temporeros/as con contrato no afiliados al seguro de

⁵⁰ Entrevista al presidente de la Confederación Nacional Campesina, abril de 2011.

cesantía reflejaría desinformación por parte de los trabajadores/as sobre este derecho, o bien que los empleadores declaren pagar esta obligación legal, pero no lo hacen. En los temporeros/as de la región de O'Higgins se observa una mayor formalización de las relaciones laborales, mayores salarios y también mayor afiliación al seguro de cesantía que en el conjunto de los temporeros/as del país.

Cuadro 24: Temporeros/as agrícolas según afiliación al seguro de cesantía y sexo

Seguro de Cesantía	Total país 2006				Total país 2009				Región de O'Higgins 2009			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Sí	59.162	31,4	46.841	44,7	75.670	40,3	44.162	46,3	20.844	53,5	13.307	60,9
No	105.547	56	46.310	44,2	86.664	46	39.330	41,2	12.492	32,1	5.942	27,2
No sabe	23.687	12,6	11.662	11,1	25.891	13,8	11.925	12,5	5.635	14,5	2.591	11,9
Total	188.396	100	104.813	100	188.225	100	95.420	100	38.971	100	21.840	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuestas CASEN 2006 y 2009. Mideplan.

La información cualitativa muestra que el seguro de cesantía constituye una herramienta eficaz para incentivar la formalización por parte de los/as trabajadores/as, pues los montos que cobran son significativos cuando termina la relación laboral.

Para analizar la participación en el sistema previsional debemos considerar que la reforma al sistema no incluyó en su diseño un tratamiento especial para las ocupaciones temporales, inestables o transitorias, que solo permiten una contribución esporádica al sistema de pensiones; por ende serán muchas las temporeras agrícolas que por razones de estructura y funcionamiento del sistema vigente deberán finalmente optar por la misma categoría que las dueñas de casa, a la pensión básica solidaria (cuyo monto es menos de la mitad del salario mínimo), pues la densidad de sus cotizaciones les impedirá acceder a una pensión más alta. Esto deja en evidencia lo planteado por López (2004:64): que los contribuyentes esporádicos, al acceder a pensiones con aporte estatal suponen un incremento de la deuda pública con el sistema de administración de fondos de pensiones.

Al comparar los resultados del año 2006 con el 2009 podemos ver que en un plazo de 3 años aumentó considerablemente el porcentaje de hombres temporeros que cotiza en una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), aunque no aumentó en la misma proporción el porcentaje que temporeros/as que tiene contrato. En ambos años se observa que este sector en general está menos formalizado, especialmente en el caso de los hombres, quienes cuentan con una población mayor que no cotiza regularmente en el sistema previsional. Comparar la situación entre obreros/as agrícolas temporales y el total de asalariados del sector privado del país para el año 2009, nos permite ver que se reproduce la brecha observada en la situación contractual, prácticamente en las mismas proporciones, pues para los/as temporero/as el porcentaje de cotizantes es cercano al 70%, y en el caso de los/as asalariados totales se empina casi al 90%. En ambos casos las mujeres cotizan en mayor proporción que los hombres, aunque entre los/as temporeros/as la brecha es mayor, pues un 74% de las temporeras cotizan versus un 69% de los hombres.

Cuadro 25: Asalariados/as según cotización en sistema previsional y sexo, año 2009

Cotización	Asalariados/as totales				Temporeros/as Agrícolas temporales				Temporeros/as región de O'Higgins			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Sí, AFP	1.918.462	86,9	919.414	87,7	87.328	68,8	49.456	73,6	25.045	81,3	14.554	83,4
Sí, INP	31.747	1,4	11.892	1,1	2.183	1,7	1.217	1,8	584	1,9	218	1,2
Sí, otra	11.474	0,5	2.781	0,3	91	0,1	110	0,1	0	0	0	0
No cotiza	197.753	9	91.805	8,8	33.729	26,6	13.820	20,6	4.008	13	2.079	11,9
N/s, s/d	46.726	2,1	22.997	2,2	3.497	2,8	2.553	3,8	1.184	3,8	596	3,4
Total	2.206.163	100	1.048.889	100	126.828	100	67.156	100	30.821	100	17.447	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuestas CASEN 2006 y 2009. Mideplan.

En este indicador para la categoría temporeros/as en la región de O'Higgins, al igual que en otros indicadores, se pueden ver mayores tasas de formalidad que el total nacional.

Desde la perspectiva de las mujeres, a modo de hipótesis, estas cifras podrían resultar indicativas de cambios socioculturales asociados al reforzamiento de su identidad laboral, y a su reafirmación como trabajadoras, que se reflejaría en un cambio desde la condición de "carga familiar" a la de sujeto laboral con ahorros previsionales autónomos (Willson y Caro, 2010: 20).

En un modelo de capitalización individual, la seguridad social de las temporeras se ve afectada por cotizaciones bajas y discontinuas. En las entrevistas cualitativas se encontró por regla general que el sueldo imponible es el sueldo mínimo, generándose un problema futuro por el menor monto de cotizaciones que logrará acumular. A lo que se agregan las lagunas y cotizaciones interrumpidas. De las entrevistadas solo una tuvo cotizaciones permanentes en el último año calendario, con tres empleadores distintos: un contratista con el que trabajó en un huerto, la empresa dueña del *packing* y la municipalidad que la empleaba a través de un programa de emergencia. Las que realizan trabajos por cuenta propia en invierno, de manera informal, no cotizan en forma voluntaria por la situación de pobreza en la que se encuentran.

La práctica de declarar y no pagar las cotizaciones previsionales sigue siendo usada por los empleadores del sector. Sin embargo, se observa que existe mayor información y capacidad para exigir el pago previsional, dada la brevedad de los contratos.

En materia de salud previsional, en Chile conviven un sistema público y otro privado, financiados con la cotización obligatoria de los/as trabajadores/as activos. Del total de asalariados/as del país, la adscripción mayoritaria es al sistema público de salud, con cerca del 76%, y quienes cotizan en el sistema privado (Isapres) no superan el 20% (concentrado en la población de mayores ingresos). Sin embargo, en el caso de los/as temporeros/as la presencia del sistema privado se reduce al 1% en ambos sexos, aumentando la participación en el sistema público al 93% en el caso de los hombres y al 96% en el caso de las mujeres.

Llama la atención que los porcentajes de cotización en el sistema previsional de salud sean mayores que los porcentajes de cotización en el sistema previsional de vejez; que el porcentaje de hombres que declara no cotizar en ningún sistema de salud es proporcionalmente mayor que el de las mujeres; y que las temporeras cotizan más en salud que los temporeros. Esta última situación se explicaría por una de las medidas que impulsó el Programa Mujeres Temporeras de SERNAM, que logró que los temporeros/as obtuvieran el derecho de acceder junto a su familia a

todos los beneficios de salud (incluidas las garantías del Programa AUGE⁵¹) por los doce meses siguientes luego del cese de la relación laboral, cuando hayan cotizado más de 60 días en la temporada o cuatro meses de cotizaciones, continuas o discontinuas, durante los últimos doce meses ("Programa FONASA 60 días"). Si bien la medida está destinada a temporeros y temporeras, pareciera ser que las mujeres están más informadas, dado que SERNAM asumió un liderazgo en la difusión del programa, lo que podría explicar que estén más insertas en el sistema de cotización en salud, en comparación con la proporción de hombres que declara no cotizar en ningún sistema, probablemente porque nunca realizaron el trámite necesario. Una segunda interpretación, de orden de género, refuerza la idea de que las mujeres están más habituadas culturalmente a hacer uso de los sistemas de salud, cuestión que es parcialmente cierta toda vez que no se observan diferencias de género similares en el caso del total la fuerza asalariada del país.

Cuadro 26: Asalariados/as según cotización en sistema de salud y sexo, año 2009

Sistema de Salud	Total asalariados/as de la fuerza laboral				Asalariados/as agrícolas temporales				Asalariados/as agrícolas región de O'Higgins			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
FONASA	1.942.109	75,8	964.489	76	174.342	92,7	91.696	96,2	35.776	91,78	20.841	95,4
ISAPRE	452.472	17,6	238.146	18,8	641	0,3	112	0,1	0	0	69	0,3
Ninguno	75.539	2,9	27.940	2,2	7.425	3,9	1.558	1,6	1.994	5,1	306	1,4
Otro	26.546	1,1	14.059	1,1	331	0,2	355	0,3	172	0,5	98	0,5
No sabe	67.788	2,6	23.996	1,9	5.486	2,9	1.699	1,8	1.029	2,6	526	2,4
Total	2.564.454	100	1.268.630	100	188.225	100	95.420	100	38.971	100	21.840	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuestas CASEN 2006 y 2009. Mideplan.

Los porcentajes de cotización en el sistema de FONASA son similares en la Región de O'Higgins a lo que presentan los datos nacionales de temporeros/as para el 2009: el 91,7% de los hombres y el 95,4% de las mujeres cotiza en el sistema público. Tanto en la región como en el conjunto del país, acceden mayoritariamente al grupo B, correspondiente al tramo de ingresos menor o igual al \$172.000 (salario mínimo) o al tramo de ingresos de \$172.000 a \$251.000, siempre que tengan 3 o más cargas familiares.

IV.5. Sindicatos, otras formas de organización y negociación colectiva

La libertad sindical es el conjunto de derechos vinculados a la libre constitución de sindicatos y al libre desarrollo de actividades sindicales. La reforma laboral del año 2001 derogó limitaciones legales a la constitución, funcionamiento y financiación de organizaciones sindicales; y otorgó nuevos fueros (prohibición de despido) para proteger a los trabajadores que participan en la constitución de sindicatos, aumentando el monto de las sanciones por prácticas antisindicales, como obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicatos o realizar actos de injerencia sindical y discriminatorios contra trabajadores sindicalizados. La ley reconoce expresamente un tipo de sindicato de trabajadores eventuales o transitorios para aquellas faenas de carácter cíclico o intermitente. La sindicalización en el sector agroexportador en general es muy escasa (López, 2004: 56-61), pero entre los temporeros/as es aún más escasa por las dificultades provenientes de la dispersión geográfica, por la propia transitoriedad de las labores y por la masividad de intermediarios contratistas, que trasladan sucesivamente a trabajadores/as de predio en predio.

⁵¹ Es el Programa de Acceso Universal con Garantías Explícitas en Salud (AUGE), que da garantía a la cobertura de 66 patologías consideradas frecuentes, graves y tratables.

Datos preliminares de la Dirección del Trabajo señalan que para el año 2002 se constituyeron solo 62 sindicatos de trabajadores transitorios, con un total de 3.168 trabajadores/as asociados (López, 2004: 61). La situación a marzo del 2011 es negativa, pues los registros señalan que existen activos 31 sindicatos transitorios, es decir la mitad que hace nueve años, con 2.678 socios/as. Claramente, la precariedad y la inestabilidad del empleo impactan negativamente en la posibilidad de constituir y mantener sindicatos.

Cuadro 27: Sindicatos de la agricultura, fruticultura y vitivinicultura⁵²

Tipo de sindicato	Nº sindicatos	Socios	Socias	Total
De Empresa	154	4.864	838	5.702
Independiente	95	3.323	2.111	5.434
Interempresa	33	2.986	211	3.197
Transitorios	31	1.207	1.471	2.678

Fuente: Elaboración propia en base a listados del Departamento de Estadísticas de la Dirección del Trabajo, marzo de 2011.

No todos los/as trabajadores/as temporales se agrupan en sindicatos transitorios; también pueden estar representados en sindicatos independientes e interempresa. Del análisis de la actividad económica principal y de los nombres de los sindicatos activos, se desprende que al menos 12 sindicatos independientes están constituidos por trabajadores/as temporales, con un total de 845 inscriptos, de los cuales 536 son hombres y 309 mujeres. En el caso de los interempresa, se trataría de 14 sindicatos que agrupan a un total de 1.204 asociados, de los cuales 1.074 son hombres y 130 mujeres. Por lo que podríamos ampliar a un total estimado de 1.910 temporeras sindicalizadas y 2.817 temporeros sindicalizados, lo que no representa más del 2% de la masa total, tanto en mujeres como en hombres.

Algunas confederaciones entrevistadas confirman que por convicción prefieren no constituir sindicatos transitorios, dado que no cumplen ninguna función ni proyección en el tiempo; *"son tan transitorios que no dejan huellas"*⁵³, y por ello prefieren organizar sindicatos independientes.

El decaimiento de los sindicatos puede ser una explicación a la disminución desde el año 2007 en adelante en la solicitud de fiscalizaciones a la Dirección del Trabajo por parte de las organizaciones sindicales, como se aprecia en el siguiente cuadro.

Cuadro 28: Fiscalizaciones solicitadas

Año	Agrícola	Total general
2004	195	4.606
2005	212	6.024
2006	202	6.354
2007	232	7.810
2008	177	7.940
2009	188	8.583
2010	148	7.679

Fuente: Dirección del Trabajo

⁵² En la base de datos de la rama de actividad, se filtró a los sindicatos de actividades forestales, ganaderas y pesca.

⁵³ Entrevista al Presidente de Conagro, abril de 2011.

Las temporeras en Chile no solo se organizan en sindicatos, a pesar de que la sindicalización es la forma legítima de defensa de derechos laborales. Probablemente debido a la historia social de Chile, existen más organizaciones de temporeras no sindicales que sindicales. Muchas se agrupan como organizaciones funcionales, al alero de los municipios, como grupos informales e incluso como agrupaciones comerciales para acceder a fondos públicos para iniciar un emprendimiento colectivo que les permita generar ingresos en invierno, que si es exitoso las saca del empleo agrícola. Gran parte de las organizaciones de mujeres temporeras están nucleadas o se articulan con ANAMURI. Otro grupo importante en la promoción de organizaciones ha sido la Iglesia Católica, quien a través de la Pastoral de las Temporeras y los Arzobispados ha conformado grupos en Copiapó, San Felipe, Rancagua y Curicó. Las redes comunales o regionales que existieron cuando funcionó el programa Mujeres Temporeras del SERNAM están prácticamente inactivas.

La encuesta ENCLA contribuye a comprender la percepción de las empresas de la rama agricultura, ganadería, caza y silvicultura en relación al rol del sindicalismo. El siguiente cuadro muestra las diferencias que existen entre las empresas con sindicato y sin sindicato. Las primeras valoran al sindicato pues facilita sus relaciones con los trabajadores/as. En el segundo caso, las que no tienen sindicato, apenas un tercio considera que es un elemento facilitador, y otro tercio afirma que dificultan las relaciones con la empresa.

Cuadro 29: Percepción de las empresas de la silvoagricultura en relación al sindicato

Percepción	Empresas con sindicato	Empresas sin sindicato
Facilita las relaciones con la empresa	73,5%	33,7%
Dificulta las relaciones con la empresa	11%	33,5%
No facilitan ni dificultan	11,5%	13,8%
Otra/no sabe	4,1%	17%
Total	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta ENCLA empresas 2008, Dirección del Trabajo.

En Chile, los/as trabajadores/as con contrato por obra o faena no pueden negociar colectivamente con derecho a fuero y huelga, lo que genera un fuerte desincentivo a la organización sindical y resta eficacia a los sindicatos en el sector. La última reforma laboral estableció que, en todo caso, los trabajadores agrícolas de temporada agrupados en un sindicato pueden presentar un proyecto de convenio colectivo antes del inicio de la respectiva temporada, al que deberá responder el empleador dentro de quince días. Sin embargo si la respuesta es negativa, se pone fin a la negociación. Si el empleador accede a negociar, el proceso puede o no llegar a acuerdo definitivo. En caso de que no sea así, los/as trabajadores/as no tienen ningún medio de presión para avanzar (López, 2004: 62). A pesar de que la herramienta legal existe, no se conoce casos de aplicación.

En cuanto a la percepción de las empresas de la rama en relación a la conveniencia de que haya procesos de negociación colectiva, llama la atención el porcentaje importante que señala explícitamente la inconveniencia (e inconveniencia regular) de este instrumento consagrado como un derecho internacional en materia laboral, 54,1% de las pequeñas empresas, 52,6% entre las medianas y 32,3% entre las grandes.

Cuadro 30: Grado de conveniencia de la negociación colectiva por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Muy conveniente	Conveniente	Medianamente conveniente	Inconveniente	Muy inconveniente	No sabe	Total
Pequeña empresa	1,7%	39,1%	32,7%	20,4%	1%	5,1%	100 %
Mediana empresa	8,7%	43,6%	30,6%	19,5%	2,5%	0%	100%
Gran empresa	5,2%	62,6%	18,3%	13,9%	0%	0%	100%

Fuente: Encuesta ENCLA empresas 2008, Dirección del Trabajo

En la misma encuesta, aplicada a trabajadores/as, respecto a las razones que dan para no formar un sindicato, se obtiene que el mayor porcentaje, un 38,4%, argumenta que no es necesario; le sigue como razón secundaria el que no existe interés, un 28,6%. Resultan complejas este tipo de respuestas, sobre todo si del total de empresas analizadas, los/as trabajadores/as señalan que en el 80,3% de los casos, las empresas no cuentan con canales de participación que sustituyan al sindicato. Respecto a la actitud predominante de la mayoría de los/as trabajadores/as frente a la sindicalización, los encuestados/as señalan en un 32,5% de los casos que no le ven utilidad al sindicato. Un 28,8% plantean que obtienen más beneficios sin estar sindicalizados. Un 16,6% no lo hace por temor a consecuencias negativas.

De las entrevistas a temporeras se desprende la existencia de apatía, miedo y desesperanza frente a la participación sindical. Se percibe que no constituye una institución del mercado de trabajo que pudiera contribuir a mejorar las condiciones laborales de las temporeras y a reducir la pobreza rural. *"Si te revolucionai te echo... el contratista o empleador genera ese miedo (...) a mí me interesa trabajar nomás, y venirme para la casa, nada más que eso (...) una no va a seguir toda la vida peleando por sus derechos, siempre el pez más grande se come el más chico. Esa es la ley del pobre"* (testimonio de temporera de San Vicente, 38 años, 3 hijos). *"Yo pregunté una vez si habían sindicatos y me dijeron que no, aquí al patrón no le gustan los sindicatos"* (testimonio de temporera de Peumo, 56 años, 2 hijos).

Una organización que las temporeras ven como un espacio de participación son los Comité Paritario de Higiene y Seguridad (regidos por el Decreto Supremo N° 54 del Ministerio del Trabajo), que establece la obligación de constituir uno en las faenas con más de 25 trabajadores/as, el que debe estar conformado por tres trabajadores/as elegidos, uno/a de los cuales tendrá fuero sindical, y tres representantes del empleador o empresa. Lamentablemente no siempre se constituyen bajo criterios democráticos, especialmente en el caso de los contratistas; *"se formó un comité paritario pero el contratista, fue para la risa, eligió puras personas que están con él (...) no tiene por donde perder"* (testimonio de temporera de San Vicente, 38 años, 3 hijos).

A pesar de ser un país con bajas tasas de participación en organizaciones sociales, pues de acuerdo a la CASEN 2009, el 80,5% de los chilenos/as y el 82,3% de la población asalariada no participa en ninguna organización, las/os temporeras/os tienen un comportamiento levemente más activo, destacándose la participación de mujeres temporeras en juntas de vecinos, en un 12,7% del total, y en el caso de los hombres al sumar los que participan en juntas de vecinos y clubes deportivos, se obtiene que casi un 18% de los temporeros está involucrado en alguna de esas dos organizaciones (Cuadro Anexo 15).

V. Los procesos laborales en el trabajo temporal desde una mirada de género

V.1. Las normas de salud ocupacional

Un trabajo seguro y que no produzca daño a la salud de las personas es un derecho básico, y garantizarlo es un imperativo ético para las empresas. Como las actividades laborales, por lo general, conllevan riesgos para la salud y la vida de las personas, surge la necesidad de establecer mecanismos de prevención eficaces para reducir los peligros propios de la actividad y proteger la integridad física y psíquica de los/as trabajadores/as (Dirección del Trabajo, 2009: 178).

Un estudio diagnóstico realizado en 2009 sobre salud ocupacional de temporeros/as en la comuna de Coltauco⁵⁴, arrojó como resultado que existen determinantes sociales de la salud en las condiciones o características del empleo en la agroexportación, como la inestabilidad en el empleo, el tipo de contrato por faena y el modelo de pago "a trato". Este último somete a hombres y mujeres a ritmos hiperintensivos de trabajo, acelerando la realización de movimientos corporales, constituyéndose en un factor de riesgo físico y psicosocial.

El grado de conocimiento de los/as trabajadores/as en materia de salud ocupacional, y en la percepción de riesgos y condiciones de seguridad en los lugares de trabajo es básico o inexistente, por ejemplo frente a síntomas de intoxicación, procedimientos frente a accidentes del trabajo, mecanismos de identificación y reclamación frente a enfermedades generadas con motivo del trabajo. Los problemas de salud más frecuentes ligados al trabajo, identificados por los/as temporeros/as fueron dolores de espalda, manos, hombros y articulaciones, que cuando fueron consultados, derivaron en diagnósticos de artrosis, tendinitis o lumbago. Dolencias que tienen una estrecha relación con la realización de actividades repetitivas, monótonas, sin pausas de descanso o para realizar ejercicios, sin calentamiento muscular previo, que implican sobreesfuerzo y muchas horas de pie. Temporeras estiman que después de diez años consecutivos trabajando en empaque y selección de fruta bajo las condiciones descritas, los síntomas aumentan progresivamente provocando efectos irreversibles. Todo lo cual no solo afecta la salud física sino también mental, pues al verse con menores capacidades para el empleo siguiente (menor rendimiento, más cansancio, fatiga crónica y dolores recurrentes) se reduce su autoestima, comienzan con síntomas de depresión y/o se automedican.

El estudio citado confirmó la prevalencia de efectos de la sobreexposición a plaguicidas en las personas. En 2009 cerca de un tercio de los/as encuestados/as manifestaron la existencia de malas prácticas, como la de no respetar el período de reingreso para aplicar plaguicidas en el huerto. Después de varias intoxicaciones masivas en 2011 las temporeras entrevistadas señalan un avance en el respeto a los períodos de reentrada cuando se aplican plaguicidas en el mismo predio; sin embargo alertaron sobre problemas de intoxicación que igualmente se generan cuando se aplica en predios vecinos y el viento desplaza los residuos.

Lo anterior reviste gravedad especialmente para las mujeres temporeras, pues desde principios del siglo XX se ha comprobado que la continua exposición a compuestos químicos puede producir efectos nocivos sobre la salud humana. A través de un estudio de biomonitorización en temporeras de la fruta de la VIII Región, con grupo de control, se comprobó una diferencia altamente significativa del daño cromosómico en el grupo expuesto, y que la exposición a sustancias nocivas como plaguicidas y fertilizantes, sin los apropiados elementos de protección personal, resulta en un aumento del riesgo para la salud reproductiva y en un incremento del daño citogenético de las

⁵⁴ Willson, Caro, et al. CEDEM. Septiembre de 2009.

temporeras, que se relaciona con el incremento en el número de niños con malformaciones y una mayor incidencia de cáncer (Zúñiga y otras, 2007: 77-79). Dentro de los problemas reproductivos se mencionan además problemas de fertilidad, bajo peso al nacer, esterilidad, complicaciones durante el embarazo y abortos espontáneos. Llama la atención el aumento de embarazos gemelares siameses que ha afectado a la VI y VII región, y se concluye que sería otro ejemplo de teratogenicidad atribuida a la exposición a plaguicidas (Zúñiga y otras, 2007: 81; Duk y otros, 2004: 1).

La encuesta ENCLA señala que casi en un tercio de las empresas de la rama silvoagropecuaria los/as trabajadores/as (incluye a temporales y permanentes) presentan heridas, lesiones por corte y caídas, y lesiones por sobrepeso, siendo menos frecuentes las empresas que presentan eventos de enfermedades generadas a la piel o intoxicaciones por químicos. La encuesta a trabajadores/as evidencia una mayor proporción en la prevalencia de los dos primeros problemas de salud, y frente a los efectos de la exposición a agroquímicos declaran más del doble de afecciones a la piel y casi cinco veces más de intoxicaciones por sustancias químicas.

Cuadro 31: Existencia de problemas de salud en rama silvoagropecuaria

Problemas de salud	Encuesta empresas			Encuesta trabajadores/as	
	Sí	No	No sabe	Sí	No
Heridas, lesiones por corte y caídas	27,5%	71,5%	1%	32,4%	71,5%
Lesiones por sobrepeso	27,1%	71,9%	1%	31,2%	68,8%
Enfermedades a la piel	6,8%	92,2%	1%	14,3%	85,7%
Intoxicaciones por sustancias químicas	2,1%	96,9%	1%	10,4%	89,6%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta empleadores y trabajadores/as. ENCLA. Dirección del Trabajo. 2008

Los tres principales y masivos factores de riesgo a los que se enfrentan los/as trabajadores/as agrícolas son, en importancia decreciente, la exposición a trabajar de pie, la realización del mismo movimiento en cortos períodos de tiempo y la exposición directa al sol. Aun cuando la realización de movimientos monótonos en corto tiempo es el principal factor de riesgo declarado por las empresas, llama la atención el alto porcentaje que declara que en el último mes no realizó acciones de prevención en lesiones posturales, alcanzando al 68,7%.

Cuadro 32: Prevalencia de factor de riesgo en la rama silvoagropecuaria

Factor de riesgo	Sí	No	No sabe
Exposición a trabajar de pie	88%	11%	1%
Realización de mismo movimiento en cortos períodos de tiempo	76,7%	19%	4,3%
Exposición directa al sol	74,2%	25,8%	1%
Manipulación o contacto de piel con productos o sustancias químicas	47,5%	51,3%	1,2%
Altas temperaturas	31,6%	68,4%	
Levantar y trasladar peso	26,3%	71,7%	
Vibraciones por herramientas	25,3%	73,9%	0,1%
Realización de trabajos en posturas incómodas	19,1%	77,3%	0,1%
Bajas temperaturas	17,1%	82,5%	0,4%
Realización de trabajos en que deben alcanzar herramientas u objetos altos o bajos	11,9%	85,8%	0,3%

Fuente: Empleadores. Encuesta ENCLA. Dirección del Trabajo. 2008

Los/as trabajadores/as, a diferencia de los empleadores, no ven en la realización de movimientos repetitivos en cortos períodos de tiempo uno de los principales factores de riesgo, sino que

priorizan como factores peligrosos trabajar de pie, exposición al sol y manipulación y exposición a agrotóxicos.

De las empresas que tienen comité paritario, es curioso que exista un 79,8% que declara haber realizado capacitaciones en seguridad, de acuerdo al Decreto Supremo N° 40, reglamento sobre prevención de riesgos profesionales del Ministerio del Trabajo, conocido como el "Derecho a Saber". Se trata de una obligación para todos los empleadores, que deben informar sobre los riesgos de los lugares de trabajo y la forma de prevenirlos. Según la encuesta, casi un 20% de los empleadores que no lo hace.

Cerca de la mitad de las empresas encuestadas en la ENCLA 2008 reconoce problemas en la seguridad laboral, específicamente la inexistencia o precaria calidad de la señalética para peligros como los agrotóxicos. Más del 40% reconoce no poseer, o poseer comedores de baja calidad. El aspecto mejor calificado por las mismas empresas son los baños y duchas.

Cuadro 33: Calificación ambiental en rama silvoagropecuaria

Ítem	Buena	Regular	Mal	No hay	No sabe	No responde	Total
Señaléticas para peligros	56,4%	19,2%	1,4%	22%	-	1%	100%
Comedores	59,2%	15,4%	-	24,3%	-	1,1%	100%
Duchas	63,2%	14,4%	0,8%	20,6%	-	-	100%
Servicios higiénicos	79,2%	16,8%	0,2%	-	2,8%	1%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta ENCLA empleadores. Dirección del Trabajo. 2008

Si analizamos la calificación ambiental en relación al tamaño de la empresa, obtenemos que la mayor proporción de empresas que declaran tener comedores, duchas y señaléticas de buena calidad son las medianas empresas, y no las grandes empresas, como se esperaría. Las grandes empresas declaran en mayor proporción tener servicios higiénicos de buena calidad, generándose una brecha importante con las pequeñas y microempresas, que reducen los porcentajes en todos los ítemes.

Cuadro 34: Calificación ambiental en rama silvoagropecuaria según tamaño de empresa

Ítem	Microempresa		Pequeña empresa		Mediana empresa		Gran empresa	
	Buena	No Buena	Buena	No Buena	Buena	No Buena	Buena	No Buena
Servicios higiénicos	71,3%	28,3%	85%	15%	88%	12%	93,4%	7,6%
Duchas	47%	53%	73%	27%	85,3%	14,7%	77,8%	21,2%
Comedores	46,7%	53,3%	64,2%	36,8%	88,3%	11,7%	86,4%	13,6%
Señaléticas para peligros	36,6%	63,4%	65,7%	34,3%	92,9%	7,1%	84,3%	15,7%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta ENCLA empleadores. Dirección del Trabajo. 2008

Al cruzar variables de la encuesta ENCLA, podemos constatar que la existencia de sindicatos está asociada positivamente a la mayor presencia de empresas con buena calificación en indicadores ambientales. Como se observa en el siguiente cuadro, es mayor el porcentaje de las empresas que declaran tener baños, comedores, duchas y señaléticas de buena calidad cuando tienen sindicato. Las mayores brechas entre las empresas que tienen y no tienen sindicatos se da en la presencia de señaléticas para peligros de buena calidad, y en segundo término en comedores de buena calidad, siendo brechas de alrededor de veinte puntos porcentuales.

Cuadro 35: Calificación ambiental en rama Agricultura según existencia de sindicato⁵⁵

Ítem	Tiene Sindicato		No tiene sindicato	
	Buena	No Buena	Buena	No Buena
Señaléticas para peligros	91,9%	8,1%	69,3%	30,7%
Comedores	86,9%	13,1%	67,7%	32,3%
Servicios higiénicos	90%	10%	85,5%	14,5%
Duchas	81,2%	18,8%	74,6%	26,4%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta ENCLA empleadores. Dirección del Trabajo, 2008.

Las condiciones sanitarias y ambientales son básicas para la calidad de la salud laboral de las temporeras. En las entrevistas cualitativas se obtuvo que los parceleros pequeños productores son los que más incumplen normativas de higiene y seguridad como la dotación de baños, argumentando la falta de recursos. Estudios localizados en la Región del Biobío han identificado que la disposición de agua potable es el mayor incumplimiento en predios (Duk y otros, 2004).

Esto marca una diferencia con los *packing*, que han aumentado considerablemente las medidas de prevención por los procesos de certificación; *“el jefe andaba preocupado de que los delantales anduvieran bien agarrados, que la gente no estuviera con cosas que se pudieran enganchar”* (testimonio de temporera de Rengo, 33 años, 3 hijas). La sobreexigencia, la adopción de posturas riesgosas o forzadas, carga excesiva, la necesidad de permanecer de pie por periodos prolongados y el tipo de trabajo repetitivo son todos factores de riesgo y estrés que han experimentado las mujeres durante su itinerario laboral, y que tiene consecuencias directas en molestias físicas en espalda, brazos o piernas, que a corto plazo reducen el rendimiento y por ende el salario, y a largo plazo pueden producir enfermedades al sistema músculo-esquelético que les impiden continuar su trayectoria laboral. Los problemas de salud se aprecian diferidos temporalmente en relación al agente causal, detectándose sus efectos cuando las mujeres dejan de trabajar; *“escuchan sus cuerpos”* y ya no tienen una relación laboral que les permita consultar en instituciones administradoras del seguro de accidentes profesionales y enfermedades laborales.

Respecto al acceso a los servicios de salud ocupacional en caso de enfermedades de origen laboral, brindados por las mutuales administradoras del seguro de accidentes del trabajo, se repite en 2011 lo que se encontró en el estudio de Coltauco del 2009: para las entrevistadas, dichos organismos tienen un sesgo negativo hacia los/as temporeros/as, dificultando la entrega de licencias médicas y el estudio del origen de una dolencia.

V.2. Componentes laborales de los mecanismos de certificación

Las certificaciones se han instalado en la fruticultura fundamentalmente por un compromiso con los clientes y consumidores para ofrecerles productos de óptima calidad, cuidadosa higiene, protección ambiental y responsabilidad social. El programa de certificación de las empresas agroexportadoras en Chile se orienta a desarrollar prácticas de uso eficiente de los recursos naturales y seguridad y salud para los/as trabajadores/as, destinadas a asegurar la calidad sanitaria de los alimentos a lo largo de toda la cadena del negocio, desde el predio hasta el consumidor final. Las certificaciones de procesos y productos, en un escenario mundial, se han convertido en un indicador inexcusable de competitividad, y tienen consecuencias directas en la calidad de vida laboral de los/as trabajadores/as, pues lo que no pudieron hacer las leyes laborales y fiscalizaciones en

⁵⁵ Para este análisis se excluyó a las microempresas de la base de datos, dado que no presentan sindicatos.

el pasado⁵⁶, hoy lo están logrando las certificaciones⁵⁷, cuyo motor principal ha sido el mismo mercado internacional.

El primer paso en dicho proceso consiste en dar cumplimiento a los lineamientos de las Buenas Prácticas Agrícolas (BPA)⁵⁸. EurepGap es uno de los mecanismos de certificación de BPA mayormente solicitados por los importadores y aplicados en los predios de productores proveedores de frutas y hortalizas frescas en Chile. En 2007 pasó a llamarse GlobalGap (General Regulations Integrated Farm Assurance) para frutas y verduras, actualmente considerada como la norma internacional más relevante, incluso para mercados lejanos y exigentes como Japón, que tiene además protocolos específicos⁵⁹. Estados Unidos, principal destino de la uva de mesa chilena, reconoce GlobalGap, pero pone el acento en el control de la contaminación microbiológica, en el marco de la "Food Safety Initiative"; cultivos con mayor riesgo de contaminación como los *berries* requieren ulteriores certificaciones.

Como componente laboral y social de GlobalGap, recientemente se incluyó un módulo ético social llamado GRASP (GlobalGap Risk Assessment on Social Practice), cuyo objetivo es fomentar la responsabilidad social y crear una guía de buenas prácticas sociales para los productores⁶⁰. Complementa la sección de la norma sobre salud, seguridad y bienestar del trabajador para garantizar prácticas seguras, con equipamiento adecuado, comprensión y generación de competencias en todos los trabajadores y prevención de accidentes⁶¹. GRASP se puede implementar solamente cuando el país haya elaborado su propia Guía de Interpretación Nacional para verificar los requisitos legales nacionales conectados con los puntos de control, prevaleciendo las normas locales cuando son más estrictas y precisas. Al faltar una legislación, el GRASP pasa a determinar el criterio mínimo de cumplimiento. Chile ya redactó su propia Guía en agosto de 2010⁶²; sin embargo, ninguna empresa la ha usado hasta ahora. El módulo es una evaluación voluntaria de aspectos sociales cuyo resultado no afecta directamente la certificación, pero sí entrega mayores informaciones a los consumidores.

La Asociación de Exportadores de Chile (ASOEX) apoya la certificación Chile Gap que pretende armonizar requerimientos de los principales mercados internacionales de destino de la producción agrícola. Este instrumento desarrollado por la Fundación de Desarrollo Frutícola (FDF) es el primer programa extracomunitario aprobado por GlobalGap⁶³, y que además incluye requisitos de las certificaciones de las cadenas de supermercados europeas y de EE.UU. referidas a medidas sanitarias y fitosanitarias. La homologación permite a los productores reducir costos de implementación y de cumplimiento de las normas; sin embargo no ha logrado penetrar entre los productores. No incluye el módulo GRASP, pero incorpora elementos de responsabilidad social empresarial en lo que concierne a aspectos laborales y de salud de los trabajadores. Al igual que GlobalGap, la validez de la certificación es de un año, y su renovación obligatoria llega a constituir un gasto significativo para el productor. En la actualidad aproximadamente 2.000 productores

⁵⁶ De acuerdo a la Directora del Trabajo, la multa no ha cambiado la conducta laboral de los empleadores. Taller de presentación resultados del estudio, octubre de 2011.

⁵⁷ Se menciona que gracias a GlobalGap o TESCO ahora las mujeres tienen casilleros donde dejar sus mochilas, baños con agua caliente, herramientas de mejor calidad y colación.

⁵⁸ Conjunto de principios, normas y recomendaciones técnicas aplicables a la producción, procesamiento y transporte de alimentos, orientadas a cuidar la salud humana, proteger el medio ambiente y mejorar las condiciones de los trabajadores y sus familias (FAO, 2007: 4).

⁵⁹ Por ejemplo, para los limones que importan tienen un protocolo especial en materia de residuos, debido al alto consumo de la cáscara (entrevista a agrónomos de Nehuén Asesorías, abril de 2011).

⁶⁰ http://www.globalgap.org/cms/front_content.php?idart=1495&idcat=126&changelang=1

⁶¹ http://www.globalgap.org/cms/upload/The_Standard/IFA/Spanish/CPCC/GG_EG_CPCC_IFA_Intro_AF_SP_V3_0_2_Sep07.pdf

⁶² http://www.globalgap.org/cms/upload/The_Standard/GRASP/NIG/100817-GRASP-NIG-CHILE-SP-Rev.pdf

⁶³ http://www2.globalgap.org/full_app_stand.html

chilenos tienen certificado GlobalGap, mientras que solo 143 tienen Chile Gap. Adicionalmente, supermercados como TESCO en Inglaterra, presentan requerimientos de certificación de predios de mayor complejidad y más específicos que GlobalGap, por lo que solicitan el cumplimiento de estándares contenidos en su protocolo privado llamado Nurture (ex Nature's Choice). Supermercados estadounidenses como Wal-Mart y Davis Fresh también exigen sus propias certificaciones. En materia laboral, el Gap privado de Wal-Mart incluye una norma social, con estrictas exigencias de prácticas laborales. Se desconoce cuántos productores tienen estas certificaciones privadas.

Un segundo piso son los instrumentos de certificación de procesos y productos en plantas (*packing* y frigoríficos); el de mayor relevancia para la industria hortofrutícola es HACCP (Análisis de peligros y puntos críticos de control) de procesos industriales, que no aborda aspectos laborales. Otro protocolo que certifica sistemas de gestión por plantas de producción o productos es el BRC (British Retail Consortium).

En materia de sellos, Rainforest Alliance es una organización internacional que colabora con agricultores, forestales y profesionales en turismo para desarrollar prácticas que protejan el medio ambiente, los derechos y el bienestar de los/as trabajadores/as y comunidades locales. Los predios podrán utilizar dicho sello aplicado a más de 100 cultivos. En Chile hay 31 empresas certificadas con sello en sus productos, que corresponden a 33 fundos, para un total de nueve cultivos. La uva es el cultivo más certificado, con 25 empresas (27 fundos); siguen la papa con cuatro, la palta con tres y el kiwi con dos empresas.

Un cuarto peldaño lo comprenden los estándares ISO, de la Organización Internacional para la Normalización, siendo las más usadas ISO 9001 de Gestión Ambiental e ISO 14001 sobre Sistemas de Gestión de Calidad. Oficialmente lanzada en noviembre de 2010, la nueva norma ISO 26000 sobre Responsabilidad Social será el principal referente voluntario para demostrar una actuación socialmente responsable⁶⁴. Previamente, en 1997, la Social Accountability International, dedicada al desarrollo, implementación y control de normas de responsabilidad social verificables y voluntarias, creó SA 8000, sin que **ninguna empresa del sector haya certificado hasta ahora**.

Finalmente en el marco de prácticas de transparencia y rendición de cuentas, un grupo minoritario aunque creciente de empresas agrícolas utiliza el Global Reporting Initiative (GRI) como pauta para la emisión de informes de sustentabilidad. Esta organización ya publicó una nueva guía orientativa para la combinación de sus indicadores con la nueva norma ISO 26000.

En las entrevistas de temporeras/os y empresarios sobresale que los mecanismos de certificación han resultado más eficaces que la fiscalización para mejorar las prácticas de los productores y empleadores, porque funcionan como barrera de acceso a los mercados. Las fiscalizaciones son limitadas por la falta de recursos y personal, no logran monitorear a los empleadores que no cumplen con las disposiciones legales, y las multas, al ser bajas, no implican una punición de envergadura que promueva el cambio de prácticas.

Las certificaciones de BPA que operan en la agricultura abordan higiene, seguridad y prevención de riesgos, que si bien contribuyen a mejorar condiciones de trabajo porque implica avances en comedores, baños, y herramientas, respeto de la curva de declinación de los productos al regreso a los huertos⁶⁵, aún no atañen directamente a indicadores sensibles de calidad del empleo analizados previamente en el capítulo sobre instituciones del mercado de trabajo, como salarios, formas de pago, sindicalización y formalización en toda la cadena productiva.

⁶⁴ www.redpuentes.org, 7 de mayo de 2011.

⁶⁵ Entrevista al Presidente de FedEfruta. Abril de 2011.

Dado el peso de las certificaciones, en definitiva, la variable que discrimina el desarrollo de mejores estándares ambientales y mejores condiciones laborales a futuro es el destino de la producción, pues quienes producen para la exportación tienen que cumplir con los requerimientos de las certificaciones que exige el comprador y superar inspecciones estrictas para el acceso al mercado final. Por el contrario, los productores para el consumo local no han podido desarrollar los estándares señalados y el control ciudadano de los consumidores nacionales es aún escaso como para ejercer presiones hacia el cambio⁶⁶. En la cadena de exportación no solo participan las medianas y grandes empresas: también hay pequeños productores que logran organizarse y acceder al mercado de exportación. Un ejemplo son las asociaciones de *berries*, formadas por productores que poseen desde media hectárea, que logran potenciar sus capacidades de gestión, manejando información común, acopiando fruta en cadena de frío y aumentando el volumen. Por lo tanto, la variable tamaño de la empresa no sería una barrera. Para los pequeños productores, junto con la escasez de recursos se identifica la falta de creatividad para diseñar soluciones que den cumplimiento a las BPA a bajo costo⁶⁷.

ASOEX y el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) publicaron un Manual de Buenas Prácticas Laborales (BPL) basado en la legislación laboral vigente, que sin embargo no es certificable. La Dirección del Trabajo lanzó el sello de Buenas Prácticas Laborales, pero solo incluye a 150 empresas (se desconoce el porcentaje de empresas agrícolas)⁶⁸. La única certificación existente en materia de género es el sello IGUALA de Buenas Prácticas Laborales (BPL) con equidad de género implementado por el SERNAM, cuyo objetivo es promover iniciativas para con los/as trabajadores/as que sobrepasan los requerimientos que establece la legislación laboral, por ejemplo otorgar permisos por nacimiento de un hijo/a por sobre lo establecido en la ley, la igualdad entre los sexos para buscar, mantener y desarrollarse en un trabajo, y la consideración de políticas de recursos humanos de apoyo a trabajadoras víctimas de violencia intrafamiliar. La implementación de BPL significa adelantarse a futuros cambios en la legislación laboral. Algunas tendencias a nivel mundial son reducción de la jornada de trabajo, mayor protección de los/as trabajadores/as, conciliación de vida laboral con vida familiar y remuneración justa y equitativa entre los sexos⁶⁹. Lamentablemente, es un sello voluntario que no ha penetrado en el sector agrícola.

V.3. Migrantes en el agro chileno, experiencias de incumplimiento laboral y trabajo esclavo

Desde el 2007 el mundo empresarial agrícola ha planteado que el país requiere enfrentar la falta de mano obra con una nueva y moderna política inmigratoria, que autorice la llegada de trabajadores extranjeros temporales y permita así al sector productor/exportador frutícola contar con la fuerza laboral necesaria para optimizar su proceso de cosecha, cadena de frío y exportación (ASOEX, 2007: 42). Las propuestas han circulado en torno a aumentar la cuota migrante del actual 15%, hacer más expeditivos los mecanismos de ingreso y aminorar los tiempos de entrega de visa temporal de trabajo.

Sin embargo, la discusión de estas propuestas se hace en un contexto altamente complejo, pues en el último tiempo la ciudadanía ha sido testigo de denuncias de las peores prácticas laborales cometidas hacia más de un centenar de trabajadores extranjeros en los fundos y empresas de Francisco Javier Errázuriz en la Región de O'Higgins, donde se localizó el estudio de caso para este informe.

⁶⁶ Entrevista a agrónomos de Nehuén Asesorías.

⁶⁷ *Ídem anterior*.

⁶⁸ Directora del Trabajo. Taller de presentación de resultados del estudio, octubre de 2011.

⁶⁹ www.sernam.cl, 7 de mayo de 2011.

A principios de junio se hace pública en diversos medios de prensa⁷⁰ la acusación de parte de trabajadores paraguayos a autoridades chilenas y a la embajada de Paraguay de haber sido víctimas de trabajo esclavo por parte de la empresa Frutales y Viñedos Errázuriz Ovalle, ante lo cual la Fiscalía Regional de Rancagua inició una investigación por trata de personas con fines laborales. De los más de 100 paraguayos afectados, 45 se acogieron a la figura de víctimas y testigos protegidos. Aseguran que viajaron a Chile para trabajar en huertos, donde les habían ofrecido casa y un sueldo cercano a 300.000 pesos. En la práctica fueron empleados en un régimen de esclavitud, recibiendo, según declaran, malos tratos, pésimas condiciones de habitación y una sola comida al día. Además se detectó a menores de edad trabajando.

A los trabajadores enganchados para venir a trabajar a Chile se les hizo una oferta laboral engañosa: debían señalar que ingresaban en calidad de turistas e “invitados para conocer el trabajo en los viñedos y la empresa” para formar parte del plan piloto de Capacitación Esperanza, que preveía una eventual contratación posterior. Sin embargo, la fiscalización de la Dirección del Trabajo (DT) constató la inexistencia de dicha capacitación, confirmando trabajo ilegal y en condiciones muy por debajo de la oferta inicial. Se impusieron multas por más de 14 millones de pesos, por ausencia de contratos de trabajo, declaración irregular de cotizaciones previsionales, por no comparecer a citación de la Dirección del Trabajo, no informar a los trabajadores acerca de riesgos laborales, no entregar gratuitamente el reglamento interno de la empresa, no contar con autorización sanitaria de agua potable ni extintores de incendio, no llevar registro de asistencia y determinación de horas de trabajo, no pagar sueldo base, no declarar oportunamente cotizaciones previsionales en las AFP ni cotizaciones previsionales del Seguro de Cesantía. Por su parte, el Ministerio del Interior informó de una multa que supera los 125 millones de pesos por infracciones al artículo 74 de la Ley 1.094, que establece la imposibilidad de dar ocupación a extranjeros que no estén debidamente autorizados para trabajar.

Traer extranjeros a segmentos de trabajo precario tiene un trasfondo económico, pues la evidencia indica que la mano de obra foránea presiona los salarios a la baja, con un efecto macroeconómico en el sector⁷¹, y también un trasfondo social, porque se producen condiciones propicias para el aprovechamiento de la vulnerabilidad de las personas, toda vez que migrantes en situación irregular se exponen a presiones, amenazas, abuso laboral y humillación.

De las entrevistas en terreno de este estudio se obtuvo información respecto a que si bien hay obreros extranjeros en las labores frutícolas, fundamentalmente de nacionalidad peruana, boliviana y colombiana, pareciera ser que la proporción está por debajo del 15% máximo permitido. De acuerdo a un reportaje reciente⁷², se informó que en Atacama, desde marzo del 2010 a abril del 2011, se han aplicado sanciones desde el Ministerio del Interior a cinco empleadores agrícolas (contratistas y empresarios directos) por dar ocupación a extranjeros sin haber acreditado su residencia legal en el país, pero no por haber superado la cuota migrante. La prensa de Atacama informó de un caso en enero del 2010 en la empresa Cabo de Hornos, donde 23 temporeros de nacionalidad peruana y boliviana llegaron a Copiapó en condición de ilegalidad, a través de un contratista, víctimas de “publicidad engañosa”, y vivieron situaciones extremas de malos tratos, falta de alimentos y tener que dormir a la intemperie. En este caso el contratista sí fue multado por no tener el mínimo de 85% exigido de trabajadores chilenos.

⁷⁰ Reportajes periodísticos en medios escritos como *The Clinic*, *Ciper Chile*, *La Nación*, y audiovisuales como *Programa Contacto* de Canal 13 y diversas radios nacionales, durante junio y julio de 2011.

⁷¹ Entrevista a dirigente de la Confederación Nacional Campesina, abril de 2011.

⁷² CIPER, 5 de julio de 2011.

VI. Institucionalidad y oferta pública y privada orientada a las trabajadoras temporeras

VI.1. El lugar de las/os temporeras/os en la agenda pública

Durante más de una década las temporeras fueron sujeto de intervención del SERNAM, quien a través de un programa institucionalizado y con recursos propios, el Programa Mujeres Temporeras, de diseño nacional e implementación regional, coordinaba el trabajo intersectorial, especialmente con los ministerios de Trabajo, Salud y los municipios. El programa desaparece a mediados del 2000, y su principal producto, los Centros de Atención a Hijos/as de Mujeres Temporeras (CAHMT) fue transferido totalmente a la Secretaría Ejecutiva del Sistema de Protección Social de MIDEPLAN en 2007, enmarcado en la política Chile Crece Contigo. Durante los noventa, el Estado contribuyó a visibilizar y constituir socialmente a las mujeres temporeras como actor social, proceso que no se ha dado a la par con los hombres temporeros.

A inicios del 2000 el mismo SERNAM contribuyó a abordar holísticamente las problemáticas de las temporeras constituyendo el Comité Público-Privado, y formando comisiones y mesas de trabajo temáticas con múltiples actores públicos para abordar aspectos como salud laboral, plaguicidas, fiscalización, condiciones laborales, entre otros. En la administración política anterior se constituye la Mesa Agrícola Nacional, que comienza a asumir un liderazgo desde el Estado para el diseño de políticas y propuestas de reformas legales hacia el sector, los Ministerios del Trabajo y Agricultura, asumiendo el SERNAM un papel asesor. Por otro lado, en este período se amplía la mirada también hacia los temporeros.

Sin embargo, la institucionalidad pública y oferta programática vigente hoy en día orientada explícitamente a incidir sobre las condiciones de vida o trabajo de temporeras (y temporeros) en Chile es escasa, y en la organización del Estado en la actualidad este grupo no tiene un espacio claro. Por ello se expondrán en este capítulo políticas y programas dirigidos al sector desde diversas instituciones públicas y otras que tienen una incidencia indirecta, pues si bien no están focalizadas, hay temporeras y temporeros que participan de ellas. Por otro lado, en la agenda pública del país han estado presentes diversas propuestas de programas y reformas legales para encarar problemas del mercado de trabajo agrícola, que impactan directamente en los/as temporeros/as, de parte de organizaciones empresariales y sociales, de las que queremos dar cuenta bajo el nombre de iniciativas privadas.

VI.2. Políticas y programas desde el sector público con foco en temporeras (y temporeros)

Las iniciativas públicas orientadas hacia las temporeras están en la actualidad concentradas en el apoyo al cuidado infantil para facilitar su inserción laboral, y en campañas de información de derechos, ambas con baja cobertura. En el plano del mercado de trabajo hay escasez de políticas o programas focalizados en el sector; más bien se cuenta con la oferta general de intermediación laboral o capacitación que, como veremos, es subutilizada por los/as trabajadores/as temporales. En materia de prevención en salud laboral en la agricultura existe un programa específico para aplicadores de plaguicidas, y tres reformas recientes a la normativa sanitaria con impacto positivo para el sector.

El programa público más visible para el sector en la actualidad son los Centros de Atención de Hijos/as de Mujeres Temporeras (CAHMT), iniciativa pública con más de 20 años, implementada por MIDEPLAN en coordinación con los municipios, la Junta Nacional Escolar y Becas (JUANE) y el Instituto Nacional de Deporte (IND). Los centros funcionan durante enero y febrero, en la in-

fraestructura de escuelas y liceos públicos que quedan desocupados por las vacaciones escolares. Contemplan actividades educativas, recreativas y deportivas e incluyen alimentación completa, en un horario de 8.00 a 17.00 horas aproximadamente. Durante el verano de 2011 se estima que el programa atendió a un total de 11.652 niños/as, de entre seis y doce años, distribuidos en 225 centros pertenecientes a 112 comunas de nueve regiones del país, desde O'Higgins a Los Lagos⁷³. Se desconoce por qué no se implementó en las regiones III, IV y V.

Para niños/as de entre dos y seis años la oferta pública contempla los Jardines Infantiles Estacionales, operados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI). Surge como iniciativa en 1991, en conjunto con SERNAM. Está destinado a hijos/as de madres que realizan trabajos temporales preferentemente en áreas productivas de la fruticultura, agroindustria, pesca y turismo. Funcionan durante tres o cuatro meses del año en verano. Contempla extensión horaria hasta las 19.00 horas. Durante el 2010 se atendió un total de 4.883 niños/as.

Un estudio anterior basado en datos de la CASEN 2006, evaluó que la cobertura de ambos programas alcanza a aproximadamente solo el 20% de la demanda potencial (Willson y Caro, 2010: 27).

Si bien durante los noventa, en las comunas donde se implementaba el programa Mujeres Temporeras, los municipios instalaron un programa focalizado, en la actualidad algunos de ellos mantienen programas orientados a facilitar la incorporación laboral de las mujeres temporeras de su comuna y a capacitarlas respecto de sus deberes y derechos en la vida laboral, cumpliendo una función importante de intermediación laboral a través de las OMIL (Oficinas Municipales de Intermediación Laboral) y otorgando las facilidades necesarias para la instalación de los Centros de Atención de Hijos/as de Mujeres Temporeras. En otros casos prestan asesoría a organizaciones de mujeres, realizan actividades recreativas, encuentros comunales y ferias rotativas.

En el plano de la difusión de derechos, el Ministerio de Salud implementa la campaña para la mujer en el trabajo agrícola llamada "Es temporada de conocer tus derechos", realizada desde el año 2004 en trece regiones del país (se excluye Antofagasta y Magallanes), cuyo objetivo es sensibilizar y promover la salud en el trabajo en sectores altamente feminizados⁷⁴. Los productos de la campaña son programas radiales, afiches y cartillas sobre diversos temas, por ejemplo el uso responsable de plaguicidas. La campaña se prolonga todo el año, especialmente los fines de semana y en horario fuera de la jornada laboral.

Desde el año 2002, el Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) posee un sistema de reconocimiento a aplicadores de plaguicidas que aprueben una capacitación en buen uso y manejo de plaguicidas agrícolas, a quienes se otorga una credencial de aplicador. En el marco de un Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el SAG y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), profesionales del agro, técnicos agrícolas, operarios, temporeros y agricultores pueden acceder a un entrenamiento sobre uso y manejo adecuado de agroquímicos, utilizando franquicia tributaria. Actualmente el estar certificado es voluntario y a la empresa no se le exige, según la legislación vigente, contar con esta categoría de aplicadores; sin embargo, los productores que suscriben BPA exigen la credencial de aplicador certificado por SAG.

El Ministerio del Trabajo tiene dos iniciativas en etapa de diseño⁷⁵, especialmente formuladas para el sector agrícola y que afectan directamente instituciones del mercado laboral, para lo cual está presentando y recogiendo opiniones de diversos actores. La primera de ella se titula Sistema de Información Laboral Agrícola (SILA), que busca otorgar estabilidad, y que mejoren la continuidad

⁷³ www.chilecrececontigo.cl, junio de 2011 y Cuenta pública 2011.

⁷⁴ Cuenta pública 2011.

⁷⁵ Entrevista a Paulina Lobos, abogada, asesora del Ministerio del Trabajo.

y condiciones de empleo en el sector, dado el carácter dinámico y variable del trabajo agrícola. Se basa en la confección de una plataforma computacional orientada a la intermediación entre trabajadores/as y empleadores, que permita acercar oferta y demanda de puestos de trabajo de temporada agrícola, usando instrumentos como internet y mensajería de texto. Permitiría implementar un sistema de comentarios de empleos y empleadores, que pudiera servir de indicador para la emisión de certificados de Buenas Prácticas Laborales. El desafío de esta propuesta es avanzar en el desarrollo de competencias digitales tanto para productores medianos, pequeños y micro, como de los/as trabajadores/as.

La segunda iniciativa consiste en un ranking de contratistas inscritos en el Registro de la Dirección del Trabajo, en el que se certifique el cumplimiento de normativas laborales y permita identificar “buenos contratistas” para ser requeridos por los empresarios agrícolas.

Reformas legales recientes:

A partir de septiembre de 2010 se realizan modificaciones legislativas que favorecen mejores condiciones sanitarias y ambientales en los lugares de trabajo. La primera es el Decreto N° 5 de aplicación aérea publicado en septiembre de 2010, que atendiendo a la necesidad de regular las condiciones en que se efectúa la aplicación aérea de plaguicidas, de modo de proteger la salud de los trabajadores y población en general, fija que toda empresa aplicadora deberá contar con autorización sanitaria de la autoridad regional de Salud y con un manual de procedimientos de trabajo seguro que considere manejo y riesgos de exposición, medidas preventivas y forma correcta de hacer el trabajo. Todos los trabajadores que manipulen plaguicidas deberán tener capacitación sobre almacenamiento, mezcla y carga en aeronave, efectos nocivos para la salud de las personas y el medio ambiente, especialmente sobre los agrotóxicos usados por vía aérea, prevención de riesgo y manejo de emergencias en distintas etapas del ciclo de aplicación, medidas de seguridad a adoptarse en la aplicación aérea, considerando factores como el desplazamiento del plaguicida del área tratada a otra no deseada, generalmente por medio del viento, por lo que se prohíbe la aplicación cuando su velocidad supere los 15 kilómetros por hora. Deberá evitarse la aplicación aérea en zonas urbanas y sobre viviendas habitadas localizadas dentro del campo a tratar y en cualquier punto ubicado dentro de la franja de seguridad (área mínima de 200 metros que debe existir entre el sitio de aplicación de un plaguicida y un área sensible). La empresa aplicadora deberá informar a la población del lugar, mediante volantes informativos con 48 horas de anticipación⁷⁶, cuando existan casas, habitaciones o establecimientos de salud y educacionales, cualquier agrupación humana, colmenares o concentración de animales o aves. A los establecimientos de salud deben enviarse las hojas de seguridad de los productos a utilizar.

La segunda es el Decreto Supremo N° 97, que incorpora a partir de marzo de 2011 la protección por radiación ultravioleta de origen solar. Se consideran expuestos aquellos/as trabajadores/as que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa entre el 1 de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10:00 y las 17:00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice igual o superior a seis, en cualquier época del año. La normativa refuerza el rol de la Dirección de Meteorología en la medición del índice UV, obliga a los empleadores a publicar diariamente en un lugar visible el índice UV estimado señalado por la autoridad y a implementar las medidas de control que se deben aplicar, incluidos elementos de protección personal, hacer un catastro de los/as trabajadores/as que realicen sus labores expuestos al sol, realizar gestión del riesgo, adoptando medidas de control apropiadas. Obliga a los

⁷⁶ Con fecha de la aplicación, hora, lugar y duración; tipo de plaguicida, nombre y toxicidad; medidas de prevención que se deben adoptar para las personas, animales domésticos y medio ambiente; tiempo de ingreso y de reentrada a la zona de aplicación; centros de salud locales donde recurrir en caso de intoxicación; dirección y teléfono del SAG para la denuncia de problemas con animales domésticos, colmenares, flora o fauna del lugar.

establecimientos asistenciales de salud a notificar a la Autoridad Sanitaria los casos de eritemas y quemaduras solares a causa o con ocasión del trabajo.

La tercera es el Decreto Supremo N° 4, que introduce a partir de febrero de 2011 el capítulo “de los Factores de Riesgo de Lesión Músculo-esquelética de Extremidades Superiores (hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano)”, al código sanitario. Considerando el aumento de trabajadores que sufren patologías músculo-esqueléticas en dichas extremidades, la nueva disposición establece la obligación del empleador de evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos músculo-esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa. Dichos factores a evaluar son: i) repetitividad de las acciones involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo; ii) fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones; y iii) posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones. Al empleador le corresponde eliminar o mitigar los riesgos detectados, aplicando un programa de control, y deberá informar a sus trabajadores/as sobre los factores a los que están expuestos, medidas preventivas y métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan.

VI.3. Programas desde el sector público con otra focalización a los que acceden temporeras

A partir de las entrevistas hemos registrado otro grupo de programas públicos que si bien tienen otra focalización, por ejemplo las mujeres rurales, mujeres cesantes o jefas de hogar, y que están orientadas a la generación de ingresos o capacitación, cuando se implementan en comunas eminentemente frutícolas participa un número importante de temporeras. Los programas que promueven el trabajo independiente aparecen como una alternativa concreta para que las mujeres generen ingresos en los meses de contraestación, en actividades manuales, de artesanía o pequeñas industrias, que cuando son exitosas sacan a las mujeres del mercado laboral agrícola.

Una de estas iniciativas es el programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas, Convenio INDAP-PRODEMU, al que acceden mujeres rurales que combinan el desempeño como temporeras con el de pequeñas productoras. Asumiendo el diagnóstico de que las mujeres campesinas enfrentan mayores exclusiones económicas y sociales, y que tienen escaso o nulo acceso a capital físico como tierra y agua, lo que incide en su menor acceso a los servicios públicos, privados y sociales, desde hace 18 años este programa viene apoyando el desarrollo de iniciativas y emprendimientos productivos agrícolas de mujeres rurales de manera asociada o individual. El programa busca promover la constitución de empresas de las pequeñas productoras agrícolas y su oferta consiste en *capacitaciones técnicas, en desarrollo organizacional, formación personal y gestión, así como la entrega de financiamiento para la construcción de pequeñas unidades productivas y adquisición de herramientas e insumos de trabajo*. Las egresadas pueden acceder a los servicios de asesoría técnica y financiera de INDAP. Su cobertura es de 3.000 mujeres al año, en las doce regiones y 38 provincias⁷⁷.

Otra oferta pública que han aprovechado grupos de temporeras es el Concurso Capital Semilla del Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), que consiste en un financiamiento no reembolsable de entre uno y dos millones de pesos, que se adjudica a personas o grupos que tengan una idea de negocio con oportunidades en el mercado.

Para las mujeres cuyas familias pertenecen a Chile Solidario, iniciativa cuyo principal foco es la superación de la pobreza e indigencia, y a la que accede el 16% de las temporeras, existen iniciativas

⁷⁷ www.prodemu.cl, junio de 2011

como el Programa de Apoyo a Microemprendimiento operado por Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), que busca generar iniciativas por cuenta propia o microemprendimientos de personas desocupadas y sin ingresos autónomos. Enlazado al mismo sistema existe el programa PROFOCAP de formación, capacitación y empleo operado por la Corporación Nacional Forestal (CONAF) y la Subsecretaría del Trabajo, que apoya la inserción laboral en actividades relacionadas con el desarrollo productivo local, preferentemente en el área agroforestal, que permita la generación de ingresos. En este caso, se trata de inserciones asalariadas a las que accedieron temporeras entrevistadas en este estudio.

En el plano de la Formación Sindical, la Subsecretaría del Trabajo cuenta con un fondo concursable al que postulan las universidades para la realización de Escuelas de Formación Sindical, que pretende fortalecer competencias y promover el liderazgo de dirigentes sindicales para mejorar las relaciones laborales y el diálogo social. Durante el año 2010 participaron 1.041 personas, y se logró certificar a 897 dirigentes, de los cuales el 44% fueron mujeres⁷⁸. En su trayectoria se han implementado diversos diplomados orientados a dirigentes y sindicatos del sector agrícola. Durante el 2011 la Universidad Católica de Valparaíso, utilizando este fondo público, implementará un diplomado en Gestión de Relaciones Laborales en la Región de O'Higgins⁷⁹, que plantea dentro de sus objetivos reflexionar acerca del valor del trabajo y su impacto en la calidad de vida de las personas.

VI.4. Iniciativa público-privada: Propuesta laboral Mesa Nacional Agrícola

El proceso de confección de esta propuesta denominada inicialmente "Estatuto del Temporero", culminó recientemente con su presentación pública en junio de 2011, consensuada y firmada por integrantes de diez asociaciones empresariales, cuatro organizaciones de trabajadores/as agrícolas y representantes del Ministerio del Trabajo⁸⁰. La propuesta introduce seis nuevos aspectos al Capítulo II del Código del Trabajo, "del contrato de trabajadores agrícolas". En dos casos, son cambios de fondo en materia laboral, que apelan a derechos laborales fundamentales consagrados en la legislación, como jornada de trabajo y negociación colectiva. En otros tres casos, son propuestas relativas a tiempos y gestión de contratos. Y una última de carácter social, que trasciende lo estrictamente laboral.

A modo de síntesis las propuestas son: a) Un nuevo artículo que facultará la división de las jornadas de trabajo las que, por particularidades inherentes al trabajo agropecuario⁸¹, podrán ejecutarse discontinuamente. b) Introducción de un párrafo con tres artículos que faculta la realización de pactos colectivos silvoagropecuarios para faenas determinadas, los que podrán celebrarse entre empleador y sindicatos, y a falta de este un grupo de trabajadores/as (que deberá involucrar a la mitad más uno de la totalidad de trabajadores/as de la faena) para establecer acuerdos sobre distribución de jornada ordinaria y extraordinaria, descanso, control de asistencia, remuneraciones, bonos de producción, capacitación y otras. Sobre la jornada será posible ampliar más allá de las horas extraordinarias ya reguladas de acuerdo a las normas generales del código del trabajo (dos diarias con un máximo de diez semanales), estableciendo la posibilidad de pactar *horas extraordinarias adicionales*, las que deberán pagarse con un recargo del 75% de las horas ordinarias⁸², con un límite de veinticuatro horas mensuales, en una jornada diaria que no supere las doce horas

⁷⁸ Cuenta pública 2011.

⁷⁹ En versiones anteriores del Fondo concursable, se han ejecutado diplomados en las regiones del Maule y Araucanía.

⁸⁰ Por la parte empresarial SNA, FEDEFruta, FEDELECHE, ASOEX, ANPROS, EXPORLAC, Corporación Chilena del Vino, FEDECARNE, Vinos de Chile y FAENACAR y desde los trabajadores Confederación Triunfo Campesino, Confederación Nacional Campesina, Confederación NEHUEN y MUCECH.

⁸¹ En entrevista con representantes de la SNA se dio como ejemplo las labores de ordeño, que justificarían la demanda por dividir la jornada de trabajo.

⁸² De lo que se desprende que se trata de trabajadores/as que ganan un salario diario, no a trato.

diarias. Al pacto podrá adherirse cualquier trabajador que con posterioridad se incorpore a la faena mediante un acuerdo individual. Durante su vigencia los/as representantes de los/as trabajadores/as gozarán de fuero. c) Para evitar encubrir trabajadores/as permanentes por temporeros, se establece que si existen dos o más contratos por faena de un mismo empleador, que sumen diez o más meses dentro de un período de doce meses, continuos o discontinuos, se presumirá que ha sido contratado por duración indefinida. d) Ampliar el plazo de escrituración del contrato individual que en la actualidad es de cinco a diez días. e) Creación de un Registro de Trabajadores Agrícolas de Temporada y un sistema informático de Registro de Contratos Agrícolas, administrado por la Dirección del Trabajo, que permita acreditar los vínculos laborales y evitar la remisión de las copias de los contratos a la autoridad. Y finalmente, f) Para efectos de obtener beneficios de seguridad social o subsidios, la remuneración recibida por un trabajador/a de temporada será promediada en doce meses.

Los argumentos que esbozan las organizaciones de trabajadores firmantes apuntan a la existencia de una demanda histórica por parte de temporeros por *más libertad* para desempeñar su labor, y las negociaciones pactadas los dejarían en autonomía⁸³. El gobierno argumenta que la adecuación de las normas laborales incrementará la fidelización del trabajador con el mercado laboral agrícola y mejorará las precarias condiciones de las temporeras⁸⁴.

En esta propuesta no participó la principal organización de mujeres temporeras en Chile, ANA-MURI, que viene desde el 2002 haciendo públicas demandas y reivindicaciones orientadas a lograr mayor estabilidad y certidumbre en el contexto del empleo temporal y estacional, de cumplimiento de la legislación vigente y protección laboral. La Confederación Unidad Obrero Campesina (UOC), que tampoco está entre las firmantes, señaló que la propuesta dejó a las mujeres temporeras sin resguardo, especialmente en la infraestructura de cuidado infantil y derechos de protección a la maternidad. La capacitación, la educación de calidad en el campo, la formación en competencias laborales y la vulnerabilidad social de los jóvenes temporeros, y la previsión de los/as temporeros/as son otros temas que esta reforma deja pendientes⁸⁵.

El análisis de este acuerdo tripartito, producto del entendimiento y diálogo social entre las partes mencionadas, plantea desafíos y deja interrogantes abiertas en virtud de lo presentado en este estudio, en torno al funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo para el sector de temporeros/as agrícolas, y en especial para las mujeres temporeras, y los efectos que tendría un instrumento legal basado en otorgar mayor flexibilidad y desregulación.

Por una parte, la unidad sobre la que se efectuarán los pactos será una faena determinada y su duración estará definida por la naturaleza de la faena que se pacte. Toda vez que se mantenga la imprecisión respecto a lo que se entenderá por faena en la labores de producción y procesamiento hortofrutícola, surgen algunas interrogantes urgentes para debatir. Por ejemplo, si se establece un límite máximo a las horas extraordinarias adicionales por mes, con una jornada diaria de doce horas en relación a una faena determinada, existe el riesgo de perpetuar jornadas extensas de duración máxima, toda vez que se establezcan faenas con duraciones inferiores a un mes, y los/as trabajadores/as concurren a celebrar nuevos y sucesivos pactos con el mismo u otros empleadores. Por otro lado, dado que se trata de trabajadores/as que “están de paso”, frente a faenas de corta duración es necesario diseñar instrumentos que permitan velar por el derecho de igualdad de condiciones entre las partes, pues en los hechos se trataría de nuevas formas de legitimación de pactos individuales múltiples, pues los/as trabajadores/as tendrán objetivamente menos tiempo y menos capacidades operativas para organizar sus propuestas de negociación, por ejemplo

⁸³ www.muzech.cl, junio de 2011.

⁸⁴ Cuenta pública, 21 de mayo de 2011.

⁸⁵ “Los desafíos que plantea el estatuto del temporero”. *Diario El Mercurio*. 17 de enero de 2011.

acerca de jornadas o salarios, y se enfrentarán probablemente a una oferta del empleador que podría presionar a la baja las condiciones laborales vigentes.

Un segundo alcance alude al establecimiento de jornadas fragmentadas, la que no se plantea en el contexto de pactos temporales por faena, sino como norma general de los contratos de trabajadores/as agrícolas. Diversos estudios desde el enfoque de los condicionantes laborales en la salud de los/as trabajadores/as han alertado sobre las consecuencias en la calidad de vida personal y familiar de trabajadores/as expuestos a jornadas excepcionales, en tanto la vida privada de los sujetos queda supeditada al trabajo. Establecer el carácter indefinido de la relación laboral frente a contratos por faena encadenados desenmascarará el uso abusivo de esta modalidad contractual. Queda el desafío de apoyar la resolución del problema del uso de multiplicidad de razones sociales por parte de una sola empresa (conocida como “multi-rut”), pues en este estudio se constató el uso de esta práctica para evadir la contratación indefinida de trabajadores con una relación laboral permanente.

En un contexto de aumento de la informalidad de los/as temporeros/as, extender el período para escriturar contratos al doble del tiempo original podría agudizar la informalidad, especialmente en faenas de corta duración, ampliamente extendidas en el sector. Este estudio ha identificado diversas faenas cuyas duraciones son de cinco o diez días, ¿qué pasará con la escrituración de los contratos en estos casos?

Finalmente, los subsidios y transferencias públicas, si bien tienen alta relevancia para la reducción de la pobreza y especialmente de la indigencia, este estudio ha confirmado que el trabajo y en particular el buen funcionamiento de los mecanismos e instrumentos del mercado de trabajo son los ejes fundamentales de un proceso sostenible de superación de la pobreza y mejoramiento de la calidad y condiciones de vida entre los temporeros/as y especialmente las mujeres.

VI.5. Iniciativas privadas

Sistema Integral de Medición de Avances en la Productividad (SIMAPRO)⁸⁶: Se dio inicio a su implementación en el 2007 en el sector frutícola exportador chileno de modo exploratorio y como experiencia pionera, patrocinado por OIT y ASOEX. En el 2009 se constituyó la Red SIMAPRO Chile, ampliando su implementación al sector vitivinícola. El interés por aplicar la metodología en empresas frutícolas exportadoras se debió a la urgencia de atraer y retener mano de obra en aquellos procesos que demandan una gran cantidad de personas en período de cosecha de fruta fresca de exportación.

A través de la implementación de un sistema de medición y capacitación con las Guías de Autoformación y Evaluación por Competencias (GAEC), se busca desarrollar competencias laborales de supervisores y trabajadores transitorios, por medio de la medición del desempeño laboral según estándares de competencias, mejorar productividad y calidad en las labores, promover tendencias internacionales y principios de la OIT relacionados con autocuidado, diálogo social, bienestar social y responsabilidad social empresarial (RSE), y promover una cultura de mejora continua y aprendizaje permanente.

La experiencia piloto se desarrolló en cuatro empresas exportadoras, cubriendo siete instalaciones entre Copiapó y Curicó. A diciembre de 2009, se capacitaron más de 700 trabajadores en labores de cosecha y *packing* de uva de mesa y *packing* de carozos y pomáceas. Los resultados de esta experiencia son: las empresas involucradas han permitido disminuir las jornadas/persona,

⁸⁶ Extraído de www.cinterfor.org.uy, julio 2002. CINTERFOR es el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la OIT.

menores tasas de accidentes, menos ausentismo, mejor ambiente laboral y aumento de salarios⁸⁷. Se estimuló el aprendizaje del personal en función de resultados esperados de productividad y condiciones laborales, se promovió la autogestión laboral de las personas y equipos de trabajo, el 100% de los capacitados en el período de desempleo regresaron a trabajar en la temporada siguiente. Como metodología de gestión de personas, demostró que es transferible a la empresa cuando la alta gerencia y administración del fundo o planta la adopta con el compromiso de transformar la relación laboral y la organización del trabajo. El mejoramiento en el desempeño de los trabajadores permitió disminuir procesos, pérdidas por roturas de materiales y mejorar el uso de elementos y equipamiento de trabajo. Los trabajadores, a través de sus propuestas de mejora continua, comenzaron a actuar como asesores internos. El desarrollo colectivo de competencias técnicas y conductuales generó compromiso y fidelización del trabajador con la labor que le correspondió realizar, con su equipo de trabajo, y con la instalación y la empresa en su conjunto. En dos de las empresas la rotación del grupo SIMAPRO fue nula, permitió desarrollar curso de buenas prácticas agrícolas y acciones de responsabilidad social empresarial y mayor retorno de la inversión según análisis financiero⁸⁸.

Propuesta “contrato indefinido con suspensión de faenas”: Presentada recientemente a los Ministerios del Trabajo y Agricultura por la Mesa permanente de diálogo social y laboral del sector frutícola⁸⁹. Los contratos de trabajo que se celebren por primera y segunda vez entre un empleador y un trabajador de temporada –que por la naturaleza o condiciones de mercado, se desarrolla exclusiva o preferentemente en una o más épocas del año, sujetas a repetirse periódicamente– serán considerados contratos a prueba. Concluido dicho contrato, el empleador podrá comunicarle al trabajador de temporada, por escrito o por medio de una “bolsa de trabajo”, su voluntad de volver a utilizar sus servicios en otra faena temporal. Si accede, habrá entre las partes un contrato marco de duración indefinida especial llamado “contrato indefinido con suspensión de faenas”. Concluida cada faena se suspenderán todos los efectos del contrato marco y de temporada, cesando las obligaciones entre las partes, las que se reanudarán al iniciarse una nueva faena. Se privilegiará en el llamado a la temporada siguiente a los más antiguos y en la conclusión gradual de faenas se prescindirá de los más nuevos. Para quienes mantengan vigente un contrato marco existirá una indemnización especial, financiada con aporte del empleador, monto a convenir por las partes, no inferior a un 4,11% de la remuneración mensual imponible, con un plazo máximo de once años calendario, el que solo se podrá cobrar después de una trayectoria laboral de a lo menos diez meses calendario completos sumando todos los periodos trabajados, excluyendo domingos y festivos. Contempla la suspensión del derecho a fuero de cualquier tipo⁹⁰ al suspenderse las faenas.

Propuestas de ANAMURI y Confederación Ranquil de reformas legales para mejorar las condiciones laborales de asalariados/as agrícolas de temporada en Chile⁹¹

A continuación se expone una síntesis de las propuestas presentadas por las dos organizaciones citadas en el marco del debate sobre los cambios que requiere la legislación laboral chilena para mejorar las condiciones de empleo de los/as temporeros/as agrícolas.

Contrato por temporada: Si bien las actividades en la agricultura son estacionales, prácticamente se repite año con año el mismo ciclo de trabajo que involucra, dependiendo del cultivo y extensión,

⁸⁷ Entrevista a Ronald Bown, diario El Mercurio, 11 de julio de 2011.

⁸⁸ En la actualidad se está haciendo una evaluación externa de SIMAPRO, que podrá complementar las apreciaciones presentadas con la visión de los trabajadores/as.

⁸⁹ En la que participan FEDEFruta y ASOEX desde las asociaciones de empresarios (SNA no integra esta Mesa), y desde las organizaciones MUCECH, las confederaciones campesinas Triunfo Campesino, Nehuén, Comisión Nacional Campesina, Campocoop, Conagro, Sindicato 22 de Enero y Pastoral de los/as Temporeros/as de Rancagua (de las organizaciones de trabajadores/as campesinos no participan Confederación Ranquil y ANAMURI).

⁹⁰ Incluyendo el fuero de las embarazadas o con hijos/as menores de dos años, actualmente vigente.

⁹¹ Extraída de documento público dado a conocer por ANAMURI y Ranquil en julio de 2011. www.anamuri.cl

más o menos la misma cantidad de trabajadores/as, aproximadamente en los mismos meses que la temporada anterior. Se trata de actividades predecibles y plenamente planificables temporalmente. En tal sentido, se propone eliminar el contrato por término de faena y establecer el contrato por temporada que, de acuerdo al cultivo, podría dividirse en tres ciclos productivos, trabajos en verde, cosecha y empaque, o bien delimitar las faenas principalmente a estas tres labores.

Tarifado mínimo nacional: Frente a la ampliación del pago a trato que en un contexto de necesidad económica produce trabajadoras que se autoexplotan y enferman porque trabajan más allá del límite de sus capacidades, las organizaciones proponen la instalación de un piso mínimo de pago que considere rubros y unidades de medida, transparentando las modalidades de pago, que gire en torno a un salario ético de \$250.000, que provenga como ganancia del trabajo y no de un subsidio. Adicionalmente proponen regular los pagos por días no trabajados involuntariamente (por condiciones climáticas u otras), a fin de no producir una merma en sus remuneraciones.

Negociación colectiva de base territorial y sectorial: Que contemple la conformación de una comisión negociadora compuesta por sindicatos de empresas, sindicatos eventuales y organizaciones empresariales, destinada a negociar condiciones generales de salario, turnos, horarios de trabajo (para evitar cambios arbitrarios y superación de los límites legales), normas que serán aplicables al resto de los trabajadores que se contraten con posterioridad en el establecimiento. Se propone que la negociación se realice dentro de los primeros 15 ó 20 días de iniciada la temporada por variedad/rubro y sector, y se establezca la obligación de las empresas a entregar información económica completa y detallada antes de los procesos de negociación, estableciendo la existencia de fuero sindical a dirigentes/as temporeros/as y donde se prohíba reemplazar trabajadores/as en huelga.

Defender la jornada de 45 horas semanales: Se propone la búsqueda de sistemas de contratación eficientes considerando el carácter perecible de la fruta, ampliando el contingente de trabajadores/as, y organizando sistemas de turnos. El respeto y garantía de la actual jornada de 8 horas diarias mejorará la calidad de vida y salud de los/as trabajadores/as y disminuirá la exposición a los múltiples riesgos existentes en esta actividad económica.

Promoción de la contratación y empleo directo: Se propone la entrega de mayor información sobre la importancia del contrato, aumentar las multas a la informalidad y promover el empleo directo, para la eliminación paulatina de la figura del contratista.

Propuestas de participación, capacitación, vigilancia, prevención y difusión en salud laboral: Participación efectiva de trabajadoras/es (sindicatos y comité paritario con fuero) durante las fiscalizaciones de salud y seguridad; fondos para las organizaciones de capacitación en derechos laborales y de salud; programas de prevención de riesgos de acuerdo a la complejidad de las faenas, por exposición crónica a plaguicidas, problemas osteo-musculares, riesgos para la salud reproductiva y factores psicosociales, de carácter obligatorio y conocidos por los/as trabajadores/as; reconocimiento de las mutualidades de la exposición crónica a riesgos y sus consecuencias en patologías de extremidad superior (tendinitis) que permita acceder a beneficios de indemnización o pensión que otorga la Ley 16.744; garantizar a trabajadoras que se enferman con ocasión del trabajo cambios de puesto de trabajo, no ser despedidas y asegurar su contratación en las temporadas sucesivas; prohibición de los Plaguicidas Grupo 1A y 1B de la Clasificación Toxicológica de la OMS, correspondiente a extremadamente peligrosos y muy peligrosos, y de todos los que han sido tipificados como teratogénicos, cancerígenos y genotóxicos; estudiar los efectos del uso intensivo de plaguicidas en Chile y los residuos en hojas y frutos antes del raleo y cosecha; publicar listas de plaguicidas aplicados, síntomas de intoxicación aguda y efectos crónicos; hacer un ranking público de empresas incumplidoras; generar protocolo de uso de elementos de protección personal para controlar riesgo de exposición crónica a plaguicidas a través de la piel durante el periodo de reingreso y carencia.

VII. Recomendaciones de políticas orientadas a mejorar condiciones de trabajo y reducir la pobreza en hogares de temporeras/os, que garanticen la ampliación de la equidad de género

Lo expuesto en los capítulos anteriores constituye un diagnóstico actualizado que incorpora datos obtenidos de la revisión de encuestas recientes de representación nacional e información cualitativa emanada de más de una veintena de entrevistas realizadas exclusivamente para este estudio, que nos permiten comprender en su complejidad el funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo, así como procesos laborales vinculados a la producción agropecuaria estacional en la que se insertan temporeras y temporeros en Chile.

Una de las conclusiones importantes que aporta el estudio es que la condición temporal del empleo en el sector silvoagropecuario afecta los niveles de pobreza de los hogares de quienes ejercen dicha actividad. Las temporeras jefas de hogar, temporeras y temporeros urbanos, e informales, presentan tasas de pobreza que superan el promedio nacional (15,1%). Durante los años 80 la figura del pobre se expresaba en el desocupado y en el caso de los ocupados, en el trabajador informal. Sin embargo, en este estudio se constató la preeminencia del fenómeno de la asalariación de la pobreza, que se iniciara en la década de los 90 (Díaz, 1991: 116) agudizada por la inestabilidad y la informalidad. Dentro del sector se encuentra una proporción tres veces superior de hogares pobres entre los trabajadores temporales que entre los permanentes, y entre los que no tienen contrato los niveles de pobreza se elevan al 20%. Es decir que en el caso de los/as temporeros/as pobres, se trata de trabajadores/as con empleo, inestable e informal, consolidando el cambio estructural en la figura social de la pobreza.

A partir de la abundante descripción, el análisis realizado y las conclusiones esbozadas, se presentan a continuación, a modo de propuesta, una diversidad de recomendaciones, muchas de las cuales nacen de las propias entrevistas, que podrían orientar el diseño o rediseño de políticas públicas hacia el sector objeto de la presente investigación, orientadas al mercado de trabajo, que traerían consecuencias favorables en la reducción de la pobreza en los hogares de temporeros/as pobres y en el mejoramiento de las condiciones de vida de los hogares de temporeros/as no pobres que se encuentran cerca de esa situación, vulnerables a entrar y salir de la pobreza.

Promover la organización de los/as trabajadores/as y romper el individualismo: El estudio permite concluir que una de las consecuencias del salario pactado a trato por trabajador/a es la preeminencia de una lógica individualista y competitiva entre los sujetos. Al primar el rendimiento personal, lo colectivo se desdibuja, debilitando el interés por la organización. Por otro lado, la rotación extrema y permanente de empleo es potencialmente generadora de inmovilismo social. En la medida en que no haya trabajo estable, y los trabajadores se consideren como “microempresarios” de sí mismos, disminuirá el interés en organizarse para demandar mejores condiciones, y tampoco se denunciarán irregularidades porque “se está de paso”. La dispersión, atomización, falta de estabilidad y el sistema de contratistas generan baja interacción entre temporeros/as, y entre estos y trabajadores permanentes, lo que obstaculiza las posibilidades de organización en torno a una empresa, y más aún en torno a una faena. Al respecto, dirigentes del sector levantan propuestas para fortalecer la constitución de sindicatos comunales de base territorial.

Los sindicatos son la forma de organización tradicional del trabajo asalariado, pero en este sector laboral están extremadamente debilitados. El comportamiento cultural diferenciado de hombres y mujeres con el trabajo podría explicar una mayor presencia femenina en la conformación y liderazgo de los sindicatos transitorios existentes en el país. En el estudio se constató la existencia de otras y nuevas formas de organización, constituidas especialmente por mujeres temporeras rurales, como asociaciones, agrupaciones formales e informales y talleres, organizados bajo el

criterio territorial y con visibilidad local, que han logrado resistir largas trayectorias y que están conectadas entre sí. A principios de los 90, formaron parte de una red de mujeres rurales a nivel nacional, para posteriormente constituirse como ANAMURI. Actores políticos y sociales han propuesto avanzar hacia los sindicatos de base comunal y de carácter obligatorio⁹².

La implementación de medidas orientadas a mejorar las condiciones de empleo requiere de trabajadores/as organizados que puedan actuar como contrapartes válidas para las empresas, el Estado y otros actores. La baja tasa de sindicalización entre los temporeros/as en la actualidad, espacialmente varones, es una realidad aplastante, por lo que surgen interrogantes acerca de su representación.

Promover el ejercicio del derecho a una negociación colectiva efectiva. Debido a los altos niveles de atomización de los/as trabajadores/as del sector, la transitoriedad de las funciones y rotación de los lugares de trabajo entre temporadas y en una misma temporada, se requiere poner en el debate legislativo una propuesta de negociación colectiva organizada por cultivo y/o territorio, cuyo resultado fuera un convenio de negociación colectiva con fuerza vinculante, que involucre a diversos empleadores, incluyendo contratistas y EST, que se realice previo al inicio de la temporada y cuyas contrapartes podrían ser instancias organizativas comunales o territoriales legitimadas de segundo grado, como federaciones, confederaciones u otras nuevas formas organizativas de los/as temporeros/as (agrupaciones, pastorales de temporeras, asociaciones). La negociación debe darse entre partes con fuerzas equivalentes, con organizaciones autónomas y representativas. Asimismo se sugiere discutir la incorporación del derecho a huelga⁹³.

Capacitación laboral oportuna y con financiamiento público. El beneficio de la franquicia tributaria en el sector agrícola es escasamente utilizado en comparación con otras áreas, y menos aún en iniciativas vinculadas a los/as temporeros/as. Una investigación realizada en el 2002 en Doñihue y Coltauco estableció que el motivo principal que limita la capacitación de las temporeras y el uso de la franquicia tributaria es el carácter inestable y flotante de la condición de empleo, que desincentiva la inversión por parte de los empleadores. Revela además como obstaculizadores el rol pasivo que juegan las trabajadoras en la elección de capacitarse, el desconocimiento de empleadores y trabajadoras del funcionamiento del sistema, la disgregación geográfica, la burocracia y una baja valoración cultural hacia la capacitación. Las pocas temporeras capacitadas; sin embargo, dicen haber aumentado su rendimiento laboral y accedido a mejores puestos de trabajo, lamentablemente sin aumentar sus ingresos (Madariaga, 2002). Una barrera necesaria de disolver es para los pequeños empresarios que tributan con renta presunta, pues están excluidos del uso de franquicia tributaria.

En Chile, existe un programa de certificación de competencias laborales ampliamente usado en el sector agroalimentario, en el que se certifican trabajadores de huertos y *packings* que se desempeñan como administradores, jefes de cuadrilla, cosecheros, bodegueros, tractoristas, embaladores, seleccionadores, operadores de línea y armadores de cajas. Sin embargo, los/as temporeros/as no acceden a esta certificación, pues hay barreras de entrada relacionadas con costos, rotación de empresas y empleos y falta de incentivos para los certificados (Echeñique, 2010: 214). A pesar de que cerca del 30% de las certificaciones son para la agricultura, se evalúa que ni la capacitación ni la certificación están permitiendo cerrar brechas en términos de ingresos y calidad del empleo.

⁹² Planteamiento de senador Juan Pablo Letelier y de Alicia Muñoz, de Anamuri. Taller de presentación de resultados del estudio, octubre de 2011.

⁹³ Existen antecedentes de esta práctica en Magallanes con los chilotos que van a la esquila de la oveja. Antes de entrar a trabajar, usualmente en noviembre, negocian colectivamente los salarios de la esquila y, en algunos casos, se declaran en huelga sin estar contratados.

Una propuesta de capacitación inclusiva debería considerar a trabajadores/as, supervisores y empleadores, con especificidades por tamaño de empresa y rubros, con metodologías adecuadas y en los que se garantice calidad. Dada la rotación de empleos, sería pertinente un programa de financiamiento público, y no solo vinculado a franquicia tributaria, ejecutado en los meses de contraestación. Actualmente está en diseño un programa piloto que permitirá enlazar capacitación y certificación de competencias laborales⁹⁴, que será trascendente para mejorar procesos laborales, usando como herramientas el Bono Trabajador Activo, que permitirá a los/as trabajadores/as elegir la capacitación y postular independientemente de su empleador, que contemplará un *boucher* de certificación a ser usado postcapacitación.

Finalmente en el caso de los aplicadores y manipuladores de plaguicidas de todo tipo de empresas, se recomienda avanzar hacia la obligatoriedad de la certificación otorgada por el SAG previa capacitación, de manera de que no esté sujeta su aplicación a suscribir las BPA y a estar encadenado a la exportación, como sucede en la actualidad.

Campañas de difusión e información en materias laborales: En la actualidad resulta altamente relevante la incorporación en el diseño de políticas públicas de componentes comunicacionales que busquen otorgar la mayor cantidad de información posible, que conduzca a un mejor funcionamiento de las instituciones del mercado del trabajo. Se sugiere diseñar y elaborar un **instrumento armonizado único de información de normas** en materias laboral, de salud ocupacional y de plaguicidas, en que se agrupen leyes, decretos, reglamentos y circulares, de modo de facilitar la búsqueda de información, que tenga como destinatario tanto a empleadores como a trabajadores/as, y que utilice formatos digitales y papel.

Se sugiere reponer la **campaña comunicacional en el sector agrícola “trato hecho, contrato firmado”**, basada en mensajes mediáticos para trabajadores/as y empleadores orientados a promover el aumento de la formalización contractual y el ejercicio del derecho al contrato escrito y los beneficios que este conlleva, como seguro de cesantía, previsión y salud, fuero maternal, entre otros.

En el plano de las certificaciones, se recomienda apoyar la **difusión de los componentes laborales de las certificaciones (módulo GRASP de GlobalGap) y la guía mundialmente consensuada ISO 26000**, para contribuir a que las Buenas Prácticas Laborales y la Responsabilidad Social Empresarial sean ampliamente conocidas y usadas en la agricultura, en empresas de distinto tamaño, y no solo en las orientadas a la exportación.

Apoyar procesos de diseño para mejorar sistemas de administración y gestión de recursos humanos: De acuerdo a estudios de Vargas y Paillacar (2000, 2002) la expansión de la fruticultura chilena en la década de los ochenta se dio en un contexto de bajo costo de mano de obra y tipo de cambio real alto, que condujeron a darle una atención secundaria al manejo de los recursos humanos debido justamente a los bajos costos de ese factor, que se administró de manera aún más intensiva en un tipo de producción que ya lo era. Sin embargo, a partir de los noventa el tipo de cambio real comenzó a disminuir paulatinamente, generando un alza en los costos de producción, con el trabajo como principal componente en la industria frutícola. Un estudio de caso (Vargas y Paillacar, 2000) reveló el alto grado de informalidad en las prácticas o políticas de administración de recursos humanos y la escasez de empresas del rubro que cuentan con depar-

⁹⁴ *Casi un tercio de los certificados de competencias laborales otorgados por Chile Califica (ahora Chile Valora) son para la agricultura; sin embargo, acceden mayormente mandos medios y obreros permanentes de empresas relativamente grandes, a los que se evalúan competencias ya adquiridas. Entrevista a Paulina Lobos, asesora del Ministerio del Trabajo, junio de 2011.*

tamentos especializados. Con los contratistas, la tendencia a prescindir de oficinas de recursos humanos se ha agudizado.

Por lo tanto, una de las recomendaciones que emerge del estudio es promover la profesionalización de la gestión y administración de recursos humanos en la industria hortofrutícola, que incluya políticas de reclutamiento y definición de perfiles de cargo, en el marco de la promoción del empleo formal y directo.

Apoyar a la resolución de problemas de eficiencia en la organización del trabajo: Existe consenso en que los menores rendimientos y productividad de temporeros/as agrícolas se originan mayormente en la mantención de culturas de organización del trabajo ineficientes y caras, en la calidad del equipamiento e implementos de trabajo –banquillos (loros), escaleras, tijeras y guantes–, en el mal diseño de los huertos y en la deficiente disposición de los insumos necesarios para agilizar la producción⁹⁵, más que en el bajo rendimiento individual. Dirigentes empresariales y sindicales coincidieron en considerar altamente recomendable hacer transformaciones a nivel de las nuevas plantaciones, reconvertir huertos inhóspitos en huertos modernos de alta densidad, transformar huertos tradicionales altos, de cuatro metros de altura, en los que hay que usar escaleras para podar, ralear y cosechar, en huertos peatonales, adecuados a la altura y cuerpo de los/as trabajadores/as, en los que puedan hacer sus labores desde el suelo, minimizando así el esfuerzo físico. Las nuevas inversiones pasan por asumir una nueva cultura empresarial de planificación del trabajo, basada en la dignificación del trabajo y reencantamiento de las/os temporeros/as⁹⁶, pues este es uno de los sectores en que los hijos no quieren continuar con el trabajo de sus padres en el campo⁹⁷, y por su parte las madres no quieren este oficio para sus hijos/as.

Elaborar estudios en profundidad sobre los sistemas de pago y políticas salariales actuales en la actividad hortofrutícola: La instalación de sistemas variables de pago genera la necesidad de conocer en profundidad las formas en que opera esta modalidad en la industria y sus consecuencias en la salud y bienestar de los/as trabajadores/as, distinguiendo las particularidades existentes por especie o cultivo, labor, lugar de realización y mes o período. Solo así será posible configurar un panorama certero acerca de los salarios reales de los/as temporeros/as agrícolas en función de jornadas realizadas, y posibles de calcular por hora y mes, estimar sus cambios en el tiempo y diferencias en términos de perfiles laborales y rendimientos máximos. La política salarial es un instrumento fundamental para atender la reducción de la pobreza y especialmente la desigualdad de ingresos. Estudios previos han dejado en evidencia que una política salarial basada exclusivamente en el salario mínimo ha resultado ser ineficaz en esta tarea (Marinakís, 2005: 10). En el caso de la agricultura, dada la condición de pago “a trato”, sería recomendable diseñar un modelo equitativo de pago por el trabajo realizado. La instauración de un salario ético universal sería un instrumento del mercado de trabajo que reduciría la pobreza, “desmercantilizaría” las relaciones laborales y evitaría la realización de jornadas extenuantes y ritmos de trabajo que podrían constituir un peligro para la salud de las personas. Y el fortalecimiento de instancias de negociación colectiva sectorial por rubro y territorio (comuna) a través de las cuales se puedan acordar pisos salariales efectivos, contribuiría al mejoramiento y estabilidad de las condiciones laborales y salariales.

Necesidad de profundizar otros estudios: Adicionalmente se recomienda hacer estudios en profundidad acerca de cómo opera en la práctica la ley de subcontratación en la agricultura de

⁹⁵ *A modo de ejemplo, indicar tareas de raleo cuando el huerto ha sido recientemente regado, o no disponer en forma eficiente de las cajas para hacer más expedita las labores de cosecha y/o embalaje en huerto o en packing.*

⁹⁶ *Entrevista a los presidentes de FEDEFruta y SNA, abril de 2011.*

⁹⁷ *Entrevista al presidente de Conagro, abril de 2011.*

exportación, y cómo opera para la temporalidad agrícola el seguro de desempleo, especialmente después de la reforma realizada el año 2008.

En el taller de presentación del estudio, realizado en octubre de 2011 con diferentes actores, se planteó como sugerencia en primer lugar mirar en profundidad los resultados de la primera encuesta nacional de empleo, trabajo y salud (ENETS 2010), realizada en conjunto por el Ministerio de Salud, la Dirección del Trabajo y el Instituto de Seguridad Laboral, cuyos resultados recién se han comenzado a difundir, y que evidencia el deterioro de la salud de las mujeres trabajadoras. Asimismo se planteó la sugerencia de mirar el comportamiento de las instituciones del mercado de trabajo agrícola, abordadas en este estudio, utilizando las bases de datos de la encuesta panel CASEN, que consiste en el seguimiento a un grupo determinado de hogares y personas a través de distintos años de medición⁹⁸.

Perfeccionar mecanismos de identificación de intermediarios contratistas: Debido a que la obligación de los intermediarios y contratistas a inscribirse en un registro especial en la Dirección del Trabajo no opera eficientemente en la práctica, donde existe un gran subregistro y un desconocimiento de la actuación de estos empleadores, se recomienda estudiar el rediseño del registro de contratistas, generando la obligación en las empresas mandantes de registrar la nómina de los/as trabajadores/as intermediados y del empleador contratista, toda vez que utilicen el sistema. Solo así se podrá estimar debidamente el número de contratistas agrícolas que operan en Chile y generar información para la fiscalización.

Impulsar la corresponsabilidad = mayor incorporación de las mujeres al trabajo. A pesar de los avances, las tasas de participación de las mujeres en el mercado de trabajo siguen siendo bajas, y aún más en zonas rurales. Los gobiernos, a través de las políticas de cuidado infantil, pueden incidir favorablemente en la generación de cambios culturales que conduzcan a un reparto más igualitario de las responsabilidades reproductivas y que dejen espacio para el desarrollo laboral continuo y más estable de hombres y mujeres. Una medida concreta en esta dirección sería generar incentivos para que las empresas aporten en la implementación de los Centros de Atención a Hijos/as de Mujeres Temporeras (dado que uno de los principales beneficiados del programa en estos años de implementación han sido las empresas del sector), y lograr así ampliar la actual cobertura, utilizando en lo posible toda la infraestructura escolar disponible durante los meses de verano en las localidades de alto empleo estacional agrícola. Asimismo se sugiere extender la atención a hijos/as de hombres temporeros, cuyas parejas se encuentren buscando empleo o estén disponibles para trabajar una vez resuelto el cuidado infantil, pues solo así se estaría propiciando un cambio cultural en materia de género en el mundo privado. Finalmente se sugiere recoger una demanda histórica de las organizaciones de mujeres temporeras como ANAMURI, que es ampliar la atención a adolescentes hasta los 15 años y retrasar el horario de cierre hasta las 19.00 horas.

Respecto al cumplimiento del derecho a sala cuna, a pesar de que no se cuenta con cifras, existe consenso en que las temporeras no acceden a este beneficio, a pesar de que es un derecho irrenunciable de protección a la maternidad. En las entrevistas realizadas se constató que ninguna de las mujeres pudo hacer uso de sala cuna y permiso de alimentación, a pesar de que la mayoría trabaja en empresas con más de 20 trabajadoras, siendo para varias una razón para abandonar el empleo. Por otro lado para los dirigentes empresariales entrevistados, existen impedimentos prácticos para cumplir con dicha obligación pues la red de salas cunas privadas es escasa en las comunas donde residen las mujeres o donde se encuentran emplazados huertos y *packing*⁹⁹.

⁹⁸ Planteamientos realizados respectivamente por Alicia Muñoz, ANAMURI, y Ema Budinich, SNA, octubre de 2011.

⁹⁹ No pueden pagar el cupo en salas cunas públicas construidas por la JUNJI hace dos años, pues existen trabas administrativas que lo impiden.

Tal como existen Centros de Atención a niños/as (6-12 años) y jardines infantiles (2-6 años) estacionales de financiamiento público, podrían implementarse salas cunas estacionales de financiamiento privado, dando cumplimiento así a la ley, haciendo uso de la facultad que permite el Artículo 95 bis del Código del Trabajo, que señala que “empleadores cuyos predios o recintos de empaque se encuentren dentro de una misma comuna, podrán habilitar y mantener durante la respectiva temporada uno o más servicios comunes de sala cuna” y el inciso cuarto del Artículo 203, que explicita que “en los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas”. Es decir, se recomienda difundir y promover que todos los empleadores de huertos y packings por territorio se organicen para habilitar una sala cuna común estacional usando infraestructura pública, opción que existe aunque no se ha utilizado hasta ahora.

Organizaciones de mujeres temporeras han insistido en la opción del cuidado infantil institucionalizado, pues las salas cunas además de cuidado otorgan estimulación y educación. Dirigentes entrevistados valoran sus ventajas, afirmando que son la mejor opción cuando existe acceso a ellas¹⁰⁰. De allí surge otra recomendación en la materia que consiste en explorar la posibilidad de que empleadores puedan dar cumplimiento a la ley pagando cupos de niños/as en las salas cunas públicas de la red JUNJI, muchas de las cuales se construyeron recientemente en localidades rurales, mediante un registro de aquellas existentes en territorios densos en población femenina asalariada agrícola y de alta presencia de actividad hortofrutícola, y estudiar la resolución de las barreras administrativas que actualmente impiden dicha opción.

En materia de fiscalización y seguridad en el trabajo. Entre trabajadores/as y dirigentes/as existe consenso en la disminución de las fiscalizaciones realizadas al sector en la última temporada, lo que representa un problema para detectar y sancionar conductas infractoras y vulneradoras de derechos. Los intermediarios contratistas como empleadores agrícolas son escasamente inspeccionados y no existe suficiente fiscalización del cumplimiento de la ley de subcontratación. Los planes conjuntos de fiscalización entre los ministerios del Trabajo y Salud ocupacional no se mantuvieron en el tiempo.

La Comisión de Seguridad en el Trabajo (diciembre de 2010) propuso centralizar la fiscalización, a través de una Dirección de Seguridad Laboral en el Ministerio del Trabajo o Dirección del Trabajo, la que resulta una medida altamente significativa para el sector. También resulta pertinente la propuesta de los trabajadores¹⁰¹ de desarrollar un sistema de información, con criterios y sistemas unificados, y un libro digital con el historial de cada empresa, creando protocolos de inspección según tipo de denuncia.

El diseño de un modelo de fiscalización preventivo, oportuno y de calidad, debería contemplar la profesionalización y mejora de la capacidad técnica de los fiscalizadores, procesos de evaluación y certificación de competencias, y promover la participación activa de trabajadores/as y organizaciones. Se recomienda fiscalizar a los administradores de la ley 16.744 en relación a los lugares de atención, centros de prevención de riesgos y acciones de vigilancia médica.

En la producción agrícola sería altamente recomendable eliminar la exigencia de 25 trabajadores para el establecimiento de comités paritarios, pues en las empresas pequeñas es precisamente donde hay una mayor incidencia de los niveles de riesgo, así como establecer el reconocimiento explícito del derecho de los trabajadores/as a paralizar faenas cuando estimen que ellas ponen en riesgo su salud e integridad.

¹⁰⁰ Entrevista al presidente Confederación Nacional Campesina, abril de 2011.

¹⁰¹ Recomendaciones planteadas en el informe comisión CUT Seguridad y Salud de los trabajadores. Noviembre de 2010.

Se recoge una recomendación del sector empresarial que plantea que el monto de las multas debe ser progresivo frente a la reiteración, para evitar la conveniencia económica de pagar puniciones sucesivas sin modificar la conducta.

Recomendaciones para fidelizar: Del estudio se desprenden algunas conclusiones en torno a la fidelización de los/as trabajadores/as, a partir de las cuales es posible sintetizar recomendaciones que van dirigidas al sector empresarial. La primera alude al **mejoramiento de las condiciones de bienestar y calidad de vida laboral**. De acuerdo a las entrevistas realizadas, las empresas que presentan menores problemas de escasez son aquellas que han logrado consolidar un prestigio en relación a la disposición de elementos de calidad de vida laboral, pues un primer peldaño es cumplir con las condiciones laborales mínimas, pero los/as trabajadores/as valoran y comparan la calidad de esas prestaciones (como almuerzo con refresco, tener siempre agua fresca y fría, papel higiénico en los baños, permisos para ir al baño). En segundo lugar, valoran las acciones de bienestar hacia los/as temporeros/as (se menciona como ejemplo préstamos para renovar sus bicicletas). Finalmente, y no menos importante, se valora a aquellos empleadores que tienen “un trato diferente” con las personas, que garantizan y respetan el derecho a organizarse. Mejorar la reputación de las empresas generará un uso virtuoso de la fuerza de trabajo local, pues hay coincidencia sobre la conveniencia para las mujeres de trabajar cerca de sus casas y con el menor traslado posible.

La segunda alude a **diversificar cultivos**. La ampliación de variedades y especies en predios y/o *packings* está teniendo efectos positivos en el mercado de trabajo estacional, porque amplía la cantidad de meses de empleo a los/as temporeros/as y aumenta el porcentaje de personal permanente. Organizaciones empresariales¹⁰² dieron a conocer modelos productivos basados en el aumento de cultivos y especies frutales plantadas (y al interior, variedades distintas que maduran en periodos disímiles) que permitieron extender el proceso de producción, aumentando a un 60% la proporción de trabajadores/as permanentes (a diferencia del 30% que indica la media nacional), lo que deja en evidencia la desventaja de monocultivos como el de cerezas, que obliga a reclutar a muchas personas para cosechar durante solo 15 días, pues en la medida en que los trabajadores/as pasan más tiempo en la empresa, se los puede capacitar y fidelizar.

¹⁰² Entrevista a miembros de SNA, abril de 2011.

VIII. Bibliografía

- ASOEX (2007), "Crisis en la Fruticultura: Escasez de Trabajadores y Bajo Tipo de Cambio".
- Betancourt, Andrea; Modrego, Félix y Berdegué, Julio (2009), "Crecimiento agrícola y pobreza rural en Chile y sus regiones". En: "Boom Agrícola y persistencia de la pobreza rural. Estudio de ocho casos". FAO.
- Caro, Pamela, (2004), "Trabajadoras de la agroexportación: costos y consecuencias derivadas de la precariedad del empleo". En "Flores y frutas de exportación, las condiciones de las trabajadoras en Chile y Colombia". Ediciones OXFAM. Santiago de Chile.
- Caro, Pamela y De la Cruz, Catalina (2005), "Contratistas e intermediación laboral en la agricultura de exportación". CEDEM, Santiago.
- Díaz, Alvaro (1991), "Nuevas tendencias en la estructura social chilena". En Revista Propositiones, n° 20. Ediciones Sur. Santiago de Chile.
- Dirección del Trabajo (2009), "ENCLA 2008. Informe de resultados sexta Encuesta Laboral", Santiago de Chile.
- Duk, S.; Márquez, C.; Villalobos, E. y Villalobos, C. (2004), "Condición laboral de la trabajadora agrícola: aspectos ergonómicos". Documento Facultad de Ciencias Biológicas y Medicina. Universidad de Concepción.
- Guerra A., Pablo (1995), "¿Es necesariamente precaria la flexibilidad" en Agacino, Rafael y Magdalena Echeverría eds. Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias. Programa de Economía del Trabajo (PET), Santiago.
- FAO (2007), "Manual de Buenas Prácticas Agrícolas para la agricultura familiar". Autores: Juan Izquierdo, Marcos Rodríguez y Marcela Durán. Santiago de Chile.
- FAO, OIT y CEPAL (2010), "Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina". Santiago de Chile.
- FIA (2006), "Agenda para la Innovación Agraria -Requerimientos y acciones de innovación para un conjunto de 15 cadenas productivas y temas de la agricultura". Santiago, Chile.
- Gómez, Sergio y Klein, Emilio (1993) "Los pobres del campo. El trabajador eventual". FLACSO/ PREALC. Santiago de Chile.
- INE (2007), "La Mujer en la Agricultura Chilena. Resultados Censo agropecuario". Santiago.
- INE (2008), "Cambios estructurales en la agricultura chilena. Análisis intercensal 1967-1997-2002". Santiago de Chile.
- INE (2010), "Manual conceptual y metodológico diseño muestral y Ficha Técnica, Nueva Encuesta Nacional de Empleo", Santiago de Chile.
- López, Diego (2004), "Panorama de la legislación laboral chilena: el caso de la agroindustria y la trabajadora temporal". En: Flores y frutas de exportación. Los casos de Chile y Colombia". Ediciones OXFAM. Santiago de Chile.
- Madariaga, Bárbara (2002), "Diagnóstico de las barreras que limitan la participación de temporeros del sector frutícola en capacitación financiada por las franquicias tributarias". Tesis de grado, Agronomía, Universidad Santo Tomás.
- Marinakís, Andrés (2005), "La rigidez de los salarios en Chile". OIT. Santiago de Chile.
- Melo, Oscar y Rebolledo, Sebastián (2008), "Trabajadores Agrícolas más productivos". En Revista de extensión, Facultad de Agronomía, PUC. Santiago de Chile.

- Ministerio del Trabajo** (2009), "Informe OECD en lo relativo al mercado de trabajo chileno. Evaluaciones y recomendaciones". Santiago de Chile.
- Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía** (2006), Memoria Primer Ciclo 2002-2006.
- Orellana, Carlos** (2009), "Análisis competitivo de la fruta fresca chilena" (Memoria de Grado), Universidad de Talca, Facultad de Ciencias Empresariales, Talca.
- ODEPA** (2010), "Coyuntura silvoagropecuaria".
- ODEPA-CIREN** (2010), "Catastro frutícola. Principales resultados. Región Metropolitana". Santiago de Chile.
- ODEPA** (2011), "Dinámica productiva y comercial".
- OLAB, Observatorio Laboral Chile** (2009), "Chile Potencia Alimentaria y Forestal. La extensión del modelo exportador al mundo rural y sus consecuencias sociales". Cenda, Fundación Heirich Böll. Santiago de Chile.
- PNUD** (2008), "Desarrollo humano en Chile rural. Seis millones por nuevos caminos".
- Riquelme, Verónica** (2000), "Temporeros agrícolas: desafíos permanentes". Tema Laborales N°16. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.
- Schkolnik, Mariana** (1999), "Los desafíos de la medición del empleo y desempleo en la globalización". CEPAL.
- Sennett, Richard** (1998), "La corrosión del carácter". Editorial Anagrama. Barcelona.
- Tejo, Pedro** (2009), "Las pequeñas y medianas explotaciones. VII Censo Agropecuario y Forestal 2006-2007. INE.
- Valdés, Alberto y Foster, William** (2005), "Externalidades de la agricultura chilena". Ediciones Universidad Católica de Chile y FAO. Santiago de Chile.
- Valdés, Ximena** (1988), "Feminización del mercado de trabajo agrícola en Chile Central". En: Mundo de Mujer, continuidad y cambio". CEM, Santiago.
- Venegas, Silvia** (1992), "Una gota al día, un chorro al año. El impacto social de la expansión frutícola". GEA/UAHC. Santiago de Chile.
- Willson, Angélica; Caro, Pamela, et al.** (2009), Informe final de consultoría "Diagnóstico en materia de salud ocupacional de trabajadores agrícolas de temporada de la comuna de Coltauco". Documento inédito. Santiago de Chile.
- Willson, Angélica y Caro, Pamela** (2010), "Temporeras de la agroexportación en Chile: Tensiones y desafíos asociados a la relación entre vida laboral y familiar". Serie Mujer y Desarrollo N° 94. CEPAL. Santiago de Chile.
- Zúñiga, Liliana; Garbiñe, Carolina y Duck, Soledad** (2007), "Estudio citogenético y reproductivo en las mujeres temporeras expuestas a pesticidas de la VIII Región de Chile". En revista científica Theoria, Vol 16 (1): 77-78.

IX. Anexos

IX.1. Anexo Metodológico

Para efectuar el análisis cuantitativo se utilizó como fuente de datos prioritaria la encuesta CASEN. Sus cuestionarios en el 2009 fueron aplicados a un total de 246.924 personas que representan a 71.460 hogares, se toman entre los meses de noviembre y diciembre (en 2009 hubo un desplazamiento a enero). Las preguntas del módulo empleo se realizan en relación al mes anterior, es decir a octubre-diciembre, por lo que muestra una fotografía de lo que ocurre con el universo de trabajadores/as en dicho período. Si bien se trata de un universo menor que el que se presenta en el trimestre más álgido, es la encuesta que otorga mayor información sobre indicadores sociales, económicos y laborales. Al cruzar esta información con la densidad de superficie cultivada por especie y los valores medios de la demanda de jornadas de trabajo por hectárea en labores de huerto, concluimos que se trataría de trabajadores/as que mayoritariamente se desempeñan en los cultivos de uva de mesa, arándano y cerezo (estos dos últimos se encuentran en el *peak* en demanda de trabajo) y manzano¹⁰³. En el caso de las labores de *packing*, las entrevistas cualitativas indican que se trataría de *packing* de cerezas y manzanas en la zona central, y de uva de mesa en Atacama.

La encuesta NENE reemplaza a partir de abril de 2010 a la antigua Encuesta Nacional de Empleo (ENE) vigente desde 1966. Está diseñada para entregar resultados a nivel nacional. Se aplica a 36.000 viviendas y se entrevista a cada uno de los miembros del hogar de 15 años y más. Es continua y genera información por trimestre móvil, por lo que nos permite aproximarnos a los indicadores de empleo en una trayectoria temporal¹⁰⁴.

La encuesta ENCLA es una encuesta laboral cuya unidad muestral y de análisis es la empresa, que aplica la Dirección del Trabajo en las 15 regiones, con una muestra total de 2.113 empresas (representativa de las empresas del país). En este estudio se analizaron los cuestionarios aplicados a empleadores y trabajadores/as (existe otro aplicado a sindicatos que no se consideró) entre octubre del 2008 y enero del 2009.

Los universos de análisis de las encuestas son distintos, por ello el énfasis está puesto en dar cuenta de tendencias y porcentajes. La CASEN es la encuesta que nos permite acceder mejor al grupo estudiado pues es posible trabajar la base de datos con la rama de actividad a cuatro dígitos expresada en el código CIU de actividad principal, el que quedó compuesto por los códigos: (1110) producción agropecuaria, (1120) servicios agropecuarios, (3113) envasado y conservación de frutas y legumbres, y (3132) industria vinícola, obteniendo la población asalariada que se desempeña en producción agropecuaria y servicios agrícolas, excluyendo caza, pesca y extracción forestal. Al filtrar por código de ocupación CIUO (Clasificación uniforme de ocupaciones de la OIT /ISCO-88) a dos dígitos, se accede a los/as asalariados/as que trabajan principalmente en ocupaciones de trabajador/a calificado, operario/a y obrero/a no calificado. Se consideró como códigos de oficio que identifican al sector los correspondientes a los códigos (6) y (7) que comprenden empleos calificados implicados en la producción de bienes; el grupo (8) que refiere a ocupaciones asociadas al manejo de maquinaria; y el grupo (9) que define ocupaciones que únicamente requieren competencias inferiores o elementales¹⁰⁵. Las encuestas NENE y ENCLA entregan infor-

¹⁰³ Lo anterior no descarta otros cultivos que presentan un número menor de hectáreas cultivadas.

¹⁰⁴ Manual conceptual y metodológico, INE, abril de 2010.

¹⁰⁵ La justificación de esta elección se extrae de <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/index2.htm>.

mación sobre los/as asalariados/as de la rama a dos dígitos, es decir, agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

El Censo Agropecuario se aplica a explotaciones, por lo que el cuestionario es respondido por productores/as a cargo de la explotación. El levantamiento censal se desarrolló entre marzo y mayo del 2007¹⁰⁶.

Las fuentes cualitativas de este estudio son entrevistas semiestructuradas en profundidad realizadas durante el mes de marzo de 2011 a nueve temporeras de las comunas de Rengo y Peumo, valle de Cachapoal, Región de O'Higgins, con experiencias de trabajo reciente en huerto y *packing*, en las especies de uva de mesa, kiwi, manzana, pera y cereza y en los cultivos de tomate y ajo, en sus comunas de residencia o comunas aledañas (Melipilla, Quinta de Tilcoco y San Vicente de Tagua Tagua). Con el objeto de tener una referencia de la experiencia masculina se realizaron tres entrevistas en profundidad a hombres de la comuna de Peumo con experiencia laboral en huerto de uva de mesa, cítricos y palta y *packing* de pera y manzana. Adicionalmente se realizaron un total de trece entrevistas a informantes claves, los que se presentan en la tabla N°3.

IX.2. Cuadros Anexos

Cuadro Anexo 1: Especies cultivadas por hectárea

Especie	Superficie total hectáreas catastradas 2010
Vid de mesa	52.656,5
Manzano (rojo y verde)	35.029,3
Palto	34.057
Nectarino/Duraznero	19.300,8
Cerezo	13.143,2
Arándano	7.005,5

Fuente: ODEPA-CIREN 2010

¹⁰⁶ www.ine.cl

Cuadro Anexo 2: Asalariados/as agrícolas permanentes y temporales por fuente, periodo de referencia y sexo

Fuente	Universo	Período al que se refiere la medición	Hombres		Mujeres		Total	
			N	%	N	%	N	%
PERMANENTES								
Censo Agrícola 2007	Silvoagropecuario	Marzo-mayo 2007	168.262	89,4	19.894	10,6	188.156	100
Casen 2006	Agropecuarios	Octubre-Noviembre 2006	176.051	90,1	19.289	9,9	195.340	100
Casen 2009	Agropecuarios	15 octubre-15 diciembre 2009	145.125	89,7	16.618	10,3	161.743	100
Nueva Encuesta Nacional de Empleo ¹⁰⁷	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Febrero-Marzo-Abril 2010	187.200	89,7	21.590	10,3	208.790	100
		Mayo-Junio-Julio 2010					203.260	100
		Agosto-Sept.-Oct. 2010	187.690	91,6	17.260	8,4	204.950	100
		Nov.- Dic. 2010-Enero 2011 ¹⁰⁸	193.150	89,3	23.150	10,7	216.300	100
TEMPORALES								
Censo Agropecuario y Forestal 2007	Silvoagropecuario	Mayo - Junio - Julio 2006	117.800	77,3	34.654	22,7	152.454	100
		Agosto - Sept. - Oct. 2006	140.696	72,8	52.440	27,2	193.136	100
		Nov. - Dic. 2006 - Enero 2007	244.487	62,6	146.000	37,4	390.487	100
		Febrero - Marzo - Abril 2007	264.718	65,8	137.657	34,2	402.375	100
Censo Agropecuario y Forestal 2007	Frutícola ¹⁰⁹	Mayo - Junio - Julio 2006	75.261	74,1	26.305	25,8	101.566	100
		Agosto - Sept. - Oct. 2006	80.237	68,5	36.870	31,5	117.107	100
		Nov. - Dic. 2006 - Enero 2007	159.353	56,7	121.679	43,3	281.032	100
		Febrero - Marzo - Abril 2007	147.081	58,7	103.374	41,2	250.455	100
Nueva Encuesta Nacional de Empleo ¹¹⁰	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Febrero - Marzo - Abril 2010	220.140	71,9	86.230	28,1	306.370	100
		Mayo- Junio - Julio 2010	155.090	79	41.280	21	196.370	100
		Agosto - Sept. - Oct. 2010	171.230	77,8	48.820	22,2	220.050	100
		Nov. - Dic. 2010 - Enero 2011 ¹¹¹	223.026	68,8	100.945	31,2	323.971	100
Casen 2006	Agropecuarios	Octubre - Noviembre 2006	188.396	64,2	104.813	35,8	293.209	100
Casen 2009	Aropecuarios	15 octubre - 15 diciembre 2009	188.225	66,4	95.420	33,6	283.645	100

Fuente: Elaboración propia a partir de Censo 2007, NENE 2010, 2011 (INE) y CASEN 2006-2009.

Cuadro Anexo 3: Empleo temporal femenino silvoagropecuario y pesca según tamaño de la explotación por trimestres

Tamaño de la explotación	Mayo-Julio		Agosto-Octubre		Noviembre-Enero		Febrero-Abril	
Menos de 20 hectáreas	5.787	16,7%	12.743	24,3%	31.536	21,6%	33.451	24,3%
Entre 20 y 99,9 hectáreas	8.525	24,6%		30,4%	51.246	35,1%	46.253	33,6%
Entre 100 y 499,9 hectáreas	12.892	37,2%	16.204	30,9%	47.012	32,2%	44.050	32%
Entre 500 y 1.999,9 hectáreas	5.094	14,7%	4.982	9,5%	11.534	7,9%	10.324	7,5%
Más de 2.000 hectáreas	2.356	6,8%	2.570	4,9%	4.672	3,2%	3.579	2,6%
Total	34.654	100%	52.440	100%	146.000	100%	137.657	100%

Fuente: INE. VII Censo Nacional Agropecuario y Forestal 2007.

¹⁰⁷ Se refiere a los/as trabajadores/as dependientes de la rama agricultura, caza, ganadería y silvicultura, cuya duración de contrato o acuerdo de palabra es definido.

¹⁰⁸ Solo en el caso del trimestre NDE 2011 se pudo filtrar por código de ocupación a 1 dígito, seleccionando a los trabajadores de los códigos 6, 7, 8 y 9 que corresponden a agricultores y trabajadores/as calificados, operarios/as, operadores/as de instalaciones y trabajadores/as no calificados, el resto de los trimestres tiene a todos/as los/as asalariados/as.

¹⁰⁹ Los datos de fruticultura se obtuvieron de Mena, ODEPA 2011.

¹¹⁰ Se refiere a los/as trabajadores/as dependientes de la rama agricultura, caza, ganadería y silvicultura, cuya duración de contrato o acuerdo de palabra es definido.

¹¹¹ Solo en el caso del trimestre NDE 2011 se pudo filtrar por código de ocupación a 1 dígito, seleccionando a los trabajadores de los códigos 6, 7, 8 y 9 que corresponden a agricultores y trabajadores/as calificados, operarios/as, operadores/as de instalaciones y trabajadores/as no calificados, el resto de los trimestres tiene a todos/as los/as asalariados/as.

Cuadro Anexo 4: Temporeros/as agropecuarios totales según edad y sexo 2009

Tramo edad	Hombre		Mujer	
20 años y menos	22.024	11,7%	10.532	11%
21-30 años	43.224	23%	20.464	21,5%
31-40 años	40.668	21,6%	24.606	25,8%
41-50 años	40.569	21,6%	24.464	25,6%
51-60 años	28.888	15,3%	13.165	13,8%
61 y más años	12.852	6,8%	2.190	2,3%
TOTAL	188.225	100%	95.420	100%

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2009. Mideplan.

Cuadro Anexo 5: Temporeros/as totales según sexo y edad Trimestres DEF 2010 y EFM 2010

Tramo edad	Trimestre DEF 2010				Trimestre EFM 2010			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
20 y menos años	36.920	15,4	12.901	12,1	33.791	14,6	13.465	13,5
21-30 años	49.571	21,1	26.084	24,5	45.643	19,8	23.405	23,5
31-40 años	49.408	21	27.531	25,9	49.303	21,3	24.729	24,9
41-50 años	52.339	22,3	26.826	25,2	54.469	23,6	26.208	26,4
51-60 años	29.457	12,5	11.507	10,9	30.829	13,3	10.551	10,6
61 y más años	18.218	7,7	1.589	1,5	17.008	7,4	1.090	1,1
TOTAL	235.913	100	106.438	100	231.043	100	99.448	100

Fuente: Elaboración propia en base a NENE 2010.

Cuadro Anexo 6: Asalariados/as temporales según sexo y estado conyugal, 2009

Estado conyugal	Total país				Región de O'Higgins			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Casado/a/conviviente	100.645	53,5	49.902	52,4	21.316	54,7	11.722	53,7
Soltero/a	77.549	41,2	20.464	36,7	15.584	40	8.182	37,5
Anulado/divorciado/ separado/a	7.986	4,2	8.693	9,1	1.633	4,1	1.624	7,5
Viudo/a	2.045	1,1	1.764	1,8	438	1,1	312	1,4
TOTAL	188.225	100	95.420	100	38.971	100	21.840	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2009. Mideplan.

Cuadro Anexo 7: Temporeros/as agropecuarios según lugar que ocupa en la familia en relación al jefe de núcleo, 2009

Lugar que ocupa en la familia	Total país				Región de O'Higgins			
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Jefe/a de núcleo	105.325	55,9	35.251	37	21.984	56,4	7.444	34,1
Esposo/a jefe de núcleo	12.437	6,6	42.190	44,2	2.368	6,1	10.030	45,9
Hijo/a	61.354	32,6	15.780	16,5	12.644	32,4	3.715	10,8
Otro familiar	8.387	4,5	1.580	1,7	1.853	4,8	641	2,9
No familiar	722	0,4	619	0,6	122	0,3	10	0
Total	188.225	100	95.420	100	38.971	100	21.840	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2009. Mideplan.

Cuadro Anexo 8: Temporeros/as agropecuarios según sexo y zona de residencia, 2009

Zona de residencia	Total país 2009				Región de O'Higgins 2009			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Urbano	91.561	48,6	54.877	57,5	18.281	46,9	11.320	51,8
Rural	96.664	51,4	40.543	42,5	20.690	53,1	10.520	48,2
Total	188.225	100	95.420	100	38.971	100	21.840	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2009. Mideplan.

Cuadro Anexo 9: Distribución regional de temporeros/as en Chile, 2009

Región	Hombre	%	Mujer	%
Arica y Parinacota	1.620	0,9	237	0,1
Tarapacá	58	0	11	0
Antofagasta	224	0,1	7	0
Atacama	2.893	1,5	2.020	2,1
Coquimbo	16.797	8,9	8.469	8,9
Valparaíso	15.896	8,4	9.163	9,6
R. M.	22.297	11,8	13.174	13,8
O'Higgins	38.971	20,7	21.840	22,9
Maule	54.121	28,8	23.420	24,5
Biobío	19.038	10,1	11.216	11,8
Araucanía	10.111	5,4	3.266	3,4
Los Ríos	1.999	1,1	1.225	1,3
Los Lagos	3.423	1,8	1.318	1,4
Aysén	481	0,3	45	0,1
Magallanes	292	0,2	0	0
TOTAL	188.225	100	95.420	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2009. Mideplan.

Cuadro Anexo 10: Total asalariados/as y temporeros/as agropecuarios según pobreza, 2006

Situación	Total asalariados/as de la fuerza laboral				Total temporeros/as agropecuarios Agrícolas			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Pobre	236.304	8,8	67.634	5,3	33.168	17,1	14.610	13,9
No pobre	2.453.577	91,2	1.211.312	94,7	155.228	82,4	90.203	86,1
Total	2.689.881	100	1.278.946	100	188.396	100	104.813	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2006. Mideplan.

Cuadro Anexo 11: Asalariados/as según estabilidad en el empleo y pobreza, 2009

Condición de estabilidad	Mujeres					Hombres				
	Pobre		No pobre		Total	Pobre		No pobre		Total
Permanente	1.026	5,5%	17.658	94,5%	100%	10.616	7,7%	126.990	92,3%	100%
Temporal	12.453	13,1%	82.967	86,9%	100%	29.104	15,5%	159.121	84,5%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2009. Mideplan.

Cuadro Anexo 12: Trabajadores/as con relación laboral definida según situación contractual y sexo.

Trimestre Noviembre-Enero 2011

Existencia de contrato	Total asalariados/as dependientes				Total asalariados/as Agricultura			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Sí, escrito	714.230	70,7	424.368	70,8	122.488	54,9	62.221	61,6
No	295.399	29,3	175.078	29,2	100.538	45,1	38.724	38,4
Total	1.009.629	100	599.446	100	223.026	100	100.945	100

Fuente: Elaboración propia en base a NENE 2010-2011. INE.

Cuadro Anexo 13: Temporeros agrícolas según situación contractual y tramo de edad, 2009

Situación contractual	Hombres				Mujeres			
	Menor 25	26-45	46-64	65 y más	Menor 25	26-45	46-64	65 y más
Sí, firmó	45,4%	52%	49,3%	28,3%	53,6%	62%	56,9%	26,8%
Sí, pero no ha firmado	3%	3%	2,3%	4%	2,2%	4,5%	4,2%	40,4%
No tiene	48,1%	42%	45,1%	65%	39,1%	32,1%	34,9%	32,8%
No se acuerda	3,5%	3%	0,3%	2,7%	5,1%	1,4%	4%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2009. Mideplan.

Cuadro Anexo 14: Temporeros/as Agrícolas según existencia de trabajo secundario por sexo y año

Trabajo sec.	Año 2006				Año 2009				Año 2009 Región de O'Higgins			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
Sí	6.008	3,2%	2.464	2,4%	7.872	4,2%	3.891	4,1%	1.872	4,8%	852	3,9%
No	181.470	96,4%	101.387	96,7%	180.353	95,8%	91.529	95,9%	37.099	95,2%	20.988	96,1%
Sin dato	818	0,4%	962	0,9%	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	188.396	100%	104.813	100%	188.228	100%	95.420	100%	38.971	100%	21.839	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuestas CASEN 2006 y 2009. Mideplan.

Cuadro Anexo 15: Participación en organizaciones de temporeros/as según sexo, 2009

Organización	Población total		Total asalariados/as		Total temporeros/as agrícolas	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
No participa	80,6%	80,4%	81,5%	83,8%	78,8%	80,5%
Junta de vecinos	4,6%	5,9%	4,5%	4,4%	8,5%	12,7%
Club deportivo	6%	1%	6,5%	1,1%	8,2%	0,8%
Grupo religioso	3,9%	5,9%	1,5%	1,5%	2%	2,5%
Sindicato	0,9%	0,5%	3,4%	4,8%	0,1%	0,1%
Otras organizaciones	3,9%	6,3%	2,6%	4,4%	2,4%	3,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2009. Mideplan.

IX.3. Tablas Anexas

Tabla 1: Certificaciones

Certificación	Nivel de aplicación	Focos principales	Componentes laborales
Eurepgap – GlobalGap	Buenas Prácticas Agrícolas predios	En 1997 los supermercados europeos miembros del grupo EUREP (Euro-Retail Produce Working Group), supermercados británicos y de Europa continental, la crearon con un enfoque inicial sobre el control de la contaminación química de los productos, la que progresivamente se actualizó, armonizando estándares existentes e incluyendo aspectos de protección social y ambiental.	Módulo ético social GRAS
Chile Gap	Buenas Prácticas Agrícolas predios	Los ejes centrales son la inocuidad alimentaria, aspectos biológicos y control integrado de plagas; protección del medio ambiente a través de una gestión eficiente de recursos energéticos naturales y la protección de la flora y fauna nativa.	Responsabilidad Social Empresarial en aspectos laborales y de salud de los trabajadores
Nurture de Supermercado TESCO	Buenas Prácticas Agrícolas predios	Uso racional de productos fitosanitarios, fertilizantes y materia orgánica; prevención de contaminación; protección de la salud humana y bienestar laboral; uso sostenible de agua, energía y otros recursos naturales; reciclaje y reutilización de materiales y conservación del paisaje y de flora y fauna ¹¹² .	Protección de la salud humana y bienestar laboral
Supermercados estadounidenses Wal-Mart y Davis Fresh	Buenas Prácticas Agrícolas predios	Se desconoce su contenido.	Norma social, con estrictas exigencias de prácticas laborales
Rainforest Alliance	Sello de predios y productos	Certificación basada en criterios de equidad social, protección ambiental y viabilidad económica ¹¹³ En el proceso de certificación los predios son auditados por un organismo independiente autorizado por la Red de Agricultura Sostenible. Los diez ámbitos de la norma son sistema de gestión social y ambiental, conservación de ecosistemas, protección de la vida silvestre, conservación de recursos hídricos, trato justo y buenas condiciones para los trabajadores, salud y seguridad ocupacional, relaciones con la comunidad, manejo integrado del cultivo, manejo y conservación del suelo, y manejo integrado de desechos ¹¹⁴ .	Certificación incluye trato justo y buenas condiciones para los trabajadores
ISO 26.000	Guía de buen comportamiento empresarial	Certifica derechos humanos, de consumidores, medio ambiente, prácticas laborales, prácticas operacionales justas, gobernanza organizacional e involucramiento y desarrollo de la comunidad.	
SA 8000	Norma empresarial para todo lugar de trabajo	Todo lugar de trabajo debe ser administrado garantizando los derechos humanos básicos, basándose en la Declaración Universal de Derechos Humanos de N.U. y convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Establece pautas transparentes, medibles y verificables para certificar el desempeño de empresas en áreas como trabajo infantil, trabajo forzado, higiene y seguridad, libertad de asociación, discriminación, prácticas disciplinarias, horario de trabajo (establece un límite de 12 horas extras por semana remuneradas a una tarifa especial).	Es la norma que más apunta al bienestar de los/as trabajadores/as. Su objetivo es el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo a través de la cadena de suministro.

¹¹² www.ecoagroasesorias.cl.¹¹³ <http://www.rainforest-alliance.org/es/agriculture/standards>¹¹⁴ <http://sanstandards.org/userfiles/file/RAS%20Norma%20para%20Agricultura%20Sostenible%20Julio%20de%202010.pdf>

Tabla 2: Guía de Interpretación de Chile de Módulo ético GRASP de GlobalGap

Puntos de control	Interpretación para Chile
1. Representación de los intereses de los empleados ante la administración	<ul style="list-style-type: none"> - Representantes del sindicato cuando exista (Art. 235 del Código del Trabajo). - Comité Paritario de Higiene y Seguridad (Art. 4 del Decreto Supremo N°54 de 1969), se puede considerar como representante de los intereses de los trabajadores frente al empleador en caso de ausencia de Sindicato o delegado de personal. En caso de empresas con menos de 25 trabajadores se cumple el requisito con el nombramiento/elección de una persona o consejo de empleados. - Otros representantes. Los trabajadores que no están afiliados al sindicato pueden elegir otro delegado del personal, pudiendo existir más de uno (Art. 302 del Código del Trabajo).
2. Existencia de un formulario/procedimiento de reclamaciones	No existe.
3. Existencia de una autodeclaración de buenas prácticas sociales firmada por la administración y el representante de los empleados (respeto de los convenios laborales fundamentales de la OIT)	El empleador tiene que respetar normas del Código del Trabajo como Art. 62 bis, principio de igualdad en las remuneraciones; Art. 13 y siguientes, sobre la edad mínima para contratar; Art. 212 y siguientes, sobre las organizaciones sindicales; y Art. 2, sobre no discriminación en materia laboral. Además de la ley sobre el salario mínimo y Convenios fundamentales de la OIT promulgados y ratificados (a exclusión del Convenio N° 29 sobre 'Trabajo Forzado' ratificado en 1933, pero no promulgado; y del Convenio N° 99 sobre 'Métodos para Fijación de Salarios Mínimos' ni ratificado, ni promulgado).
4. Conocimiento de las normas laborales del país por parte del responsable de salud y seguridad de los trabajadores y del representante de los empleados.	El empleador tiene que asegurarse que el representante del Comité Paritario y responsable de la seguridad social y laboral de los trabajadores conozca la legislación vigente sobre 'Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales' (Ley N° 16.744); y que el representante de los trabajadores (a nivel sindical o delegado) conozca la legislación laboral vigente: Código del Trabajo, Ley de Menores y Ley N° 19.069 sobre 'Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva'.
5. Existencia de las copias de los contratos laborales de cada empleado firmado por empleador y empleado, con todas las informaciones esenciales (nombre completo, nacionalidad, fecha de nacimiento, descripción del trabajo, salario, jornada y período de empleo)	El Código del Trabajo establece que el contrato de trabajo tiene que ser escrito y contener las siguientes informaciones (Art. 10): Lugar y fecha; individuación de las partes (nacionalidad, fecha de nacimiento e ingreso del trabajador); determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse; monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; duración y distribución de la jornada de trabajo (en caso de turnos se regula a través del reglamento interno); plazo; pactos que acordaren las partes; y los beneficios adicionales suministrados por el empleador. El Art. 9 del Código establece que el contrato tiene que ser registrado en su versión escrita en un plazo máximo de 15 días de la incorporación del trabajador; el plazo máximo baja a 5 días en caso de contrato por obra o faena, o de contrato de plazo fijo inferior a treinta días. El Art. 33 establece la obligación por el empleador de mantener un registro de asistencia.
6. Existencia de adecuada documentación del pago del salario: los empleados firman y reciben la planilla de pago que asegura transparencia	Por lo que establece el Art. 54 Inciso 2 del Código de trabajo, el empleador debe pagar la remuneración al trabajador en la forma preferida por el trabajador (cheque, efectivo, transferencia bancaria, cuenta vista o vale vista bancario); con el pago el empleador tiene que entregar un comprobante que indique el monto pagado (liquidación de sueldo), la forma de determinarla y las deducciones; el documento tiene que ser firmado por el trabajador (Art. 54 Inciso 3). La empresa con 5 o más trabajadores debe tener un libro auxiliar de remuneraciones, timbrado por el Servicio de Impuestos Internos (Art. 62).
7. Las planillas de pago demuestran el cumplimiento con las normas legales (horas extras, salario mínimo) y/o con los acuerdos de negociación colectiva	El Art. 44 del Código del Trabajo establece que el empleador puede acordar por unidad de tiempo (día, semana, quincena o mes) o por trato (pieza, medida u obra). El monto mensual tiene que respetar el salario mínimo mensual y en el caso de jornadas parciales de trabajo, el mínimo será calculado de manera proporcional a la jornada ordinaria de trabajo. El Art. 42 a) afirma que el salario no puede ser inferior al salario mínimo.
8. Demostración en los registros el no empleo de menores de edad	En caso de trabajadores menores entre 15 y 18 años, el empleador tiene que asegurarse que cumplan los requisitos y tiene que respetar las limitaciones asociadas a la naturaleza de la labor encomendada, estando completamente prohibido contratar menores de 15 años para las labores agrícolas (Art. 13 y siguientes del Código del Trabajo).
9. Evidencia que los niños de los empleados que viven en la explotación acceden a la educación escolar obligatoria	El Art. 19 N° 10 de la Constitución Política establece que la educación básica y media son obligatoria y, por eso, el Estado debe financiar un sistema gratuito. No se establece una edad escolar obligatoria. En el caso de los menores viviendo en la explotación es deber de la administración velar para que reciban la educación básica y media.
10. Existencia de un sistema de control de horas que clarifique las horas normales y extras	El Art. 33 del Código del Trabajo establece el deber por el empleador de llevar un libro de asistencia del personal o un reloj control con tarjetas de registro para controlar asistencia y horas de trabajo (ordinarias y extraordinarias), y así determinar los descansos.
11. Cumplimiento de la legislación y/o acuerdos de negociación colectiva en materia de horas de trabajo y descansos	Respeto de normas del Código del Trabajo como: Art. 10, N° 5; contrato debe establecer la duración y la distribución de la jornada de trabajo; Art. 22 Inciso 1; respeto del máximo de las horas semanales ordinarias (45 horas); Art. 32; la jornada extraordinaria no se puede transformar en permanente; Art. 28 Inciso 2; la jornada ordinaria no puede superar 10 horas por días; Art. 31 Inciso 1; la jornada extraordinaria no puede exceder de 2 horas por día; Art. 34 Inciso 1; se establece un descanso diario mínimo de al menos media hora al día; Art. 35; en el descanso semanal están incluidos los días festivos declarados por ley, los feriados legales y los días domingo. Respecto a los trabajadores agrícolas de temporada el empleador tiene que cumplir con los Art. 93 a 95 bis y el Decreto Supremo N° 45, de 1986, Reglamento sobre Trabajadores Agrícolas, Art. 1 y 4.

Tabla 3: Listado de informantes claves entrevistados

Nombre	Institución/organización	Cargo
Paulina Lobos	Ministerio del Trabajo	Abogada asesora Ministra
Ronald Bown y Rodrigo López	Asociación de Exportadores de Fruta ASOEX y su OTIC Agrocap	Presidente y gerente general
Ema Budinich	Sociedad Nacional de Agricultura, SNA	Gerente de Estudios y abogado asesor del Fiscal
Antonio Walker	Federación de Productores de Fruta, FEDEFruta	Presidente
Orlando Contreras	Confederación Triunfo Campesino	Vicepresidente
Raúl Aravena	Confederación Unión Obrero Campesino, UOC	Presidente
Segundo Steilen	Confederación Nacional Campesina	Presidente
Oscar de la Fuente	Confederación Campesina CONAGRO	Presidente
Alicia Muñoz, Francisca Rodríguez, Florencia Aróstica y Miryam Talabera	Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas, ANAMURI y RATMURI	Presidenta y directoras
Gustavo Rojas y Sergio Soto	ODEPA, Ministerio de Agricultura	Director y Asesor
Claudia Soto y Gonzalo Hinojoza	Empresa Nehuén Asesorías Agrarias	Agrónoma/o
José Luis Ugarte	Facultad de Derecho, Universidad Diego Portales	Experto Laboralista
María Elena Weisser y Mariela Ramos	Ministerio de Salud	



Capítulo IV

Conclusiones
Ximena Valdés

I. Presentación

Este trabajo se propone dar cuenta de los principales hallazgos de tres estudios sobre las asalariadas agrícolas, realizados en Argentina, Brasil y Chile por iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO).

A partir de la constatación de que el rasgo que comparte la gran mayoría de las asalariadas es la temporalidad del empleo, documentar la situación de esta categoría laboral en distintos mercados de trabajo (tabaco, limón, uva, mango y fruta en general) y en diferentes territorios, tiene como objetivo construir una agenda encaminada a evidenciar ante distintos actores los problemas de precarización laboral y vulnerabilidad social que los citados estudios hacen visibles.

Un análisis que tiene por eje la pobreza obliga a poner en relación la situación de las asalariadas, las relaciones contractuales y la esfera de las políticas sociales y sistemas públicos de protección social, ya que la integración precaria al mercado laboral y la manifiesta vulnerabilidad de estas trabajadoras no logran responder por sí solas a la reproducción social de esta situación.

Ante la información que brindan los casos de estudio, que no presenta uniformidad en los datos, el análisis presenta ciertas limitaciones: se evidencian algunos vacíos y diferencias notables en las estadísticas de cada país, así como diferentes formas de medición de la pobreza.

La exposición considera los siguientes aspectos: una introducción que releva los elementos contextuales comunes a los tres países, así como algunas diferencias, e incorpora alcances conceptuales útiles para la interpretación de los hallazgos; una segunda sección está destinada a dar cuenta de la pobreza de los territorios, y cuando es posible de las propias asalariadas, así como del proceso de urbanización de la fuerza de trabajo agrícola; una tercera sección está destinada a definir el lugar de las mujeres en el mercado de trabajo; una cuarta, a dar cuenta del peso y significación de las mujeres en los mercados de trabajo por producto; una quinta sección se refiere a las relaciones contractuales; la sexta sección, a los dispositivos públicos como seguros de desempleo, programas antipobreza y de protección social; para finalizar, la séptima parte incluye una propuesta de agenda para la acción pública.

II. Introducción

La feminización del mercado de trabajo agrícola en las últimas décadas constituye un fenómeno extendido y común en la región. Los estudios objeto de este análisis¹¹⁵ dan cuenta de la inclusión asalariada de las mujeres en las cadenas y procesos productivos localizados en el noroeste argentino, el noreste brasileño y la zona central chilena.

Según los hallazgos de dichos estudios, el rasgo común en este tipo de inserción laboral es el empleo temporal o transitorio de las mujeres y su débil presencia en el empleo permanente. Esta discriminación está atada a concepciones sobre habilidades masculinas y femeninas y patrones culturales de división del trabajo por género.

Los contextos en que actúan las mujeres asalariadas muestran semejanzas entre los distintos mercados de trabajo de frutas, con variantes en el tabaco.

¹¹⁵ De Susana Aparicio (Argentina); Pedro Gama (Brasil); Pamela Caro (Chile).

Entre las principales semejanzas se cuenta la reconversión productiva debida a la reorientación de la agricultura a los mercados externos y/o a los procesos de modernización y cambios tecnológicos introducidos en cultivos preexistentes; también una mayor capitalización de las empresas según su tamaño, el acceso a nuevas tecnologías y el surgimiento de nuevas calificaciones laborales, la concentración de tierras y el dominio de las grandes exportadoras en las cadenas productivas. Estas empresas de gran porte generan eslabonamientos hacia atrás y hacia adelante, incluyendo el acopio de la producción de pequeñas y medianas empresas, la agricultura por contrato, y en muchas ocasiones la industrialización de la fruta, hasta llegar a la comercialización.

Otro elemento que comparten los tres casos es la incidencia de las crisis cíclicas de los mercados internacionales en los mercados de trabajo, además de la presión derivada de la convertibilidad de las monedas nacionales. Ambos factores incidirían en la baja de la rentabilidad de las empresas, afectando los mercados de trabajo ya sea con la disminución del empleo o desmejorando las condiciones laborales. En situaciones de diversificación de mercados de destino de los productos, estos fenómenos se verían amortiguados por el papel que juega la demanda interna. Así también, los mercados de trabajo serían menos sensibles a estos factores cuando existe mayor diversificación productiva.

La pobreza afecta a los territorios de cultivo y plantación, y tanto el noroeste argentino como el nordeste brasileño y la zona mediterránea chilena muestran una creciente participación de trabajadoras urbanas en el empleo agrícola y frutícola, fenómeno que se despliega paralelamente a los mayores niveles de pobreza en zonas urbanas. La urbanización de las asalariadas agrícolas se explicaría por la localización de las plantas agroindustriales en zonas urbanas y periurbanas¹¹⁶.

Si se considera que la precarización del empleo se refiere no solo a la inestabilidad, sino también a la informalidad, al desmejoramiento de las condiciones laborales y a la ausencia, debilidad o incumplimiento de las protecciones al trabajo, en los tres casos de estudio es común encontrar mayor precariedad laboral en las pequeñas explotaciones, aunque el empleo precario, informal y escaso en protecciones sociales se encuentra en todo tipo de unidades productivas, tanto en la fruticultura como en el tabaco.

Las situaciones de pobreza, incluso de indigencia, involucran a segmentos importantes de las asalariadas agrícolas y suelen vincularse con informalidad laboral. No obstante, más allá de la informalidad, el problema central de la inserción de las asalariadas agrícolas en la estructura social surge de la inestabilidad salarial derivada de su inclusión intermitente y estacional en el mercado de trabajo que, a menudo, convive con altos niveles de pobreza en los territorios, regiones y zonas de residencia de las asalariadas (particularmente en zonas periurbanas, *agrovillas*, etc.).

En todos los países existen políticas y programas de combate a la pobreza para amortiguar estas situaciones. Las políticas sociales focalizadas en este sector laboral, o aquellas a las que pueden acceder las trabajadoras temporales, tienden a mostrar –con matices según los casos en estudio– una proliferación de planes y programas que conviven con el empleo temporal.

Dichos programas por lo general muestran coberturas limitadas desde el punto de vista territorial y no incluyen a todas las trabajadoras temporeras. Por otra parte, algunos de estos dispositivos suelen caracterizarse por su inestabilidad y dependencia de los cambios de gobierno.

¹¹⁶ Podría deberse, además, a la menor oferta de empleo en la manufactura por las consecuencias de la globalización sobre el sector secundario, y también al bajo nivel de escolaridad, que frena el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en el sector servicios.

En todos los países existen además dispositivos para paliar la inestabilidad laboral, entre ellos los seguros de desempleo y los programas interzafra, pero no siempre se trata de iniciativas de acceso universal, ya que por desvinculación de las trabajadoras con las instituciones de asistencia, o bien debido a bajos niveles de escolaridad y participación social, muchas de ellas no exigen sus derechos.

Las salidas para mitigar el impacto del trabajo temporal a través de las políticas sociales hacen visible una lógica dicotómica entre lo social y lo laboral. Tal dicotomía se encarna en la coexistencia de políticas sociales compensatorias a la pobreza y al salario estacional junto con normas laborales e instituciones que, en sí mismas, producen vulnerabilidad social: ya sea por el tipo de relaciones contractuales, ya sea por la baja densidad de las instituciones fiscalizadoras del trabajo que contribuyen a la informalidad del empleo.

Es decir que los Estados crean paliativos dirigidos a poblaciones pobres y con empleo temporal, pero estos mismos Estados no tienen capacidad institucional para velar por el cumplimiento de los derechos laborales, ejerciendo controles sobre los empleadores a favor de la mayor formalización del empleo. Por otra parte, las legislaciones del trabajo, al admitir un tipo de contrato con un piso mínimo salarial relacionado con el rendimiento, contribuyen a la fragmentación y parcialización contractual. Esta dicotomía se manifiesta también en el rasgo estructural del mercado de trabajo temporal: intermitencia del empleo y políticas públicas que compensan el desempleo estacional, bajo escenarios de persistencia de la pobreza.

La asalarización constituye una estrategia del sujeto para escapar a la pobreza y lograr mejores condiciones de vida, incluyendo independencia de la tutela familiar o conyugal. Esto aliviana las transferencias estatales hacia estas categorías sociales integradas en forma intermitente el mercado laboral.

El acceso de las mujeres al mercado de trabajo, como lo indican los estudios, logra mitigar la pobreza de buena parte de los hogares, pero además contribuye a elevar su estatus en la familia y en la sociedad. Se sostiene incluso que entre las asalarizadas del limón hay indicios de cambios en los patrones de género a nivel familiar: hombres desplazados al ámbito doméstico, mujeres proveedoras del sustento económico.

A partir de la asalarización femenina y su impacto en las relaciones de género en las familias o unidades domésticas, los estudios dan cuenta de la importancia que adquiere la autonomía económica en el cambio de patrones y relaciones de poder en la vida de las trabajadoras. Sin embargo, existen barreras en el mercado de trabajo para sostener en forma duradera esa autonomía, dada la existencia intermitente de salario, ya que el salario es un elemento clave para establecer negociaciones en la vida privada que permitan la afirmación del sujeto.

¿Es que las temporeras solo trabajan en las labores feminizadas de los productos considerados?

Dado el enfoque por producto, en los estudios no queda claro si hay otras oportunidades de empleo en los territorios de implantación de la uva, el mango, el limón, el tabaco y las frutas en general, salvo algunas alusiones a empleos o generación de ingresos no agrícolas (empleo doméstico, artesanías, pequeño comercio) y empleo en otros rubros agrícolas. Es muy probable que entre las asalarizadas exista rotación y multifuncionalidad en el empleo, especialmente entre las jefas de hogar. Si la demanda de empleo por producto en la fruticultura organiza el tiempo de asalarización de las mujeres, es posible suponer que una franja de las "temporeras" trabaje en otros rubros agrícolas cuando ya no hay demanda en esos rubros. La inclusión en los estudios

del uso del suelo en los territorios podría haber dado mayores elementos para establecer nuevas hipótesis sobre posibles rotaciones laborales en la agricultura¹¹⁷.

Por otra parte, el mejoramiento del estatus de las mujeres se haría extensivo al actor colectivo por cuanto también se presentan algunas evidencias sobre la inclusión de las mujeres en el ámbito sindical y/o la aparición de nuevos referentes colectivos de mujeres que estarían contribuyendo a generar cambios al interior del sindicalismo.

Se pone de manifiesto que la generación de puestos de trabajo en la agricultura de exportación ha creado a un nuevo actor laboral que está contribuyendo a una reformulación del actor colectivo, ya sea incorporando a las mujeres al mundo sindical con demandas que corresponden a su condición de género –y clase–, ya sea generando nuevos referentes como las organizaciones sociales de mujeres. Más allá de la diversificación de las demandas sindicales a favor de los problemas que aquejan a las mujeres, en Brasil lograron establecer la negociación colectiva para el conjunto de los trabajadores temporales. El ámbito de la producción de tabaco parece ajeno a estos procesos.

Aunque estos puestos de trabajo se hayan abierto en un escenario de devaluación del trabajo causado por el debilitamiento de los sistemas de protección (Castel, 1997), la situación de las asalariadas agrícolas se inscribe hoy en un contexto que merece interpretaciones complejas: por un lado hay evidencias de informalidad, precarización y vulnerabilidad social; por otro, ya sea a nivel individual como colectivo, las trabajadoras parecen tomar parte de incipientes transformaciones culturales y de ciertos avances en la ciudadanía laboral¹¹⁸.

No obstante, y pese a la incidencia del salario en la conformación de un sujeto con mayor independencia y autonomía, este tipo de integración salarial caracterizada por la inestabilidad del salario e importantes niveles de precarización e informalidad laboral se impone como barrera que frena una salida para superar la pobreza. Vale la pena puntualizar que pese a que transcurrieron de tres a cuatro décadas¹¹⁹ desde la implantación de los cultivos y plantaciones de frutales y la instalación de los complejos industriales y cadenas productivas volcadas a la exportación, la pobreza perdura en las zonas frutícolas y tabacaleras que se tomaron para este análisis, y un segmento significativo de las asalariadas debe sostenerse incorporándose a los programas sociales de lucha contra la pobreza y/o mitigación del desempleo. Esto muestra una vez más las características estructurales del mercado de trabajo temporal, que no puede comprenderse sino a partir de la relación entre producción, mercado laboral y políticas sociales.

¹¹⁷ Por ejemplo, en la Región de O'Higgins en Chile hay una gran diversificación en especies frutícolas entre especies mayores y menores, sin contar las hortalizas. Esta diversificación podría generar mayor demanda de trabajo no necesariamente en las mismas épocas del año, produciendo rotaciones laborales. Véase ODEPA/CIREN. Catastro frutícola Región Libertador Bernardo O'Higgins, Santiago 2009.

¹¹⁸ El caso brasileño en este aspecto es notablemente avanzado. Desde la década del 80 existe el Movimiento de Mujeres Rurales del Nordeste (MMTR). En el sindicato rural más grande del Valle de São Francisco, un 65% de la membresía es femenina. Las principales conquistas logradas por las mujeres son la negociación colectiva desde 1994. Dentro de las negociaciones colectivas se incluyen las regulaciones de tareas según particularidades físicas y fisiológicas, el asedio sexual y moral a las trabajadoras, garantía de empleo a las trabajadoras embarazadas, permisos para consultas médicas, instalación de guarderías para niños en edad de amamantamiento en empresas con más de 20 operarias, remuneración de tres semanas en caso de aborto involuntario. Este conjunto de derechos, aunque no siempre son respetados por los empleadores, pueden ser materia de fiscalización por parte de los sindicatos.

¹¹⁹ Estamos frente a la instalación de cultivos y plantaciones de los años 70 y 80, lo cual muestra que hace 30 o 40 años se establecen estos mercados de trabajo. Véase por ejemplo para el Valle de São Francisco "Labour Process and Workers: Bargaining Power in Export Grape Production, North East Brazil", Ben Selwyn. *Journal of Agrarian Change*, Vol. 7, N° 4, October 2007, pp. 526-553. Del mismo autor: "Globalized Horticulture: The formation and Global Integration of Export Grape Production in North Brazil" en: *Journal of Agrarian Change*, Vol. 10, N° 4, October 2010, pp. 537-563.

Se encontraron diferencias en las relaciones capital-trabajo en los países, que se manifiestan en la inexistencia (Chile) o existencia de procedimientos de negociación colectiva (Argentina y Brasil), lo que representa distintos escenarios y desafíos para el asalariado agrícola. En este aspecto, el “Estatuto del Temporero” actualmente en discusión en Chile podría ser ejemplo de una modalidad en las relaciones capital-trabajo que debilita al actor colectivo, favoreciendo además la legitimación de condiciones de trabajo adversas¹²⁰.

Para concluir, aunque en los estudios esto se apunte solo como un tema promisorio frente a la debilidad de las instituciones que deben ejercer como agentes de regulación y fiscalización, han ganado creciente importancia instituciones internacionales privadas que vigilan la calidad de los productos, en la forma de diferentes tipos de certificaciones. Aunque centradas en proteger la demanda de los países consumidores, algunas suelen incorporar aspectos referidos a la calidad del empleo (en particular TESCO). Los estudios muestran que estos dispositivos contribuirían al menos a la mayor formalización del empleo. Esto abre interrogantes sobre el peso relativo que tienen las instituciones nacionales que regulan el trabajo en los distintos países, y muestra que para aumentar la protección del trabajo de las/os asalariadas/os, las normas del mercado internacional constituyen un referente de interlocución interesante, al que las organizaciones de trabajadores/as podrían recurrir para ampliar las exigencias de las certificaciones laborales.

Por último, y pese a la heterogeneidad de los datos o la carencia de información para algunos países, los estudios muestran problemas inherentes a la condición de género de las trabajadoras, sobre todo en relación al cuidado de los niños, débilmente resguardado por las legislaciones y con escasa cobertura en los programas orientados a la protección a la infancia. Las trabajadoras representan diversas fajas etarias, aunque se registra una mayor presencia en el mercado de trabajo de las mujeres en edad reproductiva. Solo en casos excepcionales, como en algunos municipios en el Valle de São Francisco en Brasil, o con programas en Tucumán para las asalariadas del limón y programas de atención a los hijos de las temporeras en época estival en Chile (con baja cobertura, inexistentes en muchas regiones), las madres-trabajadoras cuentan con apoyo para el cuidado de la infancia. Esto hace suponer que las labores de cuidado infantil recaen en la familia, en el sistema de parentesco o en el vecindario, lo que impide una atención profesionalizada que prepare a los niños para el ingreso al sistema escolar o brinde posibilidades de instrucción y esparcimiento mientras las madres trabajan. La excepción la constituye el modelo de un municipio brasileño con extensión horaria adecuada al trabajo de las madres, mientras que en Chile los programas no cubren necesariamente los horarios de trabajo.

Alcances conceptuales

La noción de “pobreza moderna” (Bengoa, 1995), diferente de la “pobreza por atraso” o falta de exposición al desarrollo, es útil para interpretar este tipo de integración inestable al mercado de trabajo, entendiendo que en contextos de flexibilidad laboral se produce un nuevo tipo de pobreza, la “pobreza asalariada”. Esta noción parece adecuada para nombrar los fenómenos de flexibilidad anudados a la precarización laboral y vulnerabilidad social en sectores de punta de la economía, como ocurre con la fruticultura de exportación. La “asalarización de la pobreza” (Díaz, 1991) define la situación en que se desenvuelve la vida de parte importante de las mujeres que

¹²⁰ Al respecto, cabe mencionar el papel que juega la negociación colectiva en el aumento del salario (caso brasileño y argentino). Un ejemplo interesante es el caso del salmón en Chile, en que la existencia de sindicatos y negociación colectiva logra mejorar los niveles salariales, así como garantizar la negociación entre empleadores y trabajadores, tanto del salario base como los otros componentes salariales: bono de producción, gratificaciones, bono de asistencia, etc. Véase Díaz, Estrella: “Operarios y operarias de plantas de proceso en industria del salmón: estudio de remuneraciones”. Región de Los Lagos, Dirección del Trabajo, Santiago, 2009.

ganan un salario durante parte del año en la agricultura orientada a la exportación, en particular para el caso del tabaco en Jujuy, donde hay evidencia de importantes niveles de indigencia¹²¹.

La raíz de la “asalarización de la pobreza” se encontraría en la combinación del trabajo precario con la vulnerabilidad social. Precario, por los niveles de informalidad encontrados; vulnerable, por la combinación de la inestabilidad laboral con la incompleta cobertura de las protecciones sociales en salud, jubilación, seguro de desempleo, etc. Esta inclusión asalariada se produce cuando el trabajo ha devenido flexible en beneficio de la racionalización de los costos laborales de las empresas (flexibilidad interna). Como sugiere Castel en *La metamorfosis de la cuestión social* (1997), la categoría laboral de las asalariadas (en realidad del conjunto de los asalariados temporales) se encuentran entonces a medio camino entre la inclusión y la exclusión social, lo que pavimenta el camino hacia la vulnerabilidad. Esto se encarna para las asalariadas agrícolas en el predominio del trabajo temporal, en las formas de pago asociadas al rendimiento, y la protección social que presenta dos tipos de problema para una franja significativa de trabajadoras: una cobertura parcial acentuada por la informalidad y por la subcontratación, y bajos aportes al sistema previsional, por la intermitencia de las cotizaciones.

Las formas de contratación relacionadas al rendimiento o el salario a destajo no necesariamente tienen por resultado niveles de remuneración superiores al salario mínimo. Tal modalidad de pago castiga a las trabajadoras menos diestras (jóvenes inexpertas y mayores con capacidades limitadas) o promueve el aumento de la jornada laboral para obtener rendimientos que permitan superar el nivel del salario mínimo. No hay evidencias de las repercusiones que tiene esta modalidad contractual en la salud de las trabajadoras.

Aunque hay legislaciones que resguardan mejor los derechos laborales que otras, los sistemas de remuneración y tipos de contrato son semejantes: gana terreno el pago a destajo y la fragmentación o parcialización de los contratos, que van acompañados por grados variables de informalidad.

Tales características del mercado de trabajo muestran que la reproducción social de esta categoría se sostiene en dos pilares: el empleo generado por las empresas y el ingreso generado por el Estado a través de sus programas de lucha contra la pobreza. Hay, en consecuencia, un desplazamiento de los costos de reproducción social hacia el Estado, por la vía de transferencias monetarias focalizadas.

Sujetas a planes sociales para mitigar la pobreza, una franja importante de las trabajadoras del agro se desenvuelve y sitúa entre lo que se ha llamado el “precariado” –noción que traduce situaciones en el empleo marcadas por la incertidumbre y la vulnerabilidad social (Castel, 2009)– y la categoría de “asalariado” correspondiente a quienes se insertan en la estructura social a través del empleo formal.

¹²¹ Jorge Echenique en “Políticas de mercado y pobreza rural. El caso de Chile”, FAO 2010, muestra que el 16% de los asalariados agrícolas urbanos (50.000 efectivos) son pobres, al igual que el 8% de los asalariados rurales (23.000 efectivos); Otavio Valemtn Baldasi et al., en “Políticas del mercado de trabajo y pobreza rural”, FAO 2010, señala que entre los ocupados, el 65,6% de los asalariados son pobres.

III. Entornos de pobreza y tendencias a la urbanización de las asalariadas del agro

Fuentes y criterios disímiles para medir pobreza en los asalariados agrícolas (necesidades básicas insatisfechas en Argentina; ingresos equivalentes al 50% del salario mínimo en Brasil; ubicación frente a la línea de pobreza por ingresos en Chile) permiten situar el problema ya sea por categoría ocupacional, territorios, zona de residencia o sexo.

En Argentina, los asalariados agrícolas habitan provincias con un alto nivel de necesidades básicas insatisfechas (NBI). La cuarta parte de los asalariados en el país se encuentra frente a necesidades básicas insatisfechas, mientras que en la región noroeste la población con NBI alcanza al 42% (47,5% en Jujuy y 37% en Tucumán).

En Brasil, la pobreza femenina numéricamente es mayor en la zona urbana que en la rural: al 67% de las mujeres pobres son urbanas y 33% son rurales. En Pernambuco el 73% son urbanas y 27% rurales, y en Bahía 62% de las mujeres pobres son urbanas y 38% rurales, considerando que tienen una renta inferior a medio salario mínimo.

El número de mujeres pobres que trabaja en la agricultura con empleo permanente es reducido: 2.764 urbanas y 2.765 rurales en Pernambuco, y 4.692 urbanas y 3.649 rurales en Bahía. Este número aumenta cuando se trata de empleo temporal, llegando a 11.303 mujeres en Pernambuco (4.115 urbanas y 7.118 rurales) y a 61.509 en Bahía (17.721 urbanas y 43.788 rurales). Los datos indican que en Pernambuco el 32,8% de las que trabajan en la agricultura son trabajadoras permanentes, y el 67,2% son temporales. En Bahía, esta proporción corresponde al 12% y al 88% respectivamente. No obstante, el peso del empleo permanente en la agricultura de las mujeres pobres es muy bajo, considerando el número de mujeres que en ambos estados están en situación de pobreza. Los empleos agrícolas permanentes representan apenas el 0,3% del universo de las mujeres pobres de la región del noroeste y el 0,4% en Pernambuco y Bahía. Con respecto a los empleos temporales, representan el 0,7% en Pernambuco y el 3% en Bahía, considerando el total de las mujeres pobres. Es decir, la agricultura contribuye muy limitadamente en la generación de empleos para las mujeres pobres (PNAD, 2009). Sin embargo, los ingresos de las asalariadas agrícolas permanentes son superiores a las rentas percibidas por las mujeres pobres en otras actividades. En Pernambuco, es más alto el ingreso de las asalariadas de residencia urbana. Los ingresos percibidos por las asalariadas temporales son ligeramente superiores al ingreso percibido en otras actividades.

En Chile, las asalariadas agrícolas registran menores niveles de pobreza que sus pares hombres y los/as asalariados/as urbanos tienen mayores niveles de pobreza que los rurales. A nivel nacional la pobreza es mayor entre los asalariados agrícolas urbanos que entre los rurales.

En la Región de O'Higgins, el 6,7% de las temporeras y el 9% de los temporeros se clasificaron como pobres, proporciones más bajas que en el país, donde el 13,1% de las mujeres y 15,5% de los hombres se situaron en el nivel de pobreza. La relación empleo asalariado temporal con nivel de pobreza es menos desfavorable para mujeres que para hombres, puesto que solo el 10,3% de las mujeres asalariadas se sitúa en el quintil inferior de ingresos, frente al 17,6% de los asalariados hombres. Con relación a los asalariados temporales del país, O'Higgins presenta una situación más favorable puesto que, a nivel nacional, el 28,6% de los hombres y el 21,1% de las mujeres se sitúan en el nivel inferior de ingresos.

En Chile, la relación entre pobreza y formalización del empleo podría establecerse a partir del siguiente hecho: entre las asalariadas pobres solo el 42% del total firmó contrato de trabajo, en tanto entre las asalariadas no pobres el 66% firmó contrato. Por otra parte, los distintos niveles de

formalización del empleo se relacionan con el tamaño de la empresa, revelándose que a menor tamaño de la empresa hay mayor informalidad laboral (29,4% de los que trabajan en la microempresa tienen contrato de trabajo, 53% en la pequeña empresa, 70,3% en la mediana, y 80,3% en la gran empresa).

A nivel nacional, las diferencias entre asalariadas en situación de pobreza y no pobres muestran que los ingresos del trabajo de las pobres (73% del ingreso total) es más de tres veces inferior al ingreso del trabajo de las no pobres (87,5% del ingreso total), mientras que los subsidios percibidos por ambas categorías corresponden a \$31.680 (16,4% del ingreso total) en las pobres, y a \$24.010 en las no pobres (4,4% del ingreso total). Como resultado de estas diferencias, en los promedios de ingreso totales de la población femenina asalariada en la agricultura, las pobres cuentan con un ingreso total de \$192.718 y las no pobres con \$547.046, con un ingreso per cápita en los hogares de \$38.378 y \$127.711 respectivamente.

Paralelamente a la mayor pobreza urbana, los estudios revelan una tendencia hacia la urbanización de la fuerza de trabajo agrícola.

En Argentina el 60,5% de los trabajadores agrícolas tienen origen rural a nivel nacional mientras esa proporción llega al 57% en Jujuy y al 72,7% en Tucumán. No obstante, habría una creciente urbanización de los trabajadores agrícolas en cultivos como el limón: el 45% de los trabajadores transitorios, en este caso, reside en zonas urbanas, fenómeno que se manifiesta también entre los trabajadores del tabaco de Jujuy, aunque buena parte de ellos tiene residencia en las fincas tabacaleras donde la proporción de mujeres que trabaja en la agricultura aumenta en la medida que aumenta la ruralidad (13% de los trabajadores tabacaleros son mujeres, pero en las zonas rurales agrupadas esta proporción aumenta al 21% y en las dispersas al 25%).

La inserción de las mujeres en el tabaco y el limón muestra distintas situaciones que las diferencian, ya sea por residencia o por las condiciones del empleo: se distinguen las asalariadas con residencia rural con trabajo agrícola y las mujeres con residencia urbana con trabajo agroindustrial.

En Brasil, una parte significativa de las mujeres pobres empleadas en las actividades agrícolas tienen residencia urbana. Del total de las mujeres con empleos agrícolas permanentes, el 48% es de procedencia urbana, mientras que en los estados de Pernambuco y Bahía esa proporción alcanza el 50% y 56%, respectivamente. Lo mismo ocurre con las mujeres pobres con empleo agrícola temporal, en cuyo caso el 31% reside en área urbana. En Pernambuco y Bahía esta proporción es de 36% y 29% respectivamente.

En Chile, la urbanización de la fuerza de trabajo agrícola es mayor. Las asalariadas tienen residencia preferentemente urbana (57,5% a nivel nacional, frente al 48,6% de los hombres). En la región en estudio –O'Higgins– también la mayoría de las mujeres reside en zona urbana (52%) frente al 47% de los hombres.

Esta tendencia a una mayor urbanización de la fuerza de trabajo agrícola, aunque coincide con el aumento de los niveles de pobreza urbana, podría también deberse, como lo indican los estudios, al lugar de localización de los *packings*, que es donde trabajan más mujeres.

IV. La permanencia de la inestabilidad salarial: trayectorias laborales intermitentes

La participación de las mujeres en estos mercados de trabajo corresponde –en parte– al incremento de los cultivos de exportación como la fruta, altamente intensivos en mano de obra temporal, y por lo tanto con escasa oferta a puestos de trabajo permanente.

El empleo temporal se organiza según la estacionalidad de las distintas faenas y tareas en los ciclos productivos de cada especie. La temporalidad es lo que marca la inserción laboral femenina, caracterizada por tiempos de empleo sucedidos por tiempos de desempleo a lo largo del año que, sin embargo, se reiteran en cada campaña agrícola. Esto otorga a las trayectorias laborales un carácter a la vez discontinuo en el año y permanente en el tiempo.

La lógica de entrada y salida del mercado de trabajo coloca el problema de la inestabilidad salarial en el centro de las preocupaciones de las asalariadas agrícolas.

Aunque hay poca evidencia en los estudios (solo en el tabaco), la asalarización femenina también se explicaría por la paralela inestabilidad laboral masculina común al segmento del empleo temporal para ambos sexos, o bien a la insuficiencia del salario masculino. La coprovisión de los hogares es un mecanismo para encarar la reproducción de las unidades domésticas. Tal como lo revelan los datos de la encuesta en el tabaco en Jujuy, donde pese a un tipo de inscripción de las mujeres en el trabajo dada por vínculos familiares, es decir, derivada del lugar que tienen los hombres en la producción tabacalera (padres, hermanos, cónyuges), las mujeres aparecen como figuras clave en el mantenimiento de los hogares, más aún cuando se trata de familias monoparentales.

Ligada a esta evidencia, la conformación de la familia podría ser otro de los factores que impulsa a las mujeres a trabajar por un salario. Los estudios muestran el involucramiento de jefas de hogar y/o de núcleo en el empleo asalariado agrícola, lo que se advierte con claridad para el caso chileno donde un 37% de las asalariadas son jefas de núcleo (34,1% en O'Higgins). Las jefas de hogar suelen ser el sostén económico de los hogares, lo que se evidencia en la producción tabacalera, donde un 43,8% de las familias son monoparentales y donde el 20,3% de los hogares solo cuentan como único ingreso el de las mujeres.

Así, la composición y estructura familiar es un elemento que hace comprensibles tanto la asalarización femenina como las formas de reproducción social en hogares que no cuentan con otros ingresos que los que logran las mujeres.

Los estudios dan cuenta de una heterogeneidad de formas de reproducción social vinculadas tanto a la posición de las mujeres en la familia como al tipo de unidades domésticas (asalariadas, campesinas o la combinación de ambas). Esta heterogeneidad se manifiesta en la inclusión en el mercado de trabajo de las parejas e hijos/as de hogares jefaturados por hombres o por mujeres en el caso chileno, el aporte económico que hacen las mujeres en el tabaco en distintos tipos de familia, o el desplazamiento de mujeres pertenecientes a economías campesinas de zonas áridas hacia el empleo asalariado en zonas irrigadas del Valle de São Francisco en Brasil.

Por otra parte, se identifican cambios en el vínculo entre familia y trabajo, desde formas tradicionales en que las mujeres tienen una posición derivada de lazos familiares o de parentesco con el trabajador hombre, hasta las situaciones en que tienen un trabajo independiente del vínculo familiar, el trabajo asalariado femenino va a configurarse en un modo de reproducción familiar

que se aleja del patrón basado en la provisión económica masculina, incorporando la coprovisión de los hogares como modo extendido de reproducción familiar.

Un rasgo común al empleo femenino, además de su carácter temporal, es la mayor importancia que reviste la concentración estacional de las contrataciones hacia el final del proceso productivo, en las labores de *packings* que implican selección, clasificación y empaque de frutas. Sin embargo, aunque con una menor participación de las mujeres en las labores de campo (desde el acondicionamiento de la planta y sus frutos hasta la cosecha), ellas no están ausentes en dichas tareas y faenas.

Pese al carácter temporal del empleo, que implica importantes niveles de participación de mujeres en determinados momentos, en particular en las labores postcosecha y empaque, durante el resto del año se mantiene en sus puestos a una cierta cantidad de trabajadoras. Los datos del Censo Agropecuario en Chile, que mide el empleo trimestral, constituyen una evidencia de que una quinta parte de las asalariadas temporales trabajan también en las estaciones de baja demanda.

Ante esta constatación, la hipótesis de la fragmentación del contrato podría ser tan válida como la rotación laboral en distintos rubros (frutas y hortalizas por ejemplo), o bien que con estos mercados de trabajo conviven otros, con otras producciones y características según el territorio (hortalizas, berries, frutales menores, etc.).

Por otra parte, al quedar asociado a ciertas faenas y tareas, el empleo femenino se inscribe en un tipo de organización del trabajo que evidencia la segregación laboral por género, lo que se refleja en una escasa presencia de mujeres en el empleo permanente. Estos son empleos masculinos de control y vigilancia, riego, uso de maquinaria, tractores, fumigadoras, servicios calificados, vinculados a la fuerza física y al uso de maquinaria agrícola, mientras las tareas femeninas son relacionadas normalmente a habilidades manuales. Las “calificaciones tácitas” hacen que las mujeres se desempeñen de preferencia en tareas que requieren de habilidades motoras. De este modo, la fruticultura y el tabaco hacen uso del aprendizaje logrado a lo largo de la socialización familiar, que juega en contra de las mujeres, dado que para lograr ingresos semejantes o superiores a los masculinos deben intensificar la productividad y/o extender la jornada laboral.

V. Muchas manos para distintas tareas: mercados de trabajo sexuados

El tabaco en la provincia de Jujuy. El tabaco presenta una situación singular puesto que las mujeres suelen trabajar ayudando a sus parejas, padres o hermanos, aunque también son contratadas como trabajadoras transitorias para tareas específicas como la aplicación de agrotóxicos, desbrote, desflore, encañado, desencañado y secado. Aunque su trabajo esté subregistrado por la ayuda que dan a los hombres sin percepción de ingresos autónomos, las mujeres llegan al 45,5% de los trabajadores. En este cultivo la mano de obra familiar de los trabajadores estables y transitorios constituye un mercado de trabajo cautivo, ya que la familia provee de mujeres, adolescentes y niños/as para la realización de distintas tareas. El trabajo estacional femenino se concentra entre los meses de noviembre a marzo, período en que se realizan las labores de encañado y estufado.

La producción tabacalera involucra distintas categorías de trabajadores: 16,7% corresponde al trabajo por cuenta propia, 21,6% a trabajadores permanentes, el 54,9% a transitorios, 11,7% a familiares no remunerados de trabajadores permanentes, y el 6,4% a familiares de trabajadores transitorios. El peso de las mujeres dentro del trabajo permanente solo llega al 18,5% (81,5% hombres), mientras que entre los trabajadores transitorios alcanza al 43,3% (56,8% hombres). En cambio, las mujeres tienen mayor participación como trabajadoras familiares ya sea de trabajadores permanentes (68,2%) como de trabajadores transitorios (62,5%) donde la participación de los hombres llega al tercio de la mano de obra familiar.

El valor del jornal es mayor en los hombres, incluso a iguales tareas, salvo en la labor de desflore y cosecha, donde las mujeres tienen jornales levemente superiores. La precariedad laboral se manifiesta en el empleo transitorio y el pago a destajo por las tareas delicadas que realizan que, al insumir más tiempo, las obligan a incorporar a otros miembros de la familia para aumentar el salario, entre ellos niños y adolescentes. Esta modalidad es indicativa de generación y reproducción de pobreza.

En el tabaco se hace visible la contribución de las mujeres al ingreso familiar: un 20,3% de ellas son el único sostén de la familia, otro 20,3% corresponde a hogares donde el aporte de las mujeres es mayor que el de los hombres y el 59,5% corresponde a ingresos complementarios a los masculinos. De los hogares en que el único ingreso corresponde a las mujeres, el 56,3% son indigentes. De los hogares en que las mujeres aportan ingresos superiores a los de los hombres, un 66,7% son hogares indigentes, mientras que en aquellos casos en los que el ingreso femenino es complementario al masculino la indigencia se eleva al 79% de los hogares.

La singularidad que muestra el cultivo del tabaco en cuanto al trabajo de las mujeres no se repite en el caso de la fruta, en que la individualización de la relación laboral prima sobre otros criterios de participación laboral vinculada a la relación familiar en que mujeres, niños y adolescentes forman parte de un mercado laboral cautivo. La "refuncionalización de la mediería" es exclusiva al cultivo de tabaco, así como no hay evidencia de trabajo infantil en la fruta. No queda claro si esto se debe a que el tabaco es un cultivo tradicional mientras la fruta es más reciente, o que estas diferencias se expliquen por los controles externos impuestos por el mercado internacional sobre productos alimenticios como la fruta, como se sugiere para el caso del limón.

El limón en la provincia de Tucumán. En la producción citrícola un segmento de los trabajadores corresponde a mujeres con empleo transitorio de cuatro meses de duración. Ellas se abocan a ciertas tareas como cosecheras de monte pero sobre todo seleccionadoras o clasificadoras en las plantaciones y como selladoras, tapadoras y corregidoras en los *packings*, además de puestos de control y vigilancia.

Esta especialización es acompañada por la inestabilidad laboral y por condiciones de trabajo que someten a las mujeres al ritmo de tareas mecanizadas en cintas transportadoras y a un ambiente de trabajo sometido al control de los movimientos, donde muchas veces deben mantenerse de pie durante toda la jornada, con poco tiempo para ir al baño y para las comidas.

La segmentación del mercado de trabajo se expresa en que las mujeres están prácticamente excluidas de las labores de cosecha, realizando solo las tareas de clasificación y descarte.

En el limón, el convenio colectivo establece una remuneración mínima diaria. Sin embargo, el monto del salario está condicionado a la productividad. El monto salarial obtenido además está sujeto a otras variables de orden climático que suelen retrasar la cosecha y las labores de empaque. Sin embargo, si no hay interferencias climáticas, los salarios obtenidos por las mujeres superan aquellos del sector público y, desde luego, a los percibidos en empleos informales.

La uva y el mango en el Valle de São Francisco. En Brasil, en los municipios que comprenden el Valle de São Francisco –donde se localizan las plantaciones de parronales de uva y mango– según el Censo Agropecuario 2006 hubo 62.100 ocupados en la actividad agropecuaria, 70% hombres y 30% mujeres. La fruticultura generó 36.000 ocupaciones en establecimientos rurales que corresponde al 59% del total de las ocupaciones. Del total de los ocupados en la fruticultura el 36% correspondió a mujeres. Solo la uva ocupó a 21.700 personas –35% de las ocupaciones– de las cuales un 43% fueron de mujeres. Según el Catastro de empleados y desempleados 2010, la mayoría de las ocupaciones se concentran en tres municipios con orientación frutícola. A partir de diversas fuentes se estima que ellas tienen el 56% de los empleos formales en la fruticultura, unos 45.000 puestos de trabajo; cerca de 7.000 son empleos permanentes (14%) y 38.000 temporales con contratos que varían entre 30 y 165 días. Se estima que alrededor de 5.000 mujeres trabajan informalmente como “diaristas”, lo que sumaría un total de 50.000 mujeres en el mercado de trabajo frutícola. El 86% de la fuerza de trabajo femenina es temporal, la mayoría con empleo formal.

La fruticultura en Chile y Región de O’Higgins. Las mujeres representaron en el total de los trabajadores agrícolas del año 2009 el 33,6% del empleo temporal y el 10,3% de los empleos permanentes (CASEN). Se muestran sin embargo importantes variaciones estacionales en la proporción de mujeres empleadas por temporadas, que llegaron al 23% entre mayo-julio 2006, 31,5% entre agosto-octubre, 43,3% en el trimestre noviembre 2006-enero 2007 y al 41,2% entre febrero-abril 2007 (Censo Agropecuario 2007).

El empleo temporal femenino tiene su mayor participación territorial en las regiones de Maule (24,5%) y O’Higgins (23%). En esta última región seleccionada para el estudio, durante el año 2009 se generaron 60.811 empleos temporales, de los cuales el 36% correspondió a mujeres (CASEN).

Comparativamente, en el Valle de São Francisco la participación de las mujeres llegó al 36% solo en la fruticultura y al 43% solo en la uva, mientras que en Chile esa participación alcanzó al 33,6% a nivel nacional y al 36% en la región de O’Higgins. Ello da cuenta de que la asalarización temporal de las mujeres supera al tercio de los asalariados temporales, más aún en los rubros altamente intensivos en mano de obra como la uva, donde la participación femenina supera otros cultivos/plantaciones durante ciertos períodos del año que corresponden a las labores de cosecha y *packings* y al período de primavera y verano. Si se consideran datos de composición por sexo de los empleos en *packings*, más del 70% son femeninos.

A partir de la tipología establecida para el caso chileno en función de la duración del empleo –temporeras de verano, largas, y “falsas”– y de los datos de empleo trimestral en este país, se po-

drían establecer algunas hipótesis para el caso de la fruta en Chile que podrían hacerse extensivas a la uva y mango en Brasil y al limón en Argentina.

Habría un segmento de trabajadoras que se mantienen en el mercado de trabajo casi todo el año, con la presencia de mujeres no solo en *packings* sino en los huertos en labores a nivel de la planta –por ejemplo, seleccionadoras y clasificadoras en las plantaciones de limón– y que, en estos casos, la temporalidad del empleo obedece a las formas de contratación por faena. Si se consideran las cifras de 23% en la mínima de otoño-invierno y 43% en la máxima primavera-verano del caso chileno, esta composición estacional por sexo del mercado de trabajo temporal indicaría que una franja de mujeres se mantiene en el mercado de trabajo todo el año bajo la lógica de contratos fraccionados. Sin embargo, no hay evidencias sobre tipo y rubro de empleo. Como se sugirió más arriba, podría tratarse de multiempleo en frutas-hortalizas o huerto-*packings* en una o distintas empresas, en función del uso del suelo, lo que da el carácter de “temporera larga” a una fracción de esta categoría laboral.

Otro segmento de las asalariadas temporales correspondería a quienes extienden la duración del empleo a casi medio año (hasta 165 días en Brasil) o en el caso del limón, entre labores de huerto y *packings*. Dentro de esta franja también puede haber situaciones de multiempleo en ocupaciones agrícolas y no agrícolas como ocurre en el caso del limón (empleo doméstico, pequeño comercio).

Mientras un tercer segmento correspondería a trabajadoras ocasionales, entre ellas estudiantes en Chile, o diaristas en Brasil.

VI Tensiones y ambigüedades contractuales

En Argentina y Brasil existe negociación colectiva y mayor densidad sindical para interceder por los derechos de los trabajadores. En Chile no existe negociación colectiva para los trabajadores temporales. En los tres países existen distintos tipos de contrato, predominando para las asalariadas el contrato temporal, por zafra o por tiempo definido o faena.

Pese a las diferencias encontradas, a la falta de datos en algunos casos, hay ciertos elementos en común en los tres países: importantes grados de informalidad laboral (con ausencia de contrato de trabajo), incumplimiento de los derechos que estipula el contrato de trabajo y fraude a la ley mediante los sistemas de subcontratación permitidos (Chile y Argentina) y prohibidos (Brasil).

El tipo de contrato que predomina entre las asalariadas combina el pago del salario mínimo con el salario a destajo, lo que se traduce en una fórmula dirigida al aumento de la productividad a partir de un monto mínimo salarial. En Brasil, por los Convenios Colectivos se ha logrado elevar ese piso mínimo. En general, tal combinación implica aumentar la jornada laboral por encima de las 8 horas para lograr superar el piso salarial de base.

En Argentina dos marcos legales regulan el trabajo en los productos involucrados. Para los trabajadores del campo del limón opera el Régimen Nacional de Trabajo Agrario, mientras que para los trabajadores de la cosecha y el personal de empaque opera la Ley de Contrato de Trabajo. Esto acarrearía fragmentación y diferencias entre trabajadores/as de un mismo rubro, lo que actuaría dividiendo a los trabajadores. A esto se suma la existencia de una multiplicidad de formas de contratación.

Los convenios de negociación se dividen entre los que realizan los trabajadores de finca, donde rigen las estipulaciones de remuneraciones de la CNTA. Para los trabajadores de cosecha y *packing* se acuerdan Convenios Colectivos que regulan modalidades de trabajo y remuneraciones. Los referentes en los Convenios son la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) y la Asociación Tucumana del Citrus (ATC).

El Convenio Colectivo de Trabajo estipula pago por jornal para los cosecheros, lo que los representantes de los empresarios y el sector sindical traducen como una determinada cantidad de kilos por día. Se trata de un salario a destajo que no debiera ser inferior al salario mínimo.

Si el año 1998 se dio a conocer que más de la mitad de los asalariados recibía un salario menor al 20% de lo estipulado por Convenio, en la actualidad al menos en las grandes empresas exportadoras se tiende a cumplir con los requisitos legales bajo la presión de la certificación (Eure-Gap, Global-Gap).

Los cosecheros pueden tener dos tipos de contrato: contrato por temporada y contrato de prueba. El primero garantiza continuidad laboral y el de prueba puede anteceder al contrato por tiempo indeterminado, accediendo los trabajadores a derechos básicos (obra social, aportes previsionales, cobertura sindical).

No obstante estas normas, existen reclamos sindicales que se concentran en el incumplimiento de la legislación, fijación de jornales y condiciones de trabajo, denuncias de trabajo no registrado. Frente a la presencia de contratistas y cooperativas de trabajo, se denuncian situaciones de incumplimiento de los aportes a la seguridad social, indebidas retenciones en aportes sindicales, carencia de medidas de seguridad, trabajo infantil, no pago de horas extras ni de vacaciones. Por las presiones que implica el cumplimiento de “buenas prácticas laborales” a partir de certifica-

ciones de la Unión Europea, en el presente las reivindicaciones se concentran en conflictos en el inicio de cosecha, en general para obtener mejoras salariales.

La situación de las asalariadas con residencia rural vinculadas a la producción de tabaco parece ser la de mayor vulnerabilidad. No solo por su condición de trabajadoras inestables con menor protección social que los hombres, con menos días al año trabajados y por formar parte de un “mercado secundario”, sino además porque la residencia rural agrava las deficientes condiciones de vida. Los niveles de indigencia encontrados en las familias tabacaleras son muy altos, aunque el aporte de las mujeres al ingreso familiar contribuye a disminuir esos niveles de indigencia.

Las asalariadas transitorias urbanas, ya sea en la actividad primaria como en la agroindustrial, son mujeres que viven en zonas pobres, en los barrios marginales periurbanos. Tienen trabajo inestable, aunque gozan de formalización del empleo bajo duras condiciones, sometidas a altos grados de control y velocidad. Estas condiciones probablemente las convierten en tributarias de las políticas de protección, ya sea del Programa Interzafra y/o de los sistemas de protección a la infancia con transferencia de ingresos por hijo escolarizado y bajo control médico. A diferencia de las asalariadas rurales y las ayudas familiares en el tabaco, están sometidas a la Legislación Laboral del Trabajo que rige para los trabajadores industriales y están incluidas en los convenios colectivos que regulan salarios y condiciones de trabajo.

En la legislación brasileña existen tres tipos de contratos que rigen para la uva y el mango: 1. Contrato por tiempo indeterminado propio de los trabajadores permanentes, que garantiza todos los derechos; 2. Contrato de zafra; 3. Contrato por tiempo determinado que estipula duración y tarifado, además de contratos informales.

Prevalece entre las mujeres el contrato de zafra, que es un contrato por tiempo determinado según las variaciones de las actividades agrícolas. Asegura derechos (salario mínimo, 13º salario, vacaciones, fondo de garantía por tiempo de servicio, horas extras, adicional nocturno y previsión, salario familiar, seguro por accidentes). Al no generar estabilidad no contempla seguro de desempleo. En este tipo de contrato existe la posibilidad de sucesivas contrataciones durante una zafra o a lo largo del año; los contratos varían de 30 a 165 días superados los cuales pasa a constituir un contrato permanente por tiempo indeterminado. Dado que está permitido hacer cuantos contratos sean necesarios, las empresas optan por los contratos de corta duración. La práctica de sucesivas contrataciones constituye un instrumento de selección y diferenciación de las trabajadoras con mejor desempeño. El fraccionamiento de los contratos permite a los empleadores contar con una mano de obra casi permanente, escamoteando el contrato por tiempo indeterminado. Hay una tendencia a efectuar contratos más cortos por tareas específicas y a seleccionar a las trabajadoras en función de la asistencia, puntualidad y regularidad en el trabajo.

Otra fracción de las trabajadoras se emplea bajo contratos informales sin acceso a derechos, con remuneraciones por jornal o por tarea. Pueden trabajar a lo largo del año en distintas fases del proceso productivo normalmente en tareas manuales y delicadas. Esta modalidad tiende a minimizarse en la uva y el mango, donde predominan los contratos formales y la subcontratación. Aunque esta última está prohibida, en la práctica las cooperativas de trabajo y empresas de tercerización de mano de obra prestan servicios a las empresas medianas y pequeñas sin contratos formales; las formas de pago son de jornal diario.

Según la Convención Colectiva del Trabajo, la jornada de las zafristas de la fruticultura es de 44 horas semanales (8 horas diarias); sin embargo, la misma Convención admite jornadas más extensas con horas extras, hasta llegar a 56 horas semanales y 10 horas diarias. El convenio contempla un sistema de turnos en *packing* entre el 15 de agosto y el 30 de noviembre, y admite el trabajo los domingos y feriados.

El salario está regulado en un monto base por encima del mínimo por 44 horas semanales, con un monto adicional por horas extras, trabajo nocturno, domingos y feriados, y contemplando participación en los resultados. Este salario base fue fijado para la campaña 2011-2012 en R\$ 560,00, 2,8% más que el salario mínimo (R\$ 545,00). Las dos primeras horas extras se pagan 50% más, y las que exceden esa duración un 70% más de la hora normal. No hay discriminación en el salario, hombres y mujeres ganan lo mismo por semejantes tareas.

La legislación permite establecer negociaciones entre empleadores y trabajadores sobre participación en los resultados, lo que permite remuneraciones adicionales según metas de producción y a la vez estimula el aumento de la productividad.

La forma de pago predominante en el contrato de zafra es por tarea con metas diarias, sobre lo cual se bonifica la superación de la meta. Estas modalidades de pago, con incentivos por productividad, permite a las mujeres alcanzar salarios por encima del valor establecido por la Convención Colectiva, que pueden llegar a R\$ 800,00.

Pese a los avances en la protección al trabajo de la Constitución brasileña de 1988, que incorpora las Convenciones de la OIT, el cumplimiento de la ley es relativo por las deficiencias de fiscalización que presentan tanto el sector público como los sindicatos y porque la legislación deja espacio para mecanismos que permiten la flexibilidad y fragilizan la protección de los trabajadores. En este sentido, suele recurrirse a la contratación por tiempo determinado o contrato de zafra, que para las mujeres anula los derechos relacionados con la maternidad como la garantía de empleo y la licencia por embarazo. Así también, los derechos a guardería son fácilmente burlados por los empresarios en el proceso de selección y reclutamiento de las trabajadoras.

La suma de contratos cortos, es decir la fragmentación contractual, se transforma en una forma forzada y encubierta de contrato permanente que evita el pago de derechos. La costumbre de tener más de una razón social por empresa favorece esta modalidad de paralización contractual.

En Chile existen tres tipos de contrato: contrato indefinido, contrato a plazo fijo y contrato por obra o faena.

Solo el 7,9% de las mujeres tiene contrato indefinido a nivel nacional, lo que aumenta en la Región de O'Higgins al 10,2%. El contrato a plazo fijo llega al 18,2%, mientras que el contrato por obra o faena al 69,2%. Es decir que el 87,4% de las asalariadas agrícolas en Chile están sujetas a contratos temporarios, aunque este tipo de contrato no corresponde necesariamente al fin de la relación laboral, pues generalmente la fragmentación del contrato en distintas faenas en una misma empresa y temporada parece ser una modalidad habitual.

La informalidad afecta a cerca del 30% de las temporeras de la Región de O'Higgins, mientras que a nivel nacional quienes no tenían contrato o no lo habían firmado se elevó al 38,8% de las asalariadas (CASEN 2009). Hay evidencias de que la informalidad contractual se asocia con mayores niveles de pobreza, por cuanto entre las temporeras pobres cerca del 50% no firmó contrato de trabajo, mientras que entre las no pobres, una tercera parte no contaba con contrato formal. La informalidad está asociada al tamaño de la empresa, ya que en la microempresa el 70,5% de las trabajadoras no firmó contrato, en la pequeña empresa el 47%, mientras que las trabajadoras sin contrato en la mediana y gran empresa llegan al 30% y 20% respectivamente.

La inexistencia de contrato de trabajo en el caso de las mujeres es mayor cuando hay sistemas de subcontratación. El 51,2% de las temporeras que trabajaron a través de una empresa de servicios transitorios no tuvo contrato; el 39,1% de las que trabajaron con contratista agrícola no tuvo con-

trato mientras que el 38% de las que tuvieron empleo directo con una empresa no tuvo contrato. Los sistemas de subcontratación suelen burlar los pagos previsionales correspondientes al salario percibido y es frecuente el pago de cotizaciones por el salario mínimo.

Así, aun teniendo contrato, este no garantiza calidad del empleo: al 81% de las asalariadas no se les pagaron vacaciones, al 36% no se les pagaron días por enfermedad, al 4,3% no se les pagó cotización previsional ni previsión de salud, al 20,3% no se le pagó el seguro de desempleo, al 50% no se le otorgó permiso por maternidad y el 96,6% no tuvo acceso a servicios de guarderías infantiles.

VII. La política pública ante los rasgos estructurales del mercado de trabajo: dispositivos hacia el desempleo estacional, programas de protección social y de lucha contra la pobreza

Argentina y Brasil disponen de programas para enfrentar el desempleo en los períodos de bajas contrataciones. Las normas laborales no contemplan Seguros de Desempleo como en Chile. No obstante existan en este último caso, no siempre se cumplen.

Para las/os asalariadas/os del limón en Argentina, mantenerse en los períodos interzafra implica buscar otros empleos y acceder a los beneficios de protección social brindados por el Estado. De los 30.000 trabajadores transitorios en el limón, 23.000 percibieron transferencias del Programa Interzafra y 5.000 migraron a Río Negro a trabajar en la pera y la manzana (Rau, 2010). Mientras los hombres migran para desempeñarse en otras provincias en labores semejantes, las mujeres recurren al empleo doméstico o al pequeño comercio.

En Argentina los programas interzafra (2003) están dirigidos a los trabajadores transitorios sometidos a altos niveles de estacionalidad. Tienen por meta compensar el ingreso del trabajador en período de desempleo mediante subsidios a los trabajadores legalmente registrados. Su cobertura llegó en el año 2008 a 18.703 hombres y 4.293 mujeres en Tucumán y 738 hombres y 6 mujeres en Jujuy. Las solicitudes las canalizan los sindicatos en Tucumán.

Los Estados intervienen en contextos de pobreza mediante transferencias, subsidios y programas focalizados a los cuales pueden acceder las asalariadas temporales, lo que constituye, como se señala más arriba, una suerte de legitimación de la dicotomía entre políticas laborales y políticas sociales.

Los estudios en los tres países muestran que estos mercados de trabajo funcionan hace varias décadas. No obstante, persisten altos niveles de pobreza en las zonas de implantación de los cultivos, lo que explica que las asalariadas deban acceder programas de lucha contra la pobreza.

El papel de la política social es mitigar la pobreza asalariada caracterizada por la precariedad laboral, importantes grados de informalidad en el trabajo, deficiencias y diferente alcance de los sistemas de protección social según cada país.

El rol del Estado, en este contexto, es incorporar a sectores asalariados a la política social dadas estas formas de empleo y la naturaleza inestable del vínculo laboral.

En Argentina, las transferencias del Estado a los trabajadores registrados se concretan en el Salario Familiar de protección a la niñez, condicionado al certificado escolar, y en el caso de los desempleados en la Asignación Universal por Hijo, una suma mensual que percibe la madre contra certificación de escolaridad, vacunas y controles médicos. Una vez que se reincorpora el padre o la madre al trabajo formal se pierden estos beneficios, permaneciendo solo el Salario Familiar.

En la última década, se puso en práctica un programa destinado a la alfabetización rural, ampliación de información sobre derechos civiles y laborales, autoestima (PAR). Desde el 2002 al 2011 tuvo una cobertura de 11.805 mujeres. Por otra parte, los programas destinados a combatir la pobreza están dirigidos a afianzar el rol reproductivo-doméstico de las mujeres; generalmente se trata de proyectos productivos que surgen al alero de la retracción de las políticas y programas de carácter universal en los noventa.

En Brasil, los programas de transferencias a los cuales pueden acceder las asalariadas agrícolas son el Seguro Zafra y Bolsa Familia, los más importantes del Gobierno Federal para el combate a la pobreza. A esto se suman los proyectos transitorios y programas de emergencia hacia los grupos más pobres como por ejemplo el Programa Chapéu de Palha (en 2009 se hizo extensivo a la fruticultura) para combatir los efectos del desempleo en el estado de Pernambuco.

Los/as beneficiarios/as del Programa Bolsa Familia son los afectados por la pobreza y extrema pobreza (renta familiar de menos de medio salario mínimo por persona) y consiste en transferencias que van desde R\$ 32,00 a R\$ 242,00, dependiendo del ingreso familiar, número y edad de los hijos¹²². Este Programa cumple el papel de seguro de desempleo para las asalariadas temporales.

El Programa Chapéu de Palha se aplica a los desempleados en el período interzafra en situación de pobreza según los criterios establecidos en el Programa Bolsa Familia. Se focaliza en 8 municipios de Pernambuco. El acceso está garantizado para los/as trabajadores/as con contrato temporal durante la última zafra desde el 1 de junio al 15 de febrero; el beneficio puede llegar a R\$232,00. Este monto se puede complementar con los beneficios del Programa Bolsa Familia siempre y cuando el/la trabajador/a participe en las capacitaciones entregadas¹²³.

El Programa Nova Semente (2009) del Municipio Petronila-PE está dirigido a instalar guarderías en barrios periféricos de las ciudades y agrovillas con participación de la comunidad¹²⁴.

Desde la década del 90 el Estado chileno realiza transferencias y dota de subsidios a la población en situación de pobreza, y brinda apoyo al cuidado de los hijos de las temporeras a través de los Centros de Atención de Hijos/as de Temporeras (CAHT) que otorgan alimentación, promueven actividades educativas, recreativas y deportivas desde las 8 a las 17 horas, utilizando infraestructura pública durante los meses de verano. La atención de 11.652 niños se distribuyó solo en algunas regiones. La atención pública en Jardines Infantiles Estacionales (JUNJI/SERNAM) para niños de 2 a 6 años está destinada a hijos/as de madres trabajadores de temporada, funcionan 3 ó 4 meses al año con horarios hasta las 19 horas. Durante 2010 se atendió a 4.883 niños/as. Se estima que la cobertura de estos programas alcanza solo al 20% de la demanda potencial. Si bien los programas de atención y cuidado de menores es de baja cobertura, los niños y niñas gozan de alimentación durante su permanencia en los Jardines Infantiles y en los CAHT. Esto se da en un contexto de incumplimiento de la legislación laboral, puesto que solo el 2% de las madres temporeras tiene acceso a salas cuna, derecho garantizado en la Ley de Salas Cuna.

En cuanto a transferencias que perciben las temporeras, los subsidios significan el 16,4% de los ingresos totales entre las temporeras pobres, y el 4,4% en las no pobres. En el año 2006 el 11,6% de los temporeros y el 14,1% de las temporeras estaban inscritos en el Programa Chile Solidario, destinado a combatir la pobreza. En el año 2009 esta proporción llegó al 12,3% de los hombres y al 15,8% de las mujeres temporeras.

Los niveles de pobreza de los trabajadores agrícolas con un correlato de su desprotección social. En Argentina un revelador de vulnerabilidad social es el acceso a alguna obra social o plan médico. A nivel nacional, el 60% de los trabajadores en la rama agricultura no tiene cobertura, mientras

¹²² El Programa Bolsa Familia benefició a 86.800 familias del Submedio del Rio São Francisco durante el año 2011, de un total de 124.000 familias registradas en el Catastro Único para Programas Sociales. La mayoría de las mujeres temporeras de la fruticultura del SMSF con o sin contrato de trabajo fueron beneficiarias por este programa.

¹²³ Durante el año 2011 benefició a 15.402 trabajadores, de los cuales 7.628 son mujeres.

¹²⁴ A mediados de 2011 contaba con 33 unidades, 60 niños por unidad, con atención a 1.850 niños de 0 a 6 años durante 12 horas diarias. En el año 2012 pretende llegar a 100 unidades, que no solo contribuyen al cuidado de los hijos de las trabajadoras sino que generan empleo para mujeres de la comunidad (16 mujeres por unidad).

que en Jujuy la cifra alcanza al 62%, y en Tucumán al 63%. La falta de cobertura en salud afecta más a las mujeres que a los hombres: 61% a nivel nacional, 74% en Jujuy y 70% en Tucumán.

Mientras a nivel nacional los aportes jubilatorios cubren al 27% de los hombres y 15% de las mujeres en la rama agricultura, tal cobertura alcanza al 39% de los hombres y al 14% de las mujeres en Jujuy, y al 32% de los hombres y al 19% de las mujeres en Tucumán.

Una visible mayor vulnerabilidad femenina con respecto de la percepción de prestaciones sociales se manifiesta en la producción tabacalera y ello se da en un medio de nula sindicalización y conocimiento sobre derechos laborales. El 55% de los asalariados no recibe prestación alguna. Reciben el total de las prestaciones el 43,1% de las mujeres y el 59,1% de los hombres, lo que muestra a las mujeres en una mayor situación de vulnerabilidad.

En Brasil, la corta duración de los contratos a los cuales acceden las mujeres tiene por resultado el bajo aporte al sistema previsional, lo que genera déficit al sistema e incertidumbre para el futuro de las trabajadoras. El acceso a beneficios previsionales no se vincula a los aportes previsionales sino a distintas formas de comprobación de trabajo. Los criterios de mayor rigurosidad para comprobar años de trabajo perjudican a las mujeres, debido a la falta de documentos probatorios y a que se trata en general de relaciones laborales informales. Pese a ello, las mujeres acceden más que los hombres a beneficios sociales. Según lo establece la Constitución de 1988, al sector rural le corresponde un beneficio equivalente al salario mínimo con derecho a jubilación para las mujeres a los 55 años con independencia del cónyuge, y si este fallece una pensión de viudez.

En el plano de las estrategias que las mujeres emplean para sobrevivir en los meses de desempleo, existen derechos como indemnizaciones al final de contrato con el pago proporcional del salario anual complementario, feriados, garantía de tiempo de servicio. En cuanto a las transferencias condicionadas, existiendo contratos por 5 años consecutivos de al menos un mes por año, las trabajadoras pueden acceder a los beneficios del Programa de Integración Social (PIS).

Con respecto de los sistemas de protección social las temporeras en Chile están mejor cubiertas en términos previsionales que los hombres. A nivel nacional, el 75,4% tiene cobertura frente al 70,5% de los hombres; en la Región de O'Higgins la cobertura es mayor, involucrando al 84,6% de las mujeres y al 83,2% de los hombres. En cuanto a la cobertura en salud, las mujeres están cubiertas en un 96,3% a nivel nacional y en un 95,7% en la Región de O'Higgins, superando levemente la cobertura en salud de los hombres. Las asalariadas tienen además mayores cotizaciones por Seguro de Cesantía (46,3% a nivel nacional, 60,9% en O'Higgins) frente al 40,3% de los hombres a nivel nacional y 53,5% en O'Higgins.

VIII. Temas y problemas para una agenda

El propósito de esta última sección es someter a consideración de distintos actores (gobiernos, gremios empresariales, sindicatos y organizaciones sociales de trabajadores/as), un conjunto de problemas que surgen de los estudios realizados en Argentina, Brasil y Chile por iniciativa de la FAO, enfocados en el análisis del funcionamiento del mercado de trabajo temporal en la agricultura y la situación de la mujer asalariada.

El debate está dirigido a establecer una agenda para un marco de acción conducente al mejoramiento de las condiciones de trabajo de las asalariadas. En tanto se trata de trabajadoras mujeres, el mejoramiento de sus condiciones de trabajo está en estrecha relación con las condiciones de vida y la salida de la pobreza de los hogares, pero además con la reproducción social de esta categoría laboral. Puesto que la mayoría de las trabajadoras se encuentra en edad reproductiva, tanto los horarios de trabajo como la falta de protección y sistemas de cuidado para los hijos constituyen obstáculos para superar la pobreza, y barreras que interfieren en la reproducción social de esta categoría laboral y su descendencia.

VIII.1. Información, documentación y estudios de temas no abordados

Los estudios revelan grandes diferencias en la documentación estadística y respecto de los períodos de aplicación de los censos agropecuarios. Chile aparece como el país con mayor información y datos más actualizados junto a Brasil, mientras que Argentina adolece de actualizaciones. Por otra parte, hay problemas que las investigaciones no han considerado, como las posibles consecuencias de los regímenes de trabajo en la salud, el manejo de agrotóxicos, las migraciones, la composición y estructura de la familia, etc.

El enfoque de los estudios por cultivo tiene limitaciones. Impide conocer las rotaciones laborales entre distintos cultivos, ya que se parte de la hipótesis tácita de que las asalariadas están especializadas en un solo cultivo. La hipótesis opuesta, que las asalariadas están multiespecializadas y que hay rotaciones laborales, es más plausible aunque pueda existir un segmento que trabaje en un solo cultivo.

- a) Homogeneizar estadísticas censales y encuestas de empleo, incorporando sexo y variaciones del empleo por períodos a lo largo del año según el modelo del Censo Agropecuario chileno (INE, CELADE).
- b) Ampliar el uso de otras fuentes (tesis universitarias, por ejemplo) y/o aplicar una encuesta a una muestra de trabajadoras para conocer ciclos de empleo y rotaciones laborales.
- c) Incorporar salud, efectos de agrotóxicos, migraciones nacionales e internacionales, composición étnica y mayor conocimiento de las familias en los estudios sobre las asalariadas agrícolas (FAO).

VIII.2 Contrato de trabajo

El contrato de trabajo, la informalidad laboral, la violación de la legislación, el recurso a la subcontratación por parte de las empresas están a la base de la precarización del empleo.

- a) Debatir la pertinencia de asociar salario mínimo con pago a destajo, incorporando las consecuencias en la extensión de la jornada de trabajo y la salud laboral que dicho régimen contractual genera.
- b) Encarar el problema de la informalidad laboral productora de vulnerabilidad social.

- c) Encarar el problema de la fragmentación y parcialización del contrato de trabajo, con el objeto de establecer contratos con mayor continuidad cuando se trate de tareas y labores en una misma empresa.
- d) Invalidar el uso de distintas razones sociales para fragmentar el contrato.
- e) Evaluar la posibilidad de establecer contratos de temporada en huertos y *packings*, asegurando mínimos salariales garantizados con bonificaciones por metas y resultados.
- f) Discutir el problema de la subcontratación, generadora de mayor informalidad y precarización laboral.
- g) Discutir la pertinencia de un tarifado por tarea y faena según especie.

VIII.3 Institucionalidad laboral

Se dictan normas pero no se cumplen. Esta es una costumbre extendida, al igual que el debilitamiento en algunos países del agente sindical. Por otra parte, sabiendo que el empleo temporal está estructuralmente instalado en la producción agrícola y frutícola se hace necesario incorporar en la legislación dispositivos que aminoren los efectos del desempleo estacional.

- a) Mejorar las relaciones capital-trabajo promoviendo –o no interfiriendo– la sindicalización y la negociación colectiva (modelo brasileño).
- b) Incorporar el seguro de desempleo (modelo chileno) y velar por su cumplimiento.
- c) Modernizar y mejorar las instituciones públicas del trabajo que fiscalizan a los empleadores.
- d) A nivel sindical, incorporar las demandas propuestas por las organizaciones de mujeres.
- e) Propiciar la puesta en marcha de normas de instituciones privadas extranjeras como TESCO para garantizar formalización del empleo.
- f) Incorporar en las legislaciones el cuidado infantil o velar por el cumplimiento de las normas existentes, al menos en las grandes y medianas empresas.

VIII.4 Políticas sociales y programas de lucha contra la pobreza

- a) Direccionar las políticas de lucha contra la pobreza a las franjas más vulnerables (véase subsidios a población no pobre en Chile).
- b) Incorporar a la política social sistemas de cuidado infantil públicos que generen empleo para mujeres y que cubran los horarios de trabajo de las asalariadas agrícolas (modelo municipal brasileño) donde contra pago, las grandes empresas puedan hacer extensivo el servicio para sus trabajadoras.
- c) Incorporar y/o extender subsidios preferenciales a madres solas.
- d) Establecer políticas sociales que aseguren una mejor legislación del trabajo, con el objeto de aminorar la dependencia de las asalariadas rurales del Estado.

VIII.5 Planificación del territorio, diversificación productiva e industrialización, pausas de consumo

- a) Promover la diversificación en el uso del suelo para lograr empleo durante todo el año.
- b) Promover el agregado de valor y la industrialización en la producción frutícola (jugos, conservas, congelados) para dinamizar el mercado de trabajo.
- c) Fortalecer la incorporación en la dieta alimenticia de la población el consumo de fruta a través de campañas de mejoramiento nutricional.

VIII.6 Políticas tributarias, de responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales

- a) Analizar las formas de tributación de las empresas, casas matrices y filiales con el objetivo de direccionar la tributación a los territorios que generan empleo asalariado, con el fin de dar sustentabilidad a programas locales de lucha contra la pobreza, cuidado infantil, etc. a nivel municipal, provincial y regional.
- b) Propiciar iniciativas de responsabilidad social empresarial y de buenas prácticas laborales en áreas como: becas de estudio a hijos de temporeras y madres solas, ranking de cumplimiento de normas laborales, ranking de preocupación por el cuidado infantil.
- c) Promoción y difusión de la adopción de convenios privados extranjeros con orientación a la protección al trabajo (modelo TESCO y UE).
- d) Condicionar el crédito a las empresas por parte de instituciones públicas al cumplimiento de normas laborales.

IX. Bibliografía

Estudios FAO

Aparicio, Susana (2011), "Estudios de condiciones de trabajo de las mujeres temporeras en la agricultura argentina". FAO, Santiago.

Caro, Pamela (2011), "Condiciones de trabajo de mujeres temporeras en la agricultura. El caso de Chile". FAO, Santiago.

CEPAL/FAO (2009), "El empleo de las mujeres rurales, lo que dicen las cifras". Santiago de Chile.

Gama, Pedro (2011), "Mercado de trabalho femenino na fruticultura irrigada do submédio do Valle de São Francisco", FAO Santiago.

Grupo de Trabajo FAO/OIT, 2008.

Referencias bibliográficas

Baldasi, Otavio Valemtnin et al. (2010), "Políticas del mercado de trabajo y pobreza rural", FAO.

Bengoia, José (1995), "La pobreza de los modernos". Estudios Sociales, SUR, Santiago.

Castel, Robert (2009), "La montée des incertitudes. Travail, protections, status de l'individu". Seuil, Par

Castel, Robert (1997), "La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado". Paidós, Buenos Aires.

Díaz, Estrella (2009), "Operarios y operarias de plantas de proceso industria del salmón. Estudio de remuneraciones Región de Los Lagos". Dirección del Trabajo, División de estudios, Chile.

Díaz, Álvaro (1991), "Nuevas tendencias en la estructura social chilena", en: Revista Propositiones Nº 20. SUR, Santiago.

Echenique, Jorge (2010), "Políticas de mercado y pobreza rural. El caso de Chile", FAO.

Selwyn, Ben (2007), "Labour Process and Workers' Bargaining Power in Export Grape Production, North East Brazil. Journal of Agrarian Change, Vol. 7, Nº 4, pp. 526-553.

Selwyn, Ben (2010), "Globalized Horticulture: The formation and Global Integration of Export Grape Production in North Brazil", en: Journal of Agrarian Change, Vol 10, Nº 4, pp. 537-563.

Sobre los autores

Susana Aparicio

Argentina, Socióloga, Magíster en Ciencias Sociales de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Diploma de Estudios Avanzados. Área Sociología. Universidad de Córdoba. (España). Investigadora Principal del CONICET con sede en el Instituto Gino Germani (UBA). Profesora de grado y de postgrado de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Facultad de Agronomía de la UBA. Publicaciones en diversas revistas académicas orientadas a la Sociología Rural.

Pamela Caro

Chilena, Asistente Social, Licenciada en Trabajo Social de La Pontificia Universidad Católica de Chile, Magister en Ciencias Sociales ILADES/Universidad Gregoriana de Roma, Diplomado en Género y Cultura en América Latina, Universidad de Chile, Candidata a Doctora en Estudios Americanos, IDEA/Universidad de Santiago de Chile. Actualmente trabaja como Coordinadora del área de ciudadanía laboral en el Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM) y Docente de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Santo Tomás.

Pedro Carlos Gama da Silva

Brasileño, Doctor en Economía Aplicada, área de concentración: Desarrollo Económico, Espacio y Medio Ambiente, por la Universidad Estadual de Campinas. Investigador Centro de Investigación Agropecuaria del Trópico Semiárido de la Empresa Brasileira de Investigación Agropecuaria (Embrapa Semiárido), desde 1990.

Emilio Klein Brockmann

Chileno, Doctor en Sociología en La Universidad de Sussex, Inglaterra. Fue funcionario de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). En la actualidad es Consultor de la Oficina Regional de la FAO para América Latina y el Caribe.

Fernando Soto Baquero

Hondureño, Doctor en Economía por la Universidad de Campinas (UNICAMP), Brasil. Cuenta con treinta años de experiencia en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas, programas, proyectos de desarrollo rural, reforma agraria, seguridad alimentaria y microfinanzas rurales. Actualmente es el Oficial Principal de Políticas de la FAO para la Oficina Regional de América Latina y el Caribe.

Ximena Valdés Subercaseaux

Chilena, Licencia en Geografía de la Universidad de Paris VII, Francia. Cursa la Maestría y el D.E.A en la misma Universidad Paris VII y en 2005 obtiene el grado de Doctora en Estudios Americanos en La Universidad de Santiago de Chile/Instituto de Estudios Avanzados en la Mención Historia Económica y Social. Actualmente es Directora del CEDEM y miembro del Consejo Directivo CEDEM Género y Equidad.



ISBN 978-92-5-307091-6



9 789253 070916

I2508S/1/11.11