

mujer y desarrollo

Temporeras de la agroexportación en Chile: tensiones y desafíos asociados a la relación entre vida laboral y familiar

Angélica Willson

Pamela Caro



NACIONES UNIDAS

CEPAL

mujer y desarrollo

Temporeras de la agroexportación en Chile: tensiones y desafíos asociados a la relación entre vida laboral y familiar

Angélica Willson

Pamela Caro



NACIONES UNIDAS

CEPAL

División de Asuntos de Género

Santiago de Chile, junio de 2010

Este documento fue preparado por Angélica Willson y Pamela Caro Molina, consultoras de la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de las autoras y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

ISSN versión impresa 1564-4170

ISBN: 978-92-1-323347-4

LC/L.3117-P/Rev.1

N° de venta: S.09.II.G.96.

Copyright © Naciones Unidas, junio de 2010. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse al Secretario de la Junta de Publicaciones, Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, N. Y. 10017, Estados Unidos. Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

Índice

Resumen	5
Presentación	7
I. Contexto socioeconómico del sector agroexportador en Chile y condiciones de trabajo	9
II. Aproximaciones conceptuales para comprender las tensiones entre vida laboral y familiar	13
III. Trabajo temporal en el sector agrícola, aproximaciones desde las cifras	17
1. Magnitud y características de la participación laboral de hombres y mujeres en el empleo temporal agrícola	17
2. Participación en el sistema previsional	20
3. Perfil socioeconómico y demográfico de los y las asalariadas agrícolas temporales	21
4. Características familiares: hogares y jefatura	24
IV. Uso del tiempo y economía del cuidado en el sector de mujeres temporeras. Aproximaciones cualitativas a su análisis	29
1. Mujeres temporeras y uso del tiempo	29
2. Relación entre estrategias de cuidado y uso del tiempo	32
V. Normas de protección a la maternidad y cuidado infantil	39
VI. Reflexiones y propuestas	43
Bibliografía	49
Anexo Metodológico	51
Serie Mujer y desarrollo: números publicados	55

Índice de cuadros

CUADRO 1	ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS PERMANENTE Y TEMPORALES SEGÚN SEXO	18
CUADRO 2	ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS TEMPORALES SEGÚN SEXO	18
CUADRO 3	ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS, RELACIÓN ENTRE EMPLEO PERMANENTE Y TEMPORAL SEGÚN SEXO	19
CUADRO 4	ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS TEMPORALES SEGÚN SITUACIÓN CONTRACTUAL Y SEXO	20
CUADRO 5	ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS TEMPORALES SEGÚN SEXO Y COTIZACIÓN AL SISTEMA PREVISIONAL	21
CUADRO 6	SÍNTESIS VALORES DE REFERENCIA CÁLCULO APOORTE PREVISIONAL SOLIDARIO (APS).....	21
CUADRO 7	ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS TEMPORALES SEGÚN QUINTIL DE INGRESOS Y SEXO.....	22
CUADRO 8	INGRESO PROMEDIO MENSUAL DE ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS TEMPORALES SEGÚN SEXO	23
CUADRO 9	ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS TEMPORALES SEGÚN TRAMOS DE EDAD Y SEXO	23
CUADRO 10	ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS TEMPORALES SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL Y SEXO.....	24
CUADRO 11	ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS SEGÚN TIPO DE EMPLEO, SEXO Y TIPO DE HOGAR	25
CUADRO 12	JEFATURA DE HOGAR ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS TEMPORALES SEGÚN TIPO DE HOGAR Y SEXO (CASOS).....	26
CUADRO 13	SÍNTESIS CAMBIOS JEFATURA DE HOGAR.....	26
CUADRO 14	NÚMERO DE HIJOS/AS MENORES DE 12 AÑOS	27
CUADRO 15	PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTREVISTADAS EN ESTUDIO DE CASOS.....	34
CUADRO 16	ESTRATEGIAS DE CUIDADO IMPLEMENTADAS POR LAS ENTREVISTADAS	35

Resumen

Este estudio analiza las principales tendencias observadas en la composición y características del empleo asalariado de la agricultura de exportación y las tensiones asociadas a la relación entre vida familiar y laboral desde una perspectiva que busca poner atención en la incidencia del modelo agroexportador en el mercado de trabajo, en las formas de organización de las familias, las relaciones de género y el reparto de las actividades de cuidado, en un contexto en que se han mantenido prácticamente inalteradas las normas relativas a la división sexual del trabajo doméstico.

A partir de la revisión y análisis de datos estadísticos e información cualitativa se observan cambios importantes que han conllevado a una ampliación del empleo de carácter temporal en detrimento del empleo permanente y a un aumento sostenido de la participación de las mujeres en el empleo temporal agrícola, proceso que ha venido acompañado de la instalación de mecanismos de flexibilización, subcontratación e intermediación laboral con alto impacto en las condiciones de vida de mujeres y hombres que trabajan en este sector de la economía nacional.

Si bien, se observan ciertos avances en el proceso de formalización de la relación contractual y participación en el sistema previsional de cotización individual, en materia de ingresos, tomados al inicio de la temporada —octubre, noviembre— en general son inferiores al salario mínimo, de modo que estos trabajadores/as se sitúan dentro de los dos quintiles de menores ingresos, por ende en condiciones de pobreza y vulnerabilidad. En materia de brechas salariales no se observan diferencias significativas pues el ingreso promedio mensual de las mujeres equivale al 98,4% del ingreso de los hombres, sugiriendo que a menor ingreso menor brecha salarial.

En términos sociodemográficos el estudio muestra que en general se trata de una fuerza laboral adulta-joven con bajos niveles de escolaridad dado que, el mayor porcentaje de personas se concentra en los niveles de educación básica incompleta y completa. El 72,2% de las mujeres temporeras se ubica en los tramos de edad entre 20 y 44 años, edades que corresponden a la etapa reproductiva, de lo cual se infiere que un porcentaje importante de ellas asume roles y responsabilidades parentales. En relación a las características de las familias, más del 90% de los temporeros/as viven en hogares nucleares y extendidos. Y si bien predomina la jefatura de hogar masculina, se observa en el período comprendido entre los años 2000 y 2006, un aumento gradual de la jefatura de hogar femenina desde un 13,4% al 18,4% del total de hogares.

Respecto de la problemática del cuidado infantil, la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2006, del Ministerio de Planificación y Cooperación, estimó que dentro del universo de temporeras agrícolas se registra un total de 66.168 hijos/as menores de doce años, evidenciando que la cobertura de la política pública focalizada a este sector es de sólo un 22%, lo que explicaría la implementación de múltiples estrategias para enfrentar el cuidado de los niños/as en los períodos de actividad laboral intensiva. Por su parte, la Encuesta Laboral (ENCLA) 2006, de la Dirección del Trabajo, muestra una disminución sostenida del porcentaje de empresas que contrata a 20 o más trabajadoras, lo cual constituye un obstáculo para el acceso de las mujeres al derecho a sala cuna. En 1998 el 21,1% de las empresas contrataban más de 20 mujeres, mientras que en el 2006 esta cifra disminuye a sólo 12,9%. La baja cobertura de las políticas públicas orientadas al cuidado y la desprotección de los derechos laborales ligados a la maternidad y al cuidado infantil, demuestran que este ámbito permanece como un campo de preocupación no resuelto, generando una serie de tensiones en la vida cotidiana de las temporeras que enfrentan las responsabilidades laborales y familiares a través de redes de parentesco, vecinales, la tutela de la hija mayor y/o el uso de sistemas informales de cuidado pagado, que conllevan costos económicos y emocionales que recaen en las propias mujeres.

La mayor inserción de las mujeres en el empleo temporal no se está dando bajo condiciones de resguardo y seguridad, que vinculen derechos laborales con derechos al cuidado y protección social, como elementos indispensables para superar situaciones de exclusión social y de género.

Presentación

El presente estudio se inserta en las actividades desarrolladas por la División de Asuntos de Género de la CEPAL en torno a la contribución de la economía del cuidado a la protección social y tiene como principal orientación aportar información relevante respecto a la articulación entre trabajo no remunerado de cuidado y trabajo remunerado de las mujeres en la industria agroexportadora de la fruta en Chile, en base al examen de la situación y de las condiciones de trabajo de las mujeres temporeras del sector de la agro exportación.

El análisis de las tensiones y desafíos asociados a la relación entre vida laboral y familiar de las temporeras de la agro exportación en Chile se desarrolla sobre la base de estudios especializados de carácter cualitativo, que proporcionan información detallada respecto a las formas de inserción laboral, sus características e impactos en la vida de hombres y mujeres que trabajan en este sector de la economía. Además se analizan estadísticas provenientes de fuentes oficiales que aportan un panorama general en materia de empleo, situación contractual, ingresos, escolaridad, composición étnica y tipo de hogar al que pertenecen los/as asalariados/as agrícolas de temporada, con el objeto de enriquecer y ampliar el marco de referencia en torno al tema.

A partir del análisis de ambas fuentes se entregan primeras aproximaciones en torno a la relación entre trabajo remunerado y no remunerado y las tensiones asociadas a la relación entre vida laboral y familiar, lo cual abre un interesante campo de reflexión respecto a la incidencia de la flexibilidad laboral en las formas de organización de las familias, las relaciones de género y el reparto de las actividades de cuidado, en un contexto en que se han mantenido básicamente

inalteradas las normas relativas a la división sexual del trabajo doméstico y donde aún se observa una baja participación del Estado y del sector privado frente a estos temas. Ello plantea un tremendo desafío en términos del diseño de estrategias y políticas que contribuyan efectivamente al logro de una mayor equidad entre los géneros y abran nuevas oportunidades a mujeres y hombres, que aseguren su participación efectiva en los procesos y beneficios del desarrollo.

I. Contexto socioeconómico del sector agroexportador en Chile y condiciones de trabajo

El sector agroexportador comprende la producción agrícola orientada a la exportación de productos primarios, como fruta fresca y hortalizas y otros de carácter industrial, como vinos, frutas en conserva, deshidratadas, entre otras. La producción y exportación agrícola en Chile se localiza principalmente entre las regiones de Atacama y Araucanía. Como actividad exportadora se consolida especialmente a partir de los años noventa. Según información aportada por ODEPA¹, entre los años 1990 y 2006 los retornos por exportaciones crecen en un 332%, pasando de 1.221 millones de dólares en 1990 a 5.277 millones en el 2006. Dentro de la canasta agroexportadora, la fruta (fresca y procesada) aporta un 54,1% de los retornos totales y se constituye en el rubro más importante. Luego el vino con un 18,5%, carnes y subproductos con un 10,1% y hortalizas y tubérculos con un 2,8%. El vino, en sus distintas modalidades, se ha convertido en el producto que más ha crecido dentro de la canasta agroexportadora, con un 18,5% del total de los envíos en dólares, lo cual representa un crecimiento considerable en relación a 1990 cuando sólo contribuía con el 4,1% del total (Durán, 2007).

La industria frutícola se caracteriza por tener más de 7.800 productores, 250.000 hectáreas de cultivo y 518 empresas exportadoras, que envían alrededor de 75 especies de fruta a más de 100 países en todo

¹ Oficina de Estudios y Políticas Agrarias dependiente del Ministerio de Agricultura.

el mundo. A pesar del alto número de participantes que operan en esta actividad, sobre el 55% de la fruta comercializada en los mercados externos se concentra en 19 empresas exportadoras².

Estudios realizados en Chile muestran que los procesos de modernización agrícola iniciados hace más de cuatro décadas con la reforma agraria, seguidos posteriormente por la reconversión productiva de amplias zonas hacia la fruticultura de exportación, han modificado de manera profunda las formas de organización de la producción, del trabajo, propiedad de la tierra, uso del suelo, conformación del ingreso familiar e integración de las mujeres al mercado de trabajo, lo cual ha generado importantes cambios en la vida cotidiana y las relaciones de género (Willson y Valdés, 2007).

En el ámbito de la familia también se han producido cambios importantes. En Chile durante el siglo XX se generalizó el modelo de familia moderno industrial, en que el hombre trabajó por un salario y la mujer permaneció en el hogar a cargo de las tareas domésticas, de crianza y cuidado, avalados por el orden jurídico y las políticas públicas que contribuyeron a forjar identidades de género sobre la base de la separación de esferas³. Desde los años ochenta el patrón hegemónico comienza a diversificarse y mostrar fisuras. Los valores sobre los que reposó la familia moderno industrial se han ido desvaneciendo con los cambios producidos en el mundo del trabajo. La desafiliación laboral ha provocado la pérdida de los soportes materiales del “padre industrial”, erosionando el patrón de masculinidad basado en la responsabilidad económica exclusiva y la autoridad. En las familias donde las mujeres incursionan en el empleo asalariado agrícola, hay coprovisión, aunque sea de manera temporal y aun cuando se trate de procesos de inclusión salarial precarios y vulnerables, por la desregulación que impera y por la existencia de la subcontratación (Valdés, 2007).

La implementación del modelo agroexportador en un contexto de globalización de las economías mundiales ha introducido modificaciones importantes en el mercado de trabajo agrícola, que han conllevado a una ampliación del empleo de carácter temporal, a un proceso de salarización femenina y a la instalación de mecanismos de flexibilización, subcontratación e intermediación laboral que han conducido a una mayor vulnerabilidad, precarización y desprotección de los/as trabajadores/as asalariados/as que ha tenido un alto impacto en las condiciones de vida de hombres y mujeres que trabajan en este sector de la economía. Frente a los procesos de cambio descrito es importante destacar que:

- a) La expansión del trabajo temporal femenino y masculino en el sector agrícola se da en un contexto de contra reforma agraria⁴, con altos niveles de cesantía y desempleo. La “necesidad económica” sirvió de justificación para el ingreso de las mujeres al trabajo asalariado y las destrezas adquiridas en el proceso de socialización familiar —minuciosas y delicadas— resultaron funcionales a los nuevos requerimientos de mano de obra. Sin embargo, al superarse la crisis económica de la década de los setenta y ochenta no se produjo una retracción de las mujeres del mercado de trabajo, fundamentalmente porque el salario femenino frenó la caída de los grupos familiares en mayores niveles de pobreza, favoreció la permanencia de los/as hijos/as dentro del sistema educativo, permitió el acceso y habilitación a vivienda y a mejores niveles nutricionales, por lo tanto, los empleos femeninos se mantuvieron y aumentaron a lo largo del tiempo (Valdés y Araujo, 1999).

² El ranking fue liderado por 11 empresas, encabezado por Dole Chile, la siguieron, en orden de relevancia, Del Monte *Fresh*, *Unifrutti Traders* y David del Curto. Más atrás se ubican Río Blanco y Copefrut (Gómez, 2007).

³ Importante consignar que en el ámbito jurídico, la antigua Ley de matrimonio civil estipulaba obediencia de la mujer al marido y éste administraba el patrimonio familiar. Por otro lado la Ley de asignación familiar vinculada al salario masculino contribuyó a reforzar el rol proveedor de los hombres. En el plano de las políticas públicas, tanto bajo el modelo del Estado de Bienestar como del Estado Subsidiario, el rol reproductivo de las mujeres se refuerza a través de su inclusión y participación en Centros de Madres.

⁴ Esta contra reforma conllevó a una privatización del sector reformado entre los años 1962 y 1973 a través de la restitución de la tierra expropiada. Paralelamente, se llevaron a cabo procesos de titulación individual de tierras colectivas que fueron asignadas a antiguos beneficiarios de la reforma agraria y se realizaron subastas o venta de tierras a empresarios privados. Por otro lado, se dejó intacto un pequeño porcentaje de tierras del sector reformado, el cual finalmente se desintegra y se constituye en propiedad individual. A este proceso de privatización de la tierra se agrega en la década de 1980 la privatización de las aguas, lo cual vino aparejado de un debilitamiento de las posibilidades de desarrollo de la pequeña agricultura campesina.

- b) El proceso de feminización del mercado de trabajo agrícola en los rubros de exportación se da en un contexto de crisis de la sociedad salarial que se sustentaba sobre la base de los derechos laborales, los sistemas de protección social y la reafirmación del salario masculino y de la imagen del hombre como único proveedor. Es decir, las mujeres aumentan su participación laboral cuando el trabajo se desregula y devalúa y, por tanto, su inserción en el mercado de trabajo se da en un contexto de mayor precarización, vulnerabilidad y desprotección (Valdés, 1988-2007).
- c) En la actualidad, la forma de producción agrícola ha modificado la estructura tradicional del mercado laboral del sector agrario, generando un incremento de la demanda de fuerza de trabajo, principalmente en la fruticultura, en las temporadas de cosecha y embalaje. El empleo adquiere un carácter de estacional y/o temporal en detrimento del trabajo estable y con salario permanente. Si bien la condición de trabajar por temporada, no es atribuible exclusivamente al agro (dado que el empleo estacional se da en otros sectores de la economía nacional), en Chile el concepto de “temporero/a” se asocia mayoritariamente a los trabajadores/as vinculados a la agro exportación, constituyéndose una “identidad laboral” de alta relevancia en el país, asociada a su calidad de asalariados/as agrícolas empleados de manera estacional en faenas productivas desarrolladas en predios y huertos y/o en *packing*, principalmente en los rubros frutícola, vitivinícola y hortícola.

El aumento de la superficie plantada en el país durante los últimos 25 años y la concentración de esta actividad en determinados territorios, ha contribuido a dar mayor visibilidad a este sector laboral. Se estima que la temporalidad promedio de los trabajadores/as del agro es de cuatro a seis meses al año (Riquelme, 2000; Caro, 2004), pudiendo iniciarse en el mes de septiembre en los cultivos de uva de mesa del valle de Copiapó y extenderse hasta las vendimias del valle central que se realizan en marzo o abril de cada año. Durante la temporada agrícola un trabajador o trabajadora puede establecer una relación contractual con uno o más empleadores y rotar en distintas faenas dependiendo del ciclo agrícola y estacionalidad de la variedad de cultivos predominante en cada zona geográfica en que ésta se desarrolla.

El ciclo agrícola y la estacionalidad constituyen soportes importantes a partir de los cuales se configuran estas formas de inserción laboral, los temporeros/as integran una fuerza de trabajo que ha construido una identidad que les permite proyectarse en el tiempo en torno al empleo temporal que oscila entre la regularidad de los ciclos agrícolas que se reiteran año a año y la irregularidad asociada a estas formas de contratación que conlleva a procesos de inclusión y exclusión del mercado de trabajo. Sin embargo, a partir de esta dualidad se construye esta identidad del “ser temporero o temporera” como un sector laboral que ha cumplido un rol importante en el desarrollo del sector agroexportador en Chile (Riquelme, 2000; Valdés, 1988).

- d) Las condiciones en las que se realiza el trabajo agrícola de temporada se caracterizan por la sobre-precarización (Caro, 2004, 2005). El modelo de flexibilidad laboral ha facilitado la aplicación y abuso de mecanismos de contratación y formas de pago flexibles legalmente establecidas, dentro de las cuales destacan: uso excesivo de contratos por faena, aun cuando en ocasiones la relación laboral se extiende hasta 11 meses dentro de un año calendario; extensión del sistema de pago “a trato”, que consiste en el pago por unidad de trabajo realizado —por caja embalada o cantidad de fruta cosechada—, cuestión que exige un gran esfuerzo en los periodos de faenas, acompañada de la ampliación de la jornada de trabajo diaria, para obtener un salario que permita solventar períodos de cesantía; flexibilidad en el sistema de cálculo de las remuneraciones, lo cual otorga un alto grado de incertidumbre respecto al monto del salario mensual que les permita proyectar sus ingresos y gastos; desaparece a su vez el derecho a “semana corrida”, la que se reemplaza por el concepto de “día trabajado, día pagado” (Caro, 2004).

Durante los últimos años se ha producido un proceso de congelamiento y reducción de los salarios, como resultado de conductas oligopólicas de parte del sector empresarial, especialmente en zonas donde trabaja un alto porcentaje de población migrante proveniente del sur del país y de países limítrofes y dispuesta a trabajar por salarios menores, ante lo cual se produce una suerte de nivelación salarial decreciente (Valdés, 2005).

- e) En Chile el trabajo asalariado de temporada tiene larga data. Sin embargo, su composición y características actuales derivan del proceso de modernización agrícola y del auge y expansión de la fruticultura de exportación. Desde los años ochenta el sector emplea a un gran contingente de mujeres, las que progresivamente han ido aumentando conforme pasa el tiempo (Venegas, 1992), siendo en la actualidad casi un tercio del total de asalariados/as temporales. Por otro lado, este proceso de “salarización” femenina se da dentro de un contexto de perdurabilidad de la división sexual y doméstica del trabajo de tipo tradicional, lo cual introduce una tensión derivada de la necesidad de compatibilización entre trabajo y responsabilidades parentales/familiares, que se traduce en una sobre-responsabilización de las mujeres, uso más intensivo de su tiempo, estrés, rupturas familiares, entre otros efectos (Valdés, 2003).
- f) El trabajo de las mujeres temporeras en el sector de la agro exportación adquiere una gran versatilidad, dada la gran diversidad de labores que desempeñan en los huertos o en los *packings*, tales como poda, desbrote, deshoje, amarre, siembra, raleo, cosecha, limpieza, selección, embalaje, timbrado, entre otras. En general, las temporeras realizan tareas y faenas no calificadas y actualmente se observa una tendencia a la incursión—cada vez más sostenida— en faenas tradicionalmente de dominio masculino tales como poda, amarre, desbrote, demostrando un desempeño igual o superior al que realizan los hombres temporeros⁵ (Caro, 2004).

⁵ Este tipo de situaciones hacen referencia a viñas nuevas o emergentes y corresponden a labores que se realizan en los meses de invierno.

II. Aproximaciones conceptuales para comprender las tensiones entre vida laboral y familiar

Las problemáticas y tensiones que se desprenden de la relación entre vida laboral y familiar han sido objeto de estudio a través de distintas aproximaciones conceptuales y disciplinarias que han contribuido a enriquecer el debate en torno a la división sexual del trabajo, sus categorías de análisis y a profundizar una reflexión respecto a las distinciones entre trabajo productivo y reproductivo, que han conllevado a un desarrollo de nuevos soportes conceptuales para encarar la persistencia del sistema sexo/género a partir del cual se reproducen las desigualdades entre los géneros.

El trabajo y sus transformaciones, así como también la familia, como unidad de reproducción social, han sido objeto del análisis de género. Algunas autoras plantean que el enfoque o categoría social de género otorga un soporte teórico para comprender la dimensión sexuada de la sociedad y las modalidades que asume la articulación de las dimensiones del trabajo y la familia en la vida cotidiana de los sujetos, así como las actividades, roles, tareas y espacios que ocupan hombres y mujeres en dichos ámbitos, lo cual ha conllevado a un cuestionamiento de los enfoques “naturalistas” y estereotipados que han legitimado el modelo tradicional de división sexual jerárquica del trabajo (Thery, 2005).

A fines de la década de 1970 las investigaciones en torno a la vida cotidiana asumían el concepto de género como imprescindible para entender la posición diferencial de mujeres y hombres en las distintas sociedades.

A partir de la noción de género se postula la "desnaturalización" de las categorías hombre y mujer y la construcción de la categoría femenina y masculina. Desde la perspectiva de este estudio cobra relevancia la vigencia del debate acerca de la división sexual del trabajo no sólo como evidencia y/o constatación de las desigualdades sino también, como una aproximación a partir de la cual es posible repensar el trabajo, sus categorías e interrelaciones, así como, las múltiples divisiones del trabajo socialmente producidas. La división sexual del trabajo es modelada histórica y socialmente y se articula en función del principio de la separación a partir de la designación de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva y de la jeraquización que se expresa en el mayor valor social asignado a las funciones masculinas. Las modalidades que adquiere la división sexual del trabajo varían a través del tiempo y dan paso a nuevas configuraciones como la reorganización simultánea del trabajo asalariado y reproductivo de parte de las mujeres, la externalización del trabajo doméstico y de cuidado, entre otras, que han conducido a un enmascaramiento de las tensiones bajo la óptica de la conciliación evitando encarar la naturaleza conflictiva de la asunción simultánea de parte de las mujeres de las responsabilidades laborales y familiares (Hirata y Kergoat, 1997).

En las últimas décadas, ha surgido un debate en torno a la economía del cuidado, como un componente central en el mantenimiento y desarrollo del tejido social fundamental para el bienestar humano, el desarrollo social y económico (Razavi, 2007, citado por Salvador, 2007). El concepto de "economía del cuidado" alude al espacio donde la fuerza de trabajo es reproducida y mantenida, incluyendo todas aquellas actividades que involucran las tareas de cocina, limpieza, mantenimiento general del hogar y cuidado de niños/as, enfermos/as y personas con discapacidad (Salvador, 2007). Esta conceptualización agrupa al conjunto de actividades socialmente útiles no remuneradas monetariamente, pero que sin embargo, crean bienes y servicios para el consumo directo de los miembros del hogar (Pautassi, 2007).

Para Lebatier (2007) el concepto de cuidado tiene una doble filiación, el trabajo voluntario de mujeres en la familia para prodigar cuidados, y el papel de la familia en la protección social de los individuos. Es una noción polisémica porque se refiere a los cuidados, a la responsabilidad que entraña, a los servicios de ayuda, o a las tres cosas al mismo tiempo. Abarca la responsabilidad material (trabajo), económica (costo) y psicológica (lo afectivo, emoción, sentimiento). Puede realizarlo un miembro de la familia voluntario o una persona remunerada, dentro o fuera de ella. En el primer caso, le confiere una dimensión moral (abnegación, deber) y emocional (amor, compasión, gratitud), además de ser un hecho jurídico y económico (Lebatier, 2007). Cuando la solución es precaria surge la inseguridad en la familia, principalmente en las mujeres.

Al abordar la problemática del cuidado, se plantea la importancia de analizar el papel que cumplen diversos actores que intervienen o podrían intervenir en este ámbito, así como los enfoques que sustentan tales intervenciones ya sea de corte familista o individualizadas. Las primeras están basadas en la división sexual del trabajo tradicional (hombres proveedores – mujeres cuidadoras), en la diferencia y complementariedad, y se privilegia como unidad de prestación a la familia. En los enfoques individualizados en cambio, se propone que cada miembro de la pareja contribuye a los recursos colectivos partiendo de una base igualitaria, genera ingresos y tiene prestaciones individuales, ambos participan en el presupuesto familiar y mantenimiento de los hijos/as, se fomenta pleno empleo para ambos sexos, existe un compromiso del Estado en servicios de cuidado, la colectividad se hace cargo de muchas tareas de cuidado en forma de servicio público y el trabajo de cuidado se remunera, por ende la frontera entre lo público y privado es menos rígida (Lebatier, 2007).

Para Soledad Salvador, en regímenes de bienestar de corte "familista" como los que imperan en América Latina, y donde Chile no es la excepción, un componente importante de esa economía del cuidado está a cargo de la familia y en particular son las mujeres quienes asumen esas tareas en forma no remunerada. No obstante, es importante analizar y ponderar el rol que estarían cumpliendo otros actores como el Estado a través de sus diferentes políticas y programas, el mercado a partir de la oferta de bienes y servicios pagados, así como las prestaciones que provee la comunidad y ayudas informales entre hogares que pueden ser remuneradas o no remuneradas, dado que diversos estudios han señalado que existiría un desbalance y por tanto, las mujeres constituirían el principal soporte de protección social (Salvador, 2007).

Pautassi (2007) propone incorporar a la complejidad del cuidado una lógica de derechos como un principio inherente a la igualdad de oportunidades y de trato. Igualdad que debe extenderse desde el mundo del trabajo remunerado al mundo privado, mejorar las condiciones en que las mujeres se desempeñan en lo laboral, necesariamente pasa por una mayor equidad en la esfera de la reproducción, que permita una inserción en el ámbito público menos tensionada y de mejor calidad. En Chile, diversos estudios señalan que aun cuando las mujeres compartan con su pareja la inserción en el ámbito laboral, siguen siendo ellas las principales encargadas de desarrollar las actividades domésticas y reproductivas de la familia (Todaro, 2004; Rojas, 2004).

La perspectiva del cuidado desde un enfoque de derechos implica garantizar el derecho a cuidar, a ser cuidado y a cuidarse, considerando tanto a las personas receptoras como dadoras de cuidado. La autora resalta la importancia de tomar como marco de referencia los derechos consagrados por la comunidad internacional a objeto de identificar aquellos que integran la noción asociada al derecho al cuidado. Se trata de otorgar efectividad a derechos legitimados y considerar a los ciudadanos/as como titulares de derecho al cuidado, lo cual implica que el Estado y los empleadores asuman un rol activo en materia de seguridad social. No se trata necesariamente de promover una mayor oferta de cuidado, sino de universalizar la responsabilidad y otorgar los recursos necesarios (Pautassi, 2007). El Estado es o podría ser un actor relevante en la distribución de tareas y responsabilidades en la materia, por lo que el rol que asuma como proveedor de cuidado determinará la carga que se delegue a la familia, al voluntariado y/o al mercado (Salvador, 2007).

En el marco de este estudio la problemática asociada a la economía del cuidado en un sector laboral específico como el trabajo temporal agrícola, abre un campo de reflexión que requiere ser profundizado bajo la óptica de estos nuevos debates conceptuales a objeto de encarar las complejidades asociadas a la relación entre vida laboral y responsabilidades familiares de cuidado.

III. Trabajo temporal en el sector agrícola, aproximaciones desde las cifras

1. Magnitud y características de la participación laboral de hombres y mujeres en el empleo temporal agrícola

Estimar la magnitud, características y condiciones laborales de la fuerza de trabajo temporal agrícola no resulta una tarea fácil porque, hasta ahora, en Chile no se han desarrollado instrumentos de medición que permitan establecer comparaciones periódicas y oportunas acerca de la dinámica del mercado de trabajo que reflejen apropiadamente las fluctuaciones de la demanda de mano de obra temporal.

En este sentido, es importante consignar que las mediciones no siempre coinciden con el período de mayor contratación de mano de obra. Al respecto, es preciso tener en cuenta que la encuesta CASEN se aplica entre los meses de noviembre y diciembre y las preguntas incluidas en el módulo empleo registran la situación laboral correspondiente al mes anterior a su aplicación, es decir constituyen un reflejo de lo que ocurre durante los meses de octubre y noviembre respectivamente. Si consideramos que la mayor intensidad del trabajo agrícola se registra durante el período noviembre-abril, dependiendo de la zona geográfica y variedad de cultivos, es probable que se produzca un subregistro especialmente, en aquellas zonas del país donde la mayor contratación de personal temporal se inicia más tardíamente o más tempranamente al período de aplicación de la encuesta. Si bien, los

aspectos metodológicos señalados son importantes y permiten establecer ciertas cautelas en el proceso de cuantificación de la mano de obra temporal, su utilidad es innegable en la medida que muestra tendencias que permiten establecer comparaciones periódicas que aportan un panorama general de la fuerza de trabajo temporal en el sector agrícola.

Según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), series 2000, 2003 y 2006, podemos observar a nivel general un aumento gradual de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo agrícola, equivalente a 6,2 puntos porcentuales para el período señalado.

CUADRO 1
ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS PERMANENTES Y TEMPORALES SEGÚN SEXO

Año	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Total
2000	403 243	83,6	79 279	16,4	482 522	100,0
2003	430 839	80,3	105 605	19,7	536 444	100,0
2006	457 300	77,4	133 746	22,6	591 046	100,0

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN, 2000, 2003, 2006.

Nota: La encuesta pregunta por el tipo de ocupación principal actual. La categoría trabajador/a permanente refleja a las personas que tienen una relación laboral indefinida. La categoría trabajador/a no permanente o temporal recoge a las personas que se ocupan por temporada o estacional; ocasional o eventual; a prueba; y por plazo o tiempo determinado

La participación de las mujeres es más significativa en el empleo temporal que en el conjunto de los asalariados agrícolas, lo cual reafirma los planteamientos señalados en diversos estudios respecto al proceso de feminización de la mano de obra temporal (Valdés, 1988). Tal como aparece reflejado en el cuadro 2, en el lapso de seis años la composición del empleo temporal registra una disminución de la proporción de la fuerza de trabajo masculina y un aumento de la fuerza de trabajo femenina.

CUADRO 2
ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS TEMPORALES SEGÚN SEXO

Año	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Total
2000	165 366	74,9	55 349	25,1	220 715	100,0
2003	213 000	72,8	79 465	27,2	292 465	100,0
2006	219 950	68,3	102 161	31,7	322 111	100,0

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN, 2000, 2003, 2006.

Al establecer una relación entre empleo permanente y temporal, podemos observar diferencias significativas entre hombres y mujeres, que se expresan en una mayor participación de los hombres tanto en el empleo permanente como temporal. A diferencia de las mujeres donde claramente se observa una participación mayoritaria en el empleo temporal. Sin embargo, en ambos casos se registra un incremento de la demanda de fuerza de trabajo temporal entre el año 2000 y 2006 en detrimento del trabajo estable y con salario permanente. Tal como se puede observar en el cuadro 3 dentro del total de hombres ocupados se registra un aumento del empleo temporal equivalente a 7,1 puntos porcentuales en el lapso de seis años. Lo mismo ocurrió con las mujeres entre el año 2000 y 2006 donde el aumento alcanza a 6,6 puntos porcentuales, aún cuando en el caso de los hombres entre el 2003 y 2006 se registra una leve retracción porcentual en el empleo temporal. No obstante, esta forma de empleo se está haciendo más persistente en la actualidad.

CUADRO 3
ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS, RELACIÓN ENTRE
EMPLEO PERMANENTE Y TEMPORAL SEGÚN SEXO

Año	Hombres				Mujeres				Total
	Permanentes	Porcentaje	Temporales	Porcentaje	Permanentes	Porcentaje	Temporales	Porcentaje	
2000	237 877	59,0	165 366	41,0	23 930	30,2	55 349	69,8	482 522
2003	217 839	50,6	213 000	49,4	26 140	24,8	79 465	75,2	536 444
2006	237 350	51,9	219 950	48,1	31 585	23,6	102 161	76,4	591 046

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN, 2000, 2003, 2006.

En el empleo temporal continúan manifestándose amplias diferencias en la proporción de mujeres respecto de la de varones que realizan esta actividad. La brecha de género en el 2000 es de 28,8 puntos porcentuales (69,8 – 41,0), en el 2006 la brecha no cambió sustantivamente siendo de 28,3 puntos porcentuales (76,4 – 48,1), siguiendo la tendencia de ser más desfavorable a las mujeres pues son ellas las que aparecen con mayor frecuencia en el empleo temporal.

Respecto a la situación contractual de las/os trabajadoras/as temporales, las cifras aportadas en el cuadro 4 muestran claros avances en el proceso de formalización de la relación contractual. Según la encuesta CASEN 2000, el 66,5% de los hombres y el 49,4% de las mujeres asalariadas agrícolas temporales no habían firmado contrato de trabajo⁶. Las cifras consignadas para los años 2003 y 2006 muestran un descenso importante de la situación de informalidad, especialmente en las mujeres, desde el 40,7% al 28,6%.

Es posible suponer que este proceso de formalización se vincula a un mayor acceso a información en materia de derechos laborales especialmente de parte de las mujeres, a la existencia de mayores niveles de fiscalización y/o a cambios en las conductas de los empleadores. En materia de iniciativas legales, la obligatoriedad de inscribirse en el registro de obras o faenas de Intermediarios Agrícolas —contratistas—, dispuesto en el artículo 92 bis del Código del Trabajo (a partir del 2001), podría tener incidencia en el proceso de formalización contractual en la medida en que facilita la identificación y fiscalización de las obligaciones relativas a trabajadoras/as agrícolas de temporada. Por otro lado, la promulgación de la Ley N° 20.123, en octubre del 2006, que regula el trabajo bajo régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo bajo esta modalidad, podría incidir a futuro en una mayor formalización, al regular la relación entre empresa mandante y subcontratista, fijando un límite a prácticas utilizadas para eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y/o reducir los costos en mano de obra y gestión administrativa. Esta práctica empresarial economicista acorde a la lógica del mercado, habían sido denunciadas por organizaciones de trabajadoras como la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI) con anterioridad y durante el proceso de discusión legislativa, que se extendió alrededor de cuatro años.

Por otro lado, es importante consignar que en las labores de *packing* hay una mayor demanda de mano de obra femenina, según una encuesta realizada por Agrocap⁷ en el año 2008, el 76% de la fuerza de trabajo en los *packing* corresponde a mujeres (Agrocap, 2009), a diferencia de los huertos o predios en que el 61% de los empleados son hombres. En general los *packing* dependen de empresas medianas o grandes, con mayor capital y dada la mayor visibilidad y concentración de trabajadoras/as en un solo lugar físico, susceptible a una mayor fiscalización, se puede colegir que en estos espacios laborales existiría un mayor nivel de formalización de la relación contractual.

⁶ En la tabla no se incluye la Encuesta CASEN 2000, porque en este caso se utilizaron categorías de respuesta diferentes para esta pregunta y por tanto no es posible establecer las comparaciones respectivas. Sin embargo, nos parece interesante tomar como referencia la categoría para el año 2000 “No ha firmado contrato”.

⁷ La OTIC de la Asociación Nacional de Exportadores —ASOEX—.

CUADRO 4
ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS TEMPORALES SEGÚN SITUACIÓN CONTRACTUAL Y SEXO

Situación contractual	Año 2003				Año 2006			
	Hombre	Porcentaje	Mujer	Porcentaje	Hombre	Porcentaje	Mujer	Porcentaje
Sí, firmó contrato	81 491	38,3	42 324	53,3	103 059	46,9	67 030	65,6
Si, pero no ha firmado contrato	8 839	4,1	3 762	4,7	10 600	4,8	4 322	4,2
No tiene contrato	118 658	55,7	32 351	40,7	100 902	45,9	29 245	28,6
No se acuerda si firmó contrato	4 012	1,9	1 028	1,3	4 385	2,0	1 063	1,0
Sin información					1 004	0,5	501	0,5
Total	213 000	100	79 465	100	219 950	100	102 161	100

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN, 2003 y 2006.

2. Participación en el sistema previsional

Este proceso de formalización también se evidencia en las cifras referidas a cotización en el sistema previsional; éstas muestran claramente un descenso del número de trabajadores/as que no cotizan, tanto mujeres como hombres (véase cuadro 5). Sin embargo, al comparar la situación de hombres y mujeres se observa que el porcentaje de no cotización en los hombres es mayor que en las mujeres. Al respecto se podría plantear la hipótesis que esta situación de mayor informalidad contractual de parte de los hombres podría estar asociada al debilitamiento del rol masculino de provisión económica de los hogares y en ese caso, la informalidad podría actuar como un mecanismo de contra respuesta que les permitiría obtener un mayor ingreso mensual al no deducirse el monto correspondiente a los descuentos previsionales. Desde la perspectiva de las mujeres, el aumento de las cifras de cotizantes podría resultar indicativa de cambios socioculturales asociados al reforzamiento de su identidad laboral y reafirmación como sujetos que se expresaría en el cambio desde la condición de “carga familiar” a uno de sujeto laboral con ahorros previsionales autónomos.

Importante señalar que la afiliación al sistema previsional constituye un indicador de formalización de la relación contractual, no obstante ello no asegura que esta condición se mantenga inalterada a través del tiempo, porque dentro de la trayectoria laboral de un trabajador/a se pueden establecer relaciones laborales formales e informales —que dependen de múltiples factores— y por tanto se pueden producir interrupciones en las cotizaciones aun cuando esté afiliado al sistema previsional y esto signifique que sus fondos de capitalización individual no se verán incrementados.

CUADRO 5
ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS TEMPORALES SEGÚN SEXO
Y COTIZACIÓN AL SISTEMA PREVISIONAL

Cotiza	Año 2000				Año 2003				Año 2006			
	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje
Cotiza	57 027	34,5	26 319	47,6	154 720	72,8	59 865	75,5	164 236	74,8	83 220	81,7
No Cotiza	108 146	65,4	28 928	52,3	54 842	25,8	18 083	22,8	50 064	22,8	17 390	17,1
Sin Información/ no Sabe	193	0,1	102	0,2	3 089	1,5	1 329	1,7	5 398	2,5	1 210	1,2
Total	165 366	100	55 349	100	212 651	100	79 277	100	219 698	100	101 820	100

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN, 2000, 2003, 2006.

Las hipótesis señaladas debieran ser analizadas teniendo en consideración el marco de la actual reforma previsional a través de la cual se garantiza el acceso a una pensión básica solidaria (PBS) equivalente a 75.000 mil pesos a partir de julio de 2009 para hombres y mujeres mayores de 65 años pertenecientes a los tres quintiles de menores ingresos que no hayan cotizado en el sistema previsional. Por su parte, los/as trabajadores/as que han cotizado y cuentan con un fondo de capitalización individual insuficiente, podrán acceder a una pensión con aporte previsional solidario (APS) siempre y cuando cumplan con los requisitos de edad y niveles de ingreso señalados anteriormente. El aporte previsional solidario se calcula en función de la pensión base proyectada que se desprende del fondo de capitalización individual acumulada durante el período de actividad laboral, con el objeto de garantizar una pensión no inferior a la PBS. Tal como aparece reflejado en el cuadro 6 el aporte varía en función de la pensión base. Adicionalmente, en el caso de las mujeres la reforma previsional contempla la asignación de un bono por cada hijo nacido vivo, el cual se hace efectivo al momento de jubilar como un mecanismo de reconocimiento a la maternidad.

Si bien las reformas señaladas favorecen a un número importante de mujeres abocadas al trabajo no remunerado, los beneficios para aquellas que han participado de la fuerza de trabajo asalariado temporal y han asumido doble carga de trabajo no son equivalentes. Es importante señalar que los fondos previsionales individuales acumulados por las trabajadoras temporales son bastante exiguos, por lo tanto, su pensión base se sitúa en los tramos inferiores y al sumar el aporte solidario ésta no será significativamente más alta que la pensión básica solidaria. De allí la importancia de analizar con cierta cautela los impactos que esta medida podría generar, especialmente en el sector de trabajadoras temporales, dado que podría constituirse en un factor que desincentive el proceso de formalización laboral, a fin de evitar la aplicación de descuentos previsionales en la medida que podrían acceder a una pensión mínima garantizada, dada su pertenencia a los tres quintiles de menores ingresos, lo cual las constituye en potenciales beneficiarias de la actual reforma previsional. A modo de ejemplo, el cuadro 6 muestra valores de referencia de lo que puede significar el aporte previsional solidario para quienes hayan cotizado en este sistema.

CUADRO 6
SÍNTESIS VALORES DE REFERENCIA CÁLCULO APOORTE PREVISIONAL SOLIDARIO (APS)
(En pesos)

Pensión Base	2008	2009	2010	2011	2012
	Pensión Final				
10 000	61 429	78 750	80 000	81 250	82 059
30 000	64 286	86 250	90 000	93 750	96 176
50 000	67 143	93 750	100 000	106 250	110 294
70 000	70 000	101 250	110 000	118 750	124 412
100 000	100 000	112 500	125 000	137 500	145 588

Fuente: Manual de Reforma Previsional. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Febrero, 2008.

3. Perfil socioeconómico y demográfico de los y las asalariadas agrícolas temporales

En materia de ingresos, las cifras aportadas por la Encuesta CASEN muestran que los trabajadores/as asalariado/as agrícolas temporales se ubican mayoritariamente en los quintiles de menores ingresos (I y II), y aun cuando se registran ciertos cambios en las tendencias señaladas para ambos sexos, el desplazamiento de las mujeres hacia los quintiles de ingresos superiores (véase cuadro 7) es más significativa que la registrada en los hombres⁸.

CUADRO 7
ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS TEMPORALES SEGÚN QUINTIL DE INGRESOS Y SEXO

Quintil	Año 2000				Año 2003				Año 2006			
	Hombres	Porcentajes	Mujeres	Porcentajes	Hombres	Porcentajes	Mujeres	Porcentajes	Hombres	Porcentajes	Mujeres	Porcentajes
I	75 959	45,9	20 985	37,9	84 479	39,7	21 499	27,1	80 929	36,8	27 438	26,9
II	51 461	31,1	18 851	34,1	65 216	30,6	29 033	36,5	70 060	31,9	34 884	34,1
III	25 628	15,5	11 517	20,8	43 829	20,6	19 746	24,8	45 698	20,8	25 559	25,0
IV	9 515	5,8	3 612	6,5	17 306	8,1	8 110	10,2	19 336	8,8	11 540	11,3
V	2 803	1,7	384	0,7	2 170	1,0	1 077	1,4	3 927	1,8	2 740	2,7
TOTAL	165 366	100	55 349	100	213 000	100	79 465	100	219 950	100	102 161	100

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN, 2000, 2003, 2006.

En materias salariales se observa una disminución gradual de la brecha existente entre hombres y mujeres asalariados agrícolas temporales, que se ve reflejada en el cuadro 8 al establecer una relación porcentual del ingreso promedio mensual por concepto de ocupación principal de las mujeres respecto del ingreso de los hombres. En la interpretación de estos resultados, es importante tener en cuenta que a menor ingreso, menor brecha salarial entre hombres y mujeres, tendencia que ha sido ampliamente registrada en diversos estudios. Es decir, cuando el ingreso es bajo, los trabajadores de ambos sexos comparten una situación desventajosa.

⁸ Se aplicó la prueba del chi cuadrado a todos los años contemplados.

Respecto al monto promedio de ingresos por actividad principal, que aparecen reflejados en el cuadro 8, es importante consignar que la encuesta CASEN aporta información referida al mes anterior a su aplicación —es decir octubre o noviembre— y por tanto, estos pueden variar en los meses siguientes cuando se intensifican las faenas agrícolas, se trabaja una mayor cantidad de días y/o se extiende la jornada de trabajo diaria, obteniéndose un ingreso mensual mayor.

CUADRO 8
INGRESO PROMEDIO MENSUAL DE ASALARIADOS/AS
AGRÍCOLAS TEMPORALES SEGÚN SEXO

(En pesos)

Año	Hombres	Mujeres	Relación porcentual entre ingreso promedio de mujeres y hombres
2000	86 624,90	76 890,10	88,76
2003	96 513,46	90 693,26	93,96
2006	94 417,54	92 910,39	98,40

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN, 2000, 2003, 2006.

En términos de perfiles sociodemográficos, la Encuesta CASEN aporta información interesante respecto a la composición etárea de las/os trabajadoras/as asalariados agrícolas temporales, su nivel educacional y el tipo de hogar donde viven. Al respecto, como tendencia general para la serie 2000-2003-2006, se observa que alrededor del 50% de los hombres y mujeres se ubica en los tramos entre 25 y 44 años de edad y en el caso de las mujeres un porcentaje no desestimable (superior al 15%) corresponde a mujeres jóvenes entre 20 y 24 años. Así, en el año 2006, el 72,2% de las mujeres temporeras se concentra en el tramo de edad reproductiva, de lo cual se puede colegir que un porcentaje importante de ellas asume roles y responsabilidades parentales.

Por otro lado, el cuadro 9 muestra pequeñas variaciones en la composición etárea de lo/as asalariado/as agrícolas temporales que se expresa en un aumento gradual de la participación de hombres y mujeres en los tramos de edad de 45-54 y 55-64 años. En el año 2006, se observa una pequeña retracción de la participación de las mujeres entre 25 y 34 años de edad. En el tramo de edad 15-19 años, llama la atención el aumento de la participación de hombres jóvenes (8% en el año 2006), cuestión que podría estar asociada a una menor permanencia en el sistema educativo por razones de trabajo.

CUADRO 9
ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS TEMPORALES SEGÚN TRAMOS DE EDAD Y SEXO

(En porcentajes)

Tramos Edad	Año 2000		Año 2003		Año 2006	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombres	Mujer
15-19	7,5	8,9	6,3	5,7	8,0	5,7
20-24	15,5	16,4	16,5	15,8	14,1	16,0
25-34	30,1	31,9	27,3	29,2	24,0	26,6
35-44	24,0	26,2	24,8	30,3	24,7	29,6
45-54	13,5	13,1	15,3	14,3	17,2	16,2
55-64	7,0	3,2	7,3	4,3	8,8	5,2
65 y más	2,3	0,3	2,4	0,4	3,3	0,6
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN, 2000, 2003, 2006

En cuanto al nivel educativo, en general los/as trabajadores/as temporales muestran bajos niveles de escolaridad; el mayor porcentaje de ellos/as se concentra en los niveles básica incompleta y básica completa. En el caso de los hombres, sumando ambos niveles educativos, los rangos para la serie

2000/2006 fluctúan entre el 66% y el 59,4% y en las mujeres, entre el 59,9% y el 48,6% (véase cuadro 10). Sin embargo, para ambos sexos, el total de trabajadores/as con enseñanza media completa ha ido aumentando entre 2000 y 2006, de manera especialmente significativa para las mujeres (de 15,8 % a 29% para ellas y de 10,6% a 17,4% para los hombres).

Al comparar el nivel educativo registrado en el sector de trabajadores/as temporales para el año 2006 con las cifras registradas a nivel nacional, podemos observar que éstos presentan menores niveles de escolaridad, lo cual deja en evidencia la existencia de una brecha en materia educativa.

CUADRO 10
ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS TEMPORALES SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL Y SEXO
(En porcentajes)

Nivel Educativo	Año 2000		Año 2003		Año 2006	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sin Educación Formal	4,9	3,7	3,8	2,9	4,0	2,3
Básica Incompleta	45,4	35,6	41,0	30,9	38,0	28,5
Básica Completa	21,2	24,3	23,1	21,6	21,4	20,1
Media C/H Incompleto	14,1	14,9	13,1	16,6	15,3	14,3
Media C/H Completo	7,9	12,5	11,3	17,1	12,6	22,3
Media T/P Incompleto	1,4	2,7	2,0	2,0	1,8	2,7
Media T/P Completo	2,7	3,3	3,9	6,7	4,8	6,7
C.F.T/I.P Incompleta	0,3	0,5	0,2	0,2	(*)	(*)
C.F.T/I.P Completa	0,5	0,9	0,7	0,8	(*)	(*)
Universidad Incompleta	0,3	0,3	0,3	0,4	0,9	2,0
Universidad Completa	0,3	0,0	0,3	0,4	0,8	0,8
Sin Dato	1,1	1,2	0,3	0,3	0,4	0,4
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN, 2000, 2003, 2006

(*) La Encuesta CASEN 2006 agrupa las categorías Centro de Formación Técnica e Instituto Profesional (CF.T/I.P y Universitaria como educación superior.

4. Características familiares: hogares y jefatura

En relación al tipo de hogar en que viven los/as trabajadores/as asalariados agrícolas permanentes y no permanentes, en ambos casos el mayor porcentaje vive en hogares nucleares y extendidos. De ello se puede colegir que en su mayoría se trata de trabajadores/as con algún tipo de responsabilidades familiares (véase cuadro 11).

Los cambios en la jefatura de hogar femenina y masculina⁹ en este sector en particular son coincidentes con la tendencias censales registradas a nivel nacional, que evidencian un aumento de la jefatura de hogar femenina. En el sector de la agroexportación, tanto en el empleo permanente como temporal, se observa un aumento gradual de la jefatura de hogar femenina y una disminución de la jefatura de hogar masculina, situación que se torna aun más evidente en el caso de las/os trabajadoras/es temporales. Para el año 2000 la jefatura de hogar masculina de los trabajadores temporales ascendía a 51,4% y en el año 2006 alcanza a 48,3% lo cual implica una disminución de 3,1 puntos porcentuales. Por su parte la jefatura de hogar femenina para el año 2000 ascendía a 13,4% y en el año 2006 representa el 18,4% lo cual significa un aumento de cinco puntos porcentuales durante el período señalado.

⁹ "Jefe o jefa del hogar" es definido por la Encuesta CASEN como aquel miembro del hogar (hombre o mujer) considerado como tal por las otras personas del hogar, ya sea por razones de dependencia económica, parentesco, edad, autoridad o respeto.

Al hacer comparaciones respecto a jefatura de hogar masculina entre empleo permanente y temporal, podemos observar diferencias significativas cercanas o superiores a 20 puntos porcentuales, lo cual indica que quienes tienen empleo permanente se encuentran en una condición laboral que les permite asumir en mayor medida la jefatura de hogar. En el caso de las mujeres también se observan diferencias en el porcentaje de jefatura de hogar femenina entre empleo permanente y temporal que alcanzan a 3,7 puntos porcentuales en el año 2000, 1,6 el año 2003 y 4,1 el año 2006, cifras bastante menores que las registradas en el caso de los hombres.

La tendencia del aumento de la jefatura femenina, expresado en puntos porcentuales, es similar en el caso de trabajadoras permanentes y temporales. Estas tendencias podrían estar asociadas a fenómenos de salarización familiar derivado del bajo ingreso del jefe de hogar, hipótesis que tiene que ser abordada a través de estudios específicos que permitan analizar con mayor profundidad la relación entre condición del empleo —permanente y temporal— y jefatura de hogar.

CUADRO 11
ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS SEGÚN TIPO DE EMPLEO, SEXO Y TIPO DE HOGAR
TOTAL PERSONAS

Tipo de empleo	Tipo de hogar	Año 2000		Año 2003		Año 2006	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Empleo permanente	Unipersonal	10 172	109	7 436	726	8 870	645
	Nuclear	154 880	12 890	142 753	14 591	147 350	16 730
	Extendida	63 754	9 899	58 040	10 027	69 893	12 536
	Compuesto	3 138	448	3 986	160	3 487	522
	Sin núcleo	5 933	584	5 624	636	7 750	1 152
	Total	237 877	23 930	217 839	26 140	237 350	31 585
Total asalariados permanentes		261 807		243 979		268 935	
Total jefes/as de hogar		174 800	4 099	153 518	4 466	168 907	7 114
Porcentaje jefatura de hogar		73,5	17,1	70,5	17,1	71,2	22,5
Empleo temporal	Unipersonal	4 204	222	6 180	985	6 324	772
	Nuclear	93 793	29 494	125 055	43 932	130 646	55 384
	Extendida	58 094	23 139	69 897	29 934	69 277	38 730
	Compuesto	3 956	1 413	4 474	2 510	5 344	3 072
	Sin núcleo	5 319	10 81	7 394	2 104	8 359	4 203
	Total	165 366	55 349	213 000	79 465	219 950	102 161
Total asalariados temporales		220 715		292 465		322 111	
Total jefes/as de hogar		85 012	7 400	110 768	12 289	106 146	18 794
Porcentaje jefatura de hogar		51,4	13,4	52,0	15,5	48,3	18,4

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN, 2000, 2003, 2006

Respecto al tipo de hogar al que pertenecen los/as jefes de hogar asalariados agrícolas temporales (véase cuadro 12), no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres, dado que en todos los casos las tendencias registradas muestran una mayor pertenencia a hogares nucleares y en segundo lugar a hogares extensos.

CUADRO 12
JEFATURA DE HOGAR ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS TEMPORALES
SEGÚN TIPO DE HOGAR Y SEXO, (CASOS)

Tipo de empleo	Tipo de hogar	Año 2000		Año 2003		Año 2006	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Empleo no permanente	Unipersonal	4 204	222	6 180	985	6 324	772
	Nuclear	61 606	3 806	80 905	8 361	76 873	12 565
	Extendida	16 662	2 715	20 752	2 247	18 786	3 763
	Compuesto	756	270	976	330	1 459	375
	Sin núcleo	1 784	387	1 955	366	2 704	1 319
	Total	85 012	7 400	110 768	12 289	106 146	18 794

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN, 2000, 2003, 2006.

A objeto de visualizar los cambios señalados a nivel de jefatura de hogar, en el cuadro 13 se sintetizan las tendencias registradas entre los años 2000 y 2006 que sirven de referencia para ponderar la importancia relativa que adquiere la jefatura de hogar femenina y masculina dentro del universo de asalariadas/os agrícolas temporales y permanentes. En el caso de los hogares de trabajadores/as permanentes, la jefatura masculina ha disminuido en el período 2,3 puntos porcentuales y la femenina ha aumentado 5,4 puntos porcentuales; obteniendo como resultado para el 2006 que el 71,2% de los obreros permanentes son jefes de hogar y el 22,5% de las trabajadoras permanentes asumen la condición de jefatura de hogar. En el caso de los hogares de trabajadores/as temporales se registra una tendencia similar, una disminución de 3,1, puntos porcentuales en la jefatura masculina y un aumento de 5 puntos en la jefatura femenina. En consecuencia, para el 2006, el 48,3% de los temporeros son jefes de hogar y el 18,4% de las temporeras experimenta dicha condición.

CUADRO 13
SÍNTESIS CAMBIOS JEFATURA DE HOGAR

AÑOS	Porcentaje de jefatura de hogar empleo permanente		Porcentaje de Jefatura de Hogar Empleo temporal	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2000	73,5	17,1	51,4	13,4
2003	70,5	17,1	52,0	15,5
2006	71,2	22,5	48,3	18,4
Cambios registrados entre el año 200 y 2006	-2,3	+5,4	-3,1	+5,0

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN, 2000, 2003, 2006

El cuadro 14 muestra estimaciones realizadas a nivel de núcleos familiares¹⁰ del número de hijos/as menores de 12 años de las mujeres temporeras a objeto de ponderar necesidades y/o demandas de cuidado infantil que enfrenta este sector de trabajadoras¹¹.

Las cifras aportadas dejan en evidencia la importancia de establecer comparaciones entre la demanda potencial de cuidado, la cobertura alcanzada en los programas gubernamentales de cuidado infantil para hijos e hijas de mujeres temporeras y aquella que se desprende del cumplimiento del derecho a sala cuna.

Uno de los programas de apoyo al cuidado infantil que se ha mantenido por más de una década son los centros de atención exclusivos para hijos e hijas de temporeras, coordinados originalmente por el

¹⁰ Este análisis se efectúa en base a núcleos familiares y no a hogares (dentro de un hogar pueden haber varios núcleos) "Núcleo Familiar" según la Encuesta CASEN agrupa a parte de los miembros de un hogar y se conforma por la presencia de una pareja, legal o de hecho, con hijos/as solteros que no formen otro núcleo. También lo constituyen los padres o madres solteros o separados con hijos/as (www.mideplan.cl/casen/defi_residentes.html).

¹¹ Dado que se consigna sólo a los hijos menores de 12 años, no da cuenta del número total de hijos que pueda tener una temporera.

Servicio Nacional de la Mujer —SERNAM— transferido el 2007 a la Secretaría Ejecutiva del Sistema de Protección Social de MIDEPLAN. Se concibe como una iniciativa de carácter interinstitucional que involucra aporte de Municipios, JUNAEB (Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas), JUNJI (Junta Nacional de Jardines Infantiles), Fundación Integra e Instituto Nacional del Deporte. Los centros que atienden niños y niñas de 2 a 6 años están bajo la responsabilidad de JUNJI o Integra, mientras que para la atención de niños y niñas de 6 a 12 años las principales instituciones que participan son Chile Deporte y JUNAEB. En la actualidad el programa se inserta en el Sistema de Protección a la Primera Infancia “Chile Crece Contigo”. Se espera que el liderazgo de MIDEPLAN contribuya a la integralidad en el abordaje de la problemática de cuidado infantil para familias vinculadas al trabajo agrícola de temporada, dando seguimiento a la trayectoria de protección social de los niños/as, a través de su incorporación a otros programas del sistema público.

Los centros funcionan durante los meses de verano, en el período de vacaciones escolares, en la infraestructura de escuelas o liceos públicos. Contempla actividades educativas, recreativas y deportivas, e incluyen alimentación completa. Durante el verano del 2009 se atendieron alrededor de 15.000 niños/as, distribuidos en 291 centros pertenecientes a las comunas con mayor tasa de trabajo asalariado agrícola. Sin embargo, de acuerdo a información entregada por dirigentes sociales de ANAMURI y funcionarias de algunos centros, se detectó que en algunos lugares no se logró cubrir la oferta aún cuando se trata de un programa social gratuito, lo cual plantea la necesidad de indagar en las razones y/o factores que podrían influir en tales decisiones (ubicación, distancia, horarios, medios de traslado, confianza, etc) que ponen en cuestión la eficiencia de este tipo de programas.

Una de las observaciones que se han realizado frente a este tipo de iniciativas es que al estar dirigidas sólo a mujeres temporeras, no se fomenta un cambio en el patrón de género, porque finalmente se delega en las mujeres la responsabilidad exclusiva de cuidado de hijos/as menores y de establecer la relación con los centros de atención.

Al comparar la cobertura alcanzada con el total de niños/as menores de 12 años consignados en la CASEN 2006, se observa que ésta sería equivalente al 22% —es decir no logra cubrir la demanda potencial de cuidado infantil— lo cual reafirma lo señalado por las mujeres respecto a la búsqueda e implementación de diversas estrategias para responder a las necesidades de cuidado infantil.

CUADRO 14
NUMERO DE HIJOS/AS MENORES DE 12 AÑOS

Número de hijos hasta 12 años	Año 2000		Año 2003		Año 2006	
	Número de mujeres	Total hijos menores de 12 años	Número de mujeres	Total hijos menores de 12 años	Número de mujeres	Total hijos menores de 12 años
1	16 706	16 706	26 368	26 368	33 998	33 998
2	9 297	18 594	12 432	24 864	12 506	25 012
3	2 221	6 663	2 655	7 965	2 062	6 186
4	516	2 064	319	1 276	233	932
5	0	0	0	0	8	40
6	13	78	0	0	0	0
8	9	72	0	0	0	0
Totales	28 762	44 177	41 774	60 473	48 807	66 168

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN, 2000, 2003, 2006.

En síntesis, esta sección da cuenta de algunas tendencias que permiten caracterizar la situación y condición del empleo asalariado agrícola, estableciendo los cambios registrados entre el 2000 y el 2006, así como las diferencias observadas tanto entre empleo permanente y temporal, como entre hombres y mujeres. Como fue señalado, se observan avances en materia de formalización —contrato de trabajo y acceso a seguridad social— principalmente de parte de las mujeres. El perfil sociodemográfico de los/as temporeros/as muestra que se trata de una población laboral adulta-joven, con niveles de escolaridad

inferiores a los registrados a nivel nacional. Se observa un aumento gradual de la jefatura de hogar femenina, tendencia que es coincidente con las las cifras registradas a nivel nacional.

IV. Uso del tiempo y economía del cuidado en el sector de mujeres temporeras. Aproximaciones cualitativas a su análisis

1. Mujeres temporeras y uso del tiempo

Hablar de mujeres temporeras y uso del tiempo exige un gran esfuerzo de síntesis y generalización, dada la gran diversidad de situaciones existentes, asociadas a factores sociodemográficos como la edad, situación conyugal, tipo y tamaño de los hogares, número de hijos/as, jefatura de hogar, escolaridad, residencia urbana o rural, entre otras, así como aquellos vinculados a las formas de inserción laboral, tipo y jornada de trabajo. Son elementos que tienen una incidencia en los modos en que se organiza y articula el trabajo asalariado, el trabajo doméstico y las responsabilidades parentales. Este análisis abre un campo de reflexión interesante en el marco de los debates actuales, que buscan profundizar determinadas problemáticas que han sido develadas a partir de la distinción establecida entre el ámbito productivo y reproductivo, la cual ha resultado de alta utilidad para visibilizar el aporte de las mujeres a la reproducción biológica, social y de la fuerza de trabajo, como asimismo, su contribución a las economías nacionales.

Los debates actuales desde una perspectiva de género han puesto atención y destacado la importancia de seguir avanzando en el análisis de la relación entre trabajo remunerado y no remunerado a partir de la incorporación de nuevas nociones en torno al trabajo, que posibiliten la puesta en valor de una actividad que ha permanecido subvalorada y excluida de las lógicas

monetarias sobre la cual se sustentan tales distinciones. Este tipo de enfoques indicaría que dada la sobre responsabilización femenina en las tareas de cuidado, el principal pilar de protección social lo constituyen las mujeres en contextos de baja densidad de las políticas públicas al sistema de cuidado de menores, discapacitados y ancianos/as.

En este sentido, las iniciativas emprendidas a nivel internacional han tenido como principal orientación ampliar el campo de análisis en torno a la división sexual del trabajo doméstico y la economía del cuidado, a través del desarrollo de herramientas conceptuales y metodológicas tales como las Encuestas de Uso del Tiempo, con el objeto de captar información que dé cuenta de las transformaciones y participación de los sujetos —hombres y mujeres— en la producción y reproducción doméstica. Por otro lado, se han formulado propuestas interesantes orientadas a estimar el valor monetario de la producción doméstica y su relación con el cálculo del PIB e incorporación en el sistema de cuentas nacionales. La implementación gradual de Encuestas de Uso del Tiempo en diversos países, constituyen un paso importante para avanzar en el proceso de generación de estadísticas de género referidas a un ámbito específico que hasta ahora aparece inmutable.

Estudios cualitativos realizados en el sector de mujeres temporeras muestran que en el espacio del hogar se han mantenido básicamente inalteradas las normas relativas a la división sexual del trabajo doméstico, razón que podría explicar el por qué un porcentaje importante de mujeres temporeras trabajan en empresas o huertos ubicados en las cercanías de sus casas o en comunas vecinas, lo cual les permite seguir cumpliendo un rol fundamental en la reproducción cotidiana de sus hogares (Caro, 2004).

A partir de la relectura de entrevistas realizadas a mujeres temporeras¹² y los aportes que se desprenden de otros estudios, se hace un análisis del uso del tiempo y articulación entre tiempos de trabajo y tiempos de cuidado y su relación con las características y condiciones que asume el empleo asalariado agrícola y su incidencia en las formas de organización del tiempo destinado a las actividades familiares, domésticas y de cuidado.

“Para trabajar una para afuera cuesta mucho por los niños...Aquí yo estaba más cerca... por cualquier cosa que me avisaran yo estaba en un rato en la casa. En cambio para trabajar para afuera hay que tener todo, dónde van estar los niños, quién los va a ver. Todo esto hay que tener ¡no es llegar y salir para afuera!” (temporera, 35 años, Lo Herrera).

Las características que asume el empleo temporal —inclusión y exclusión del mercado de trabajo asalariado— a través del cual se reafirma el carácter transitorio del empleo, ha sido percibida como una fórmula adecuada que se ajustaría a la condición femenina, porque permitiría “conciliar responsabilidades parentales, familiares y laborales” en una suerte de transición entre la matriz tradicional que sitúa a las mujeres como responsables exclusivas del trabajo doméstico y aquella que se desprende de los procesos de modernización y que han conducido a una mayor participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Situación que ha servido de base para reafirmar determinadas políticas de contratación. Estudios realizados en este ámbito señalan que los empresarios frutícolas argumentan que la inserción de las mujeres al trabajo de temporada se ajusta a la condición de “ser mujer”, porque éste no exige que las temporeras dejen totalmente de lado sus papeles “naturales” dentro del hogar y, por tanto, las temporeras no quedarían cesantes una vez terminada la temporada, sino que regresarían a su condición habitual, permanente y principal, de dueñas de casa (Venegas, 1995).

La construcción de esta imagen idílica de “conciliación de roles”, contrasta con las vivencias cotidianas de las mujeres durante los períodos álgidos de empleo productivo, que están sometidas a tensiones, angustias y arreglos precarios para enfrentar de manera paralela las altas demandas derivadas del trabajo asalariado y el trabajo doméstico y de cuidado.

Aún prevalece con fuerza en las propias mujeres el sello identitario de la “dueña de casa madre de familia” como un elemento central del proceso de constitución de la identidad femenina. Ello se torna en un obstáculo que impide avanzar en el proceso de autolegitimación de las mujeres como sujetos de derechos

¹² La referencia completa se encuentra en el anexo metodológico.

laborales. La culpa asociada al fenómeno de la “madre ausente”, aparece como un elemento recurrente, con costos emocionales importantes que se expresan en altos niveles de angustia y estrés como resultado de las exigencias a que se ven expuestas las mujeres para lograr articular una extensa jornada de trabajo con las responsabilidades domésticas y familiares. Es importante tener en cuenta que el período de mayor actividad en la agroexportación coincide con las vacaciones escolares, motivo por el cual el tiempo de cuidado y preocupación aumentan (Caro, 2004).

“Cuando trabajaba, en vacaciones se quedaban solos, se cuidaban entre ellos” (temporera, 35 años, Lo Herrera).

“Cuando estamos trabajando no sabemos lo que están haciendo...porque la ausencia de los padres en la casa a veces genera muchas cosas malas” (temporera, 47 años, Vicuña).

Un aspecto importante de consignar en lo relativo al uso del tiempo en el sector de mujeres temporeras lo constituyen los ritmos y ciclos anuales a que se ven confrontadas al asumir este tipo de inserción laboral. La rutina de las mujeres en períodos de temporada se caracteriza por una recarga extrema de tareas y por la minimización de los tiempos de descanso. La vida cotidiana de ellas y sus familias se ve trastocada durante los meses de primavera y verano, dado que, se aceleran los ritmos de trabajo, las mujeres madrugan y se acuestan tarde para atender los quehaceres domésticos antes y después de la jornada laboral. Durante los meses de otoño e invierno cuando finaliza el trabajo de temporada, la vida cotidiana se vuelve más lenta y pausada, aun cuando un porcentaje no desestimable de mujeres se reinsertan en empleos alternativos como el trabajo doméstico remunerado y/o desarrollan otras actividades económicas por cuenta propia o como asalariadas.

Es importante tener en cuenta que el uso del tiempo en el sector de mujeres temporeras depende en gran medida del tipo de trabajo y extensión de la jornada diaria, dado que se observan diferencias radicales entre el trabajo que se realiza en *packing* —selección, embalaje, timbraje, registro, etc— y aquél que se realiza en el campo —raleo, cosecha, desbrote, amarre, limpia de terrenos, entre otras— En este último caso la jornada de trabajo se realiza en horario “normal”—diurno- y en los *packing* se habla de jornada “larga”, es decir aquella que se realiza en horarios de entrada y término poco habituales. Las mujeres temporeras a veces combinan, durante una misma temporada, labores de campo y *packing* en distintos períodos de tiempo dependiendo de la variedad de la fruta y de la oferta de puestos de trabajo disponible (Caro, 2004).

La jornada de trabajo “normal” depende de la luz solar y, por tanto, se inicia entre las 8:00 y 9:00 de la mañana y se extiende hasta las 18:30 o 19:00 horas. La hora de colación habitual es entre las 12:00 y 13:00 horas. La jornada “larga” de trabajo en *packing* es totalmente distinta, se desarrolla al interior de un recinto, no tiene relación con la luz solar y se puede extender hasta 19 horas cronológicas diarias, con uno o dos tiempos de colación y/o descanso que no superan los 30 minutos cada uno.

En el estudio de casos se constató que las mujeres dedican por lo menos dos horas a la realización de tareas domésticas, antes de salir al trabajo y, en general, priorizan la preparación de alimentos. Durante las horas de colación —entre una y dos horas— las mujeres que residen en zonas alejadas a los lugares de trabajo optan por ir a sus casas y de paso dan continuidad a las labores domésticas o de cuidado de los/as hijos/as —dar almuerzo a los hijos/as y pareja, revisar tareas si corresponde al período escolar, entre otras— Al término de la jornada laboral —entre las 18:30 y 19:00 horas— vuelven a retomar sus funciones y labores domésticas habituales.

Quienes trabajan en jornadas largas y extenuantes relatan testimonios extremos de falta de descanso, pues el tiempo que no trabajan en la empresa o huerto —sábados en la tarde y domingo— lo dedican a tareas domésticas como lavado de ropa, limpieza en profundidad, entre otras, dejando todo preparado para la semana. Las mujeres que tienen hijos/as lactantes, ocupan las noches para amamantarlos, por lo tanto tampoco disponen de suficiente tiempo para un sueño reparador. *“En la tarde cuando llegaba del trabajo me bañaba y les daba pecho y me mamaban toda la noche” (temporera, 28 años, Lo Herrera).* Este tipo de situaciones han sido conceptualizadas como “jornada circular”, con un alto costo en la calidad de vida de las mujeres; sin embargo, éstos son asumidos por

razones de índole económica, dado que los ingresos percibidos por las temporeras constituyen un aporte importante del presupuesto familiar anual. Paralelamente, existe una valoración positiva respecto al trabajo, en la medida que éste permite una mayor autonomía económica, romper con la rutina cotidiana, acceder a nuevos espacios de sociabilidad y alcanzar mayores niveles de realización personal (Caro, 2004).

Un testimonio recopilado en el valle del Elqui —Región de Coquimbo— describe la experiencia de una mujer temporera que trabajó en una frutícola transnacional exportadora de uva de mesa.

“Por ejemplo mi horario: me levanto a las seis de la mañana, dejo hecho almuerzo, dejo aseo, alimento mis animales, barro y dejo todo listo y ya a partir de las nueve de la mañana yo me voy al trabajo y llego al otro día a las dos de la mañana a la casa; y cuando se llega demasiado tarde casi no se duerme, se duerme en el trayecto del bus si es que uno viene cómoda sentada y si vienes de pie no duermes nada tampoco, y te quedas así sin descansar, llegas a la casa y si quieres recostarte un rato te recuestas, duermes un poquito, será una hora, dos horas o tres, depende de la hora que llegues, te levantas y vuelves a hacer tu misma rutina de dejar todo listo en el hogar y volver al trabajo porque así es la vida” (temporera, 51 años, Vicuña).

Por otro lado, es importante consignar que cuando las trabajadoras pactan con su empleador un régimen de trabajo a destajo o a trato, es decir cuando el salario se calcula en función de productividad —número de cajas, hileras u otra unidad de medida—, las mujeres extienden su horario de trabajo y la labor misma se hace más intensiva (rapidez), a objeto de aumentar el salario diario. El tiempo laboral en estos casos adquiere otra dimensión, toda vez que las mujeres se sobre exigen y trabajan “en contra del reloj”. Una mujer temporera de la región de Coquimbo expresa esta situación del siguiente modo: “...una se apura lo más que puede, corre y trata de no perder ni un minutito para poder sacar algo más, una se hace su sueldo, si eres lenta mejor no vas a trabajar al empaque”.

En este sentido, el establecimiento de formas de pago por día o mes trabajado, cada vez menos frecuentes en la agroexportación, contribuirían a minimizar la sobre exigencia que se autoimponen las mujeres, al fijar un límite en la relación entre salario pactado y tiempo laboral.

A modo de síntesis, podemos señalar que el uso del tiempo en el sector de mujeres temporeras y la recarga de trabajo a que están expuestas depende en gran medida de una multiplicidad de factores tales como el acceso a sistemas de cuidado infantil, existencia de redes de colaboración familiar y/o vecinal, relación de conyugalidad, actividad y tipo de jornada de trabajo del padre, extensión y duración de la jornada de trabajo de la madre, condición de jefatura de hogar, tipo y tamaño de los hogares, número y edad de los hijos/as, condiciones de la vivienda, acceso a sistemas de agua potable y saneamiento, eficiencia de los sistemas de transporte público, distribución y acceso a los puntos de provisión y servicios, entre otros.

2. Relación entre estrategias de cuidado y uso del tiempo

Respecto a la división sexual del trabajo en el hogar y en cómo se estructura y organiza la economía del cuidado al interior de los grupos familiares, en general se ha observado que el reparto de tareas entre los integrantes de los grupos familiares no logra traspasar las barreras que permitan alcanzar niveles más igualitarios en la distribución del trabajo doméstico, por lo tanto éste sigue recayendo de manera casi exclusiva en las mujeres y/o en sus hijas mayores, aun cuando el impacto de las políticas públicas de electrificación y agua potable han contribuido a alivianar la recarga de trabajo de las mujeres, producto de la adquisición e incorporación de tecnología como lavadoras, refrigeradores y otros enseres domésticos.

A continuación se enuncian algunos temas importantes de consignar en los análisis referidos a las redes de cuidado construidas y/o utilizadas por las mujeres temporeras.

La relación entre estrategias de cuidado y uso del tiempo de las mujeres durante la temporada de trabajo depende en gran medida de su condición de fuerza de trabajo local o afuerina. En los casos asociados a migración temporal transregional y/o transfronteriza, la organización del tiempo adquiere otros significados; como resultado del alejamiento de los espacios cotidianos familiares se produce una suerte de desprendimiento con las rutinas y responsabilidades habituales. En Chile, no existen cifras oficiales ni estudios especializados —a excepción de aproximaciones de carácter cualitativo y/o estudios de casos— que den cuenta de la magnitud de este fenómeno y su impacto en las vidas de las mujeres, de sus hijos/as y en las relaciones de género¹³.

Las mujeres, según la extensión de la jornada de trabajo, implementan diversas estrategias para enfrentar el cuidado de sus hijos/as y pueden combinarlas de múltiples formas durante todo el período en que se extiende la temporada laboral.

Importante consignar la incidencia de las políticas de vivienda —subsidio rural y/o emplazamiento en villorrios— que conllevan a una separación y/o alejamiento de la red de parentesco, con la consecuente reestructuración y/o ruptura de la red social femenina de apoyo al cuidado infantil.

Se han detectado situaciones de niños/as de 10 a 12 años en adelante que se quedan solos sin la supervisión de adultos o bien, acompañan a sus madres durante las jornadas de trabajo en huertos y predios —nunca en *packing*—, aduciendo razones de seguridad: “*prefiero que mi hijo/a esté conmigo y no solo*”. Sin embargo, se ha constatado que, dependiendo de la edad, los niños/as cooperan en las labores productivas de sus madres, produciéndose una suerte de trabajo infantil encubierto. “*Me hacía como 20 kg una cosa así, 20, 21, 22 depende si a veces tenía ayuda de los niños, un día me hice hasta 40 kg y me hice hasta 17 lucas...(risas)*” (temporera, 43 años con hijos de 9 y 11 años, Potrero Grande).

El ingreso de las mujeres al trabajo remunerado se inicia a temprana edad y surge como resultado de su experiencia como acompañantes de sus madres en faenas en predios y huertos. Ese proceso de socialización temprana marca un hito importante en términos de opciones, trayectorias laborales e inserción en el trabajo asalariado (Caro, 2004).

“Yo empecé de lolita, es que mi mamá nos crió sola también a nosotros y éramos 10 hermanos y a medida que íbamos creciendo, íbamos trabajando...partí yendo a ayudar a mi mamá para que ella ganara más, como era a trato, y después le pedí trabajo al caballero...tenía como 11 ó 12 años más o menos...era jovencita, además que don Samuel nos conocía, conocía a mi mamá hace años...pero yo me salí por ayudar a mi mami” (temporera, 28 años, Lo Herrera).

El uso del tiempo de las mujeres temporeras y las estrategias implementadas en relación al cuidado infantil está estrechamente vinculada a las variaciones entre jornada de trabajo “normal” y “extensa”, dado que la intensidad y la duración de la jornada conlleva diferencias significativas que derivan del mayor o menor tiempo disponible para realizar el trabajo doméstico, de cuidado así como el descanso. Las mujeres que trabajan en el campo realizan el trabajo doméstico y de cuidado antes de la jornada laboral, durante el horario de almuerzo y al término de ésta. Las que trabajan en *packing* necesariamente deben recurrir a otros arreglos, porque disponen de menos tiempo.

“Una se levanta a las 6:30, tengo que dejarle planchada la ropa a los chiquillos para el colegio, dejar todo listo, la ropa a las niñas y dejarlas donde me las están cuidando, de ahí me voy al trabajo. Después cuando llego en la tarde tengo que hacer la comida, hacer la once, a veces me toca lavado ¡si a veces me quedo hasta como las 12 de la noche! Y al otro día vuelta a las 6:30...La mujer en general nunca tiene descanso. El día domingo que una podría descansar, tiene que lavar para que no se junte ropa”(temporera, 35 años, Lo Herrera).

En general, las estrategias de cuidado infantil desplegadas por las mujeres temporeras no constituyen alternativas de larga duración, dado el carácter estacional del empleo y la diversidad de

¹³ Estudios cualitativos realizados en la zona de Copiapó y Chañaral Alto dan cuenta de este fenómeno de migración intrarregional y transfronteriza de mujeres que trabajan en el rubro de uva de exportación. Véase Valdés (2005) y Browne (1995).

situaciones laborales que enfrentan a lo largo de una temporada agrícola. La rotación de faenas y de horario se traducen en el cambio permanente de las opciones de cuidado infantil. Esto explica el estrés, angustia y sentimiento de culpa de las mujeres por la falta de una alternativa de servicios de cuidado más estable y en condiciones de seguridad que le otorguen la tranquilidad necesaria durante la jornada laboral.

Tal como se observa en el cuadro 15 la mayoría de las mujeres tiene pareja y conforman familias nucleares biparentales, solo dos casos corresponden a familia nuclear monoparental y extensa biparental, de lo cual se desprende que en general se trata de familias que funcionan bajo un modelo de coprovisión. Sin embargo, al hacer un análisis de la ocupación o actividad de sus parejas podemos constatar que existe un alto porcentaje de cesantía masculina (40%), lo que deja suponer que los ingresos generados por las mujeres, como temporeras o en las actividades alternativas de ingresos en invierno, constituyen un pilar fundamental de provisión de esos núcleos familiares durante los períodos de cesantía de sus parejas. En la práctica esto significa que ellas asumen el rol de proveedoras principales de manera temporal, lo cual deja en evidencia que dicho rol en familias nucleares biparentales es una categoría dinámica, que puede ser asumida indistintamente por hombres y/o mujeres y depende en gran medida de las oportunidades y alternativas laborales de cada integrante de la pareja. De allí la importancia de establecer indicadores que permitan evidenciar las dinámicas existentes, dado que aún persisten sesgos de género que por un lado invisibilizan el trabajo y aporte de las mujeres en la economía familiar y en la generación de ingresos.

CUADRO 15
PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTREVISTADAS EN ESTUDIO DE CASOS

Nombre	Edad	Número total de hijos/as	Hijos/as menores 12 años	Meses al año que trabaja como temporera	Actividad económica habitual en los demás meses del año	Actividad de su pareja	Tipo de familia
Jessica	28 años	2	2	9 meses	Lavado ropa	Sin pareja	Nuclear monoparental
Jannette	30 años	3	3	2 meses	Venta sopaipillas, empanadas	Temporero cesante	Nuclear biparental
Flor	35 años	4	3	7 meses	Venta completos en el barrio	Temporero cesante	Nuclear biparental
Ximena	35 años	3	2	3 meses	Venta completos en el barrio	Pabellonero empresa agrícola	Nuclear biparental
Brígida	41 años	4	0	6 meses	No tiene	Planes municipales de emergencia o	Nuclear biparental
Violeta	42 años	2	0	8 meses	Capacitadora en ANAMURI	Temporero cesante	Nuclear biparental
Rosa N.	43 años	2	2	4 meses	Taller costuras	Temporero cesante	Nuclear biparental
Ana	46 años	3	0	1 1/2 meses	Propietaria negocio abarrotes	Cargador camiones	Nuclear biparental
Rosa C.	47 años	5	1	5 meses	Costuras, atención negocio pariente	Chofer	Extensa biparental
María	55 años	6	0	9 meses	No tiene	Obrero agrícola	Nuclear biparental

Fuente: Elaboración propia a partir de estudio de caso (Caro, 2004).

Por otro lado, en el cuadro 15 se observa claramente un desplazamiento desde el trabajo asalariado hacia el trabajo por cuenta propia una vez concluida la temporada agrícola. Trabajan en la prestación de servicios que se desprenden de los ámbitos tradicionales de especialización femenina tales como la preparación de alimentos, lavado de ropa y trabajos de costura. En este sentido la única excepción la constituye una dirigente de ANAMURI que una vez concluido el trabajo de temporada asume roles como capacitadora al interior de la organización y por tanto, su experiencia de participación constituye un capital acumulado que le permite incursionar en otros ámbitos de desarrollo.

Respecto a las estrategias de cuidado implementadas por las entrevistadas el cuadro 16 muestra de manera esquemática las diversas soluciones adoptadas, demostrando que las redes de parentesco y el uso de sistemas informales de cuidado infantil pagados constituyen el principal soporte para las mujeres que realizan trabajo temporal en huerto y *packing*. Sin embargo, con excepción de dos casos de apoyo recibido por redes de parientes, ninguna de estas estrategias sirve como solución permanente sin que sea necesario combinarlas con otras.

CUADRO 16
ESTRATEGIAS DE CUIDADO IMPLEMENTADAS POR LAS ENTREVISTADAS

Nombre	Edad	Hijo/as menor de 12 años ^a	Lugar de trabajo	Estrategias de cuidado utilizadas por las temporeras						
				Redes parentales femeninas	Centro cuidado estatal	Llevarlos al trabajo	Tutela hija mayor	Sistema informal pagado	Figura masculina familiar	Hijos/as quedan solos
Jessica	28	2	huerto y <i>packing</i>		✓	✓		✓		
Jannette	30	3	<i>packing</i>					✓		✓
Flor	35	3	huerto				✓	✓		
Ximena	35	2	huerto		✓			✓		
Brígida	41	0	huerto y <i>packing</i>	✓					✓	✓
Violeta	42	0	<i>packing</i>	✓						
Rosa N.	43	2	huerto	✓		✓				
Ana	46	0	<i>packing</i>	✓						
Rosa C.	47	1	huerto y <i>packing</i>	✓				✓		
María	55	0	huerto y <i>packing</i>				✓			
Frecuencia				5	2	2	2	5	1	2

Fuente: Elaboración propia a partir de estudio de caso (Caro, 2004).

^a Al momento de la entrevista el 60% de las temporeras tenía hijos/as menores de 12 años. A las mujeres de mayor edad, les preguntamos sobre las estrategias usadas en el pasado cuando sus hijos/as eran menores de dicha edad.

Esta información de carácter cualitativa aporta elementos importantes que pueden servir de base para establecer tipologías y comprender la complejidad del tema y, en particular, ponderar los esfuerzos desplegados por las mujeres para dar respuesta a una multiplicidad de roles que se desprenden de su inserción en el mundo laboral, el trabajo doméstico y las responsabilidades parentales y familiares. Dentro de las estrategias señaladas destacan:

- **Redes femeninas de parentesco:** es una de las estrategias más utilizadas por las mujeres entrevistadas, sin ser la única. En estos casos, la función de cuidado infantil es delegada a otras mujeres adultas de la familia. Dentro de la red de parentesco, la abuela materna es quien aparece como la figura principal que asume el rol de cuidadora y en segundo lugar las cuñadas, en ambos casos se trata de un acuerdo no pagado. Llama la atención que las menores de 35 años no usen esta estrategia, lo que podría estar asociado a que sus madres también son temporeras o trabajadoras en otro rubro, o a que viven sin redes familiares cercanas.
- **Sistema de cuidado infantil informal pagado:** este tipo de “arreglos” comparte el primer lugar dentro de las estrategias desplegadas por las mujeres entrevistadas, siendo usada por las menores de 35 años. Consiste en convenir un trato de cuidado infantil con una vecina que vive cerca de su domicilio, no necesariamente entrenada en cuidado de niños/as, pero que pertenece a su círculo de confianza o tiene algún lazo de amistad, pagando el servicio por hora, día o fracción de día. Sus costos aproximados fluctúan entre un 12% a 25% del salario de la mujer temporera¹⁴, lo cual no incluye labores adicionales de aseo, lavado u otros quehaceres domésticos, porque en general el niño/a es trasladado a la casa de la cuidadora.

¹⁴ En el año 2003 se pagaba por servicio de cuidado a vecinas entre 20.000 a 40.000 mil pesos mensuales por uno o dos hijos/as.

- **Tutela de la hija mayor:** en cuatro de los 10 casos estudiados, las mujeres mencionan haber dejado a sus hijos menores al cuidado de la hija mayor durante algunas horas del día. Se trata de niñas entre 10 y 15 años que asumen la responsabilidad del cuidado de hermanos/as de entre tres y ocho años y además, apoyan el trabajo doméstico.
- **Centros estacionales de cuidado infantil coordinados por organismos públicos:** tal como su nombre lo indica esta alternativa es de carácter estacional y su cobertura limitada, porque no existen centros de cuidado infantil en todas las zonas donde se realiza el trabajo temporal. Sólo dos de las diez mujeres entrevistadas usó alguna vez esta alternativa. *“Igual nos sirve la escuelita de verano que hacen, porque ahí uno se ahorra harto, porque ahora ya al último tenía que llevármelos para el packing”* (temporera, 28 años, madre soltera, Lo Herrera). Sin embargo, esta estrategia siempre estuvo combinada con otras, porque estos centros funcionan durante un período acotado de tiempo (3 de enero a 28 de febrero) y en un horario limitado (8:00 a 18:00 horas) no coincidente con el horario de trabajo en los *packing*. El sistema escolar formal sólo opera como ámbito de cuidado en el período de clases regulares, es decir, es una solución parcial para las mujeres hasta el 10 de diciembre aproximadamente, y dependiendo si tienen jornada parcial o completa, pueden cubrir las necesidades de cuidado como máximo hasta las 16:00 horas.
- **La figura masculina como cuidador, una estrategia marginal:** Sólo dos casos mencionan haber dejado a sus hijos al cuidado del padre o un abuelo. Sin embargo, el padre llevaba a su hijo a trabajar con él.

En síntesis no existe una solución única y permanente de cuidado implementada en la temporada, e incluso en un mismo día. La diversidad de soluciones adoptadas depende en gran medida del número y edad de los hijos/as, del horario y período en que trabajó, así como de la actividad y tipo de jornada de trabajo del padre y del acceso a redes familiares en las cercanías del propio domicilio o vecindario. Por ejemplo, dentro de las combinaciones posibles se dan situaciones en que los hijos menores durante la mañana se queden solos o al cuidado de una hija mayor y durante la tarde sean cuidados por una vecina a quien se cancela por tal servicio.

También se dan situaciones extremas en casos de temporeras jóvenes sin acceso a redes familiares cercanas. Por ejemplo, una pareja en que ambos son temporeros, con hijos de 14, 12 y 3 años, se desplazan al trabajo, dejan a sus dos hijos mayores en la escuela, mientras la hija menor permanece junto a su prima de siete años en la vivienda con llave durante dos horas (entre 7:00 a 9:00 AM) a la espera de su cuidadora pagada. Una jefa de hogar que trabaja en *packing* en turno de noche, deja a sus dos hijos (de 9 y 5 años) durmiendo solos en la casa, bajo la supervisión esporádica de una hermana que vive en las cercanías.

Esta multiplicidad de formas combinadas, de corta duración, constituyen “arreglos precarios” que se reinventan cotidianamente, generando altos niveles de inseguridad para las mujeres y sus hijos/as, evidenciando que el cuidado entendido desde una perspectiva del ejercicio del derecho (Salvador, 2007, Pautassi, 2007) está lejos de ser aplicado en este sector.

Por otro lado, se observan diferencias generacionales respecto a las opciones asumidas por las mujeres para enfrentar la tensión trabajo - maternidad. Por ejemplo, quienes pertenecen al grupo de edad mayor de 45 años, relatan que suspendieron su inserción laboral durante los primeros años de vida de sus hijos —cinco años aproximadamente—, dado el aumento en la demanda de cuidado. Por su parte, mujeres más jóvenes declaran que no han suspendido el trabajo productivo incluso en períodos de amamantamiento. Esta situación podría estar asociada al hecho que, entre las parejas jóvenes suele haber mayor colaboración, lo que reposa en que las mujeres han trabajado antes de la unión en pareja; en cambio los hombres mayores están acostumbrados a ser servidos por las mujeres. En todas las generaciones se observa mayor colaboración de los hombres cuando sus mujeres están enfermas o cuando se muestran extremadamente agotadas, enfrentado el trabajo doméstico y de cuidado como una excepción (Valdés y Araujo, 1999).

En términos generales, los principales costos asumidos por las mujeres temporeras, que se desprenden de las tensiones entre responsabilidades familiares y laborales, agudizadas por el actual modelo de trabajo son:

- Costo emocional de la “madre ausente”, caracterizado por angustia y estrés, que les genera el saber que los arreglos de cuidado infantil que adoptan son frágiles y vulnerables, que no pueden apoyar a sus hijos/as en las labores escolares, establecer momentos de recreación y supervisar las relaciones, conductas y hábitos de los/as adolescentes durante el verano; aparece el miedo a la droga y al embarazo adolescente, *“Cuando dejamos nuestro hogar nuestros hijos quedan a la deriva”* (temporera, IV región).
- Fragilización de los lazos de pareja: El cansancio tras la jornada diaria (laboral y doméstica) baja la energía y tranquilidad para mantener una relación de pareja gozosa, incluyendo una vida sexual activa y placentera. Se mencionan también infidelidades, separaciones y violencia de género. *“Cuando yo me amanecía en los packing, tiritaba trabajando, se me hacía una eternidad, no hallaba la hora de llegar a mi casa, porque sabía que mi marido iba a estar enojado...”* (temporera, IV región).
- Costos en la salud física y mental derivados de la autoexigencia del trabajo a destajo: El tipo de trabajo que realizan las mujeres tanto en huerto como en packing tiene consecuencias negativas en su salud, que se expresan en molestias físicas durante la jornada de trabajo y la prevalencia de ciertas enfermedades. Señalan la tendinitis en las muñecas como principal dolencia, pues se relaciona con la actividad repetitiva que deben realizar en la selección, embalaje o timbraje; várices en las piernas por estar muchas horas de pie; lumbago y dolores de espalda, debido al peso excesivo que deben cargar cuando trasladan cajas llenas de fruta; cansancio físico y dolor de cabeza, entre otros (Caro, 2004; Browne, 1995). Un estudio realizado por la CEPAL (Schulte, 2002) aporta información detallada respecto a los procesos de trabajo en los packing y su impacto en la salud de las mujeres, dentro de los cuales destacan la fatiga, trastornos músculo esqueléticos de las extremidades superiores, sobre carga postural, problemas visuales, entre otros, derivados de la repetición de movimientos, de las características de los equipos e instalaciones y de las condiciones de luminosidad de los lugares de trabajo, dejando en evidencia la ausencia de esquemas de trabajo y/o procedimientos formalizados que consignent la importancia de realizar pausas de trabajo programadas, rotación de funciones y una mejor distribución de la intensidad del trabajo.

A modo de síntesis, podemos señalar que las diversas estrategias desplegadas por las mujeres temporeras para abordar el problema del cuidado dejan en evidencia que, aun cuando el proceso de feminización del trabajo en el sector de la agroexportación se inició hace varias décadas, el tema del cuidado de los hijos/as permanece como un campo de preocupación no resuelto. La dimensión del cuidado infantil se organiza principalmente a través de redes de parientes o del uso de ayuda informal pagada delegando en ambos casos la función de cuidado a otras mujeres o niñas.

En general, las mujeres temporeras perciben que las soluciones adoptadas —incluyendo niños/as menores a cargo de hermanas/os mayores sin supervisión de adultos, traslado de los hijos/as a los lugares de trabajo, entre otros— presentan altos niveles de riesgos y vulnerabilidad, que se ven acrecentados al no poder ejercer un cierto grado de supervisión, porque frecuentemente los lugares de trabajo están ubicados en zonas apartadas, sin acceso a teléfono y, en muchos casos, tampoco a locomoción pública. A lo anterior se agregan los costos emocionales y en la salud laboral de las mujeres, que deben asumir las tensiones derivadas de la relación trabajo-familia.

V. Normas de protección a la maternidad y cuidado infantil

En Chile, la legislación que aborda aspectos asociados a la articulación entre trabajo no remunerado de cuidado y trabajo productivo de las mujeres está vinculado a la cobertura de ciertas contingencias para trabajadoras asalariadas y se concentra en los períodos de gestación, alumbramiento y lactancia. No se observa una preocupación más amplia ni un abordaje integral respecto a las necesidades y requerimientos de cuidado que se desprenden de la inserción de mujeres y hombres en el mercado de trabajo asociada a las distintas fases del ciclo de vida familiar.

La legislación laboral establece normas especiales de protección a la maternidad de la mujer trabajadora¹⁵ desde la concepción a través de la prohibición de la realización de trabajos pesados durante el embarazo; el derecho a descanso y subsidio pre y post natal que comprende 18 semanas en total; permiso maternal cuando la salud de un hijo/a menor de un año requiere atención en el hogar con motivo de enfermedad grave acreditada con certificado médico; el establecimiento del fuero maternal, que protege y resguarda el trabajo de las mujeres embarazadas y de las madres hasta un año después de terminado el descanso postnatal, lo cual significa que el empleador/a no puede poner término al contrato de trabajo sin contar previamente con la autorización de un juez.

En relación al derecho a sala cuna para hijos/as menores de dos años y el pago de pasajes asociados a su traslado no constituyen derechos universales para las mujeres trabajadoras, porque el ejercicio de este

¹⁵ Código del Trabajo, Título II, Libro 1, artículos 194 a 208.

derecho se hace efectivo exclusivamente cuando el empleador ha suscrito contrato con más de 20 mujeres de cualquier edad o estado civil. Respecto al derecho para alimentar al hijo/a –que consiste en disponer de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan una hora al día y que se consideran como trabajadas para efectos de remuneración– hasta el año 2007 estaba asociado de manera directa al derecho a sala cuna. Sin embargo, a partir de la promulgación de la Ley N° 20.166 este derecho se extiende al conjunto de las mujeres trabajadoras aun cuando éstas no accedan al derecho a sala cuna.

A partir de la década de 1990, se introduce una serie de reformas que buscan perfeccionar el marco normativo en el ámbito de protección a la maternidad y derecho al cuidado de los hijos/as de mujeres y hombres trabajadores, dentro de las cuales se consignan algunos avances parciales en materia de incorporación de los hombres como sujetos de responsabilidades parentales y de derechos laborales asociados al cuidado de los/as hijos/as, dentro de las cuales destacan:

- 1993. Incorporación del padre en el cuidado de los/as hijos/as (Ley N° 19.250): establece el derecho del padre al permiso postnatal y al subsidio correspondiente en caso de fallecimiento de la madre. Además, a elección de la madre, el padre puede hacer uso del derecho a utilizar el permiso por enfermedad grave del hijo/as menor de un año. También hace extensivo el derecho a permiso por enfermedad del menor de un año a quien tenga la tuición o medida de protección.
- 1994. Mejoramiento del subsidio maternal (Ley N° 19.299). Establece el pago por un monto equivalente o similar a la remuneración real en los casos de licencia y subsidio pre y postnatal.
- 1995. Extensión de la obligación de proveer sala cuna en centros industriales y comerciales (Ley N° 19.408. Art. 203 Código del Trabajo). Extiende la obligación de mantener en funcionamiento sala cuna común en grandes centros industriales como centros comerciales y/o recintos que reúnan varios locales y que cuenten con más de 20 trabajadoras en el lugar y tengan una misma personalidad jurídica.
- 1997. Concede permiso especial a trabajadores en caso de enfermedad grave de sus hijos/as (Ley N° 19.505). Derecho de la madre, al padre (si ambos trabajan) o a quien tenga la tuición, a ausentarse del empleo con un tope de 10 días en un año para cuidar al hijo/a gravemente enfermo, menor de 18 años. Sin embargo, en estos casos las jornadas se compensan.
- 1998. Perfeccionamiento de la protección a la maternidad (Ley N° 19.591): Establece el derecho a fuero maternal para las trabajadoras de casa particular; derecho al acceso, mantención y promoción en el empleo sin discriminaciones, prohibiendo expresamente la exigencia de test de embarazo; además, resguarda el derecho a sala cuna para todas las mujeres de empresas que cuentan con más de 20 trabajadoras, aun cuando trabajen en distintos establecimientos de la misma empresa. Esta norma podría beneficiar a temporeras que trabajan en distintos predios o centros de empaque siempre y cuando lo hagan para una misma empresa o razón social.
- 2000. Extensión del fuero maternal a madres adoptivas (Ley N° 19.670). Se aplica en determinados casos de acuerdo a la ley de adopciones.
- 2005. Permiso paternal post natal (Ley N° 20.047). Modifica el Código del Trabajo, otorgando derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo/a biológico y cuatro días en caso de adopción. Establece que el padre podrá hacer uso del derecho a permiso y subsidio postnatal en caso de fallecimiento de la madre durante o después del parto.
- 2007. Extensión del derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aún cuando no exista sala cuna (Ley N° 20.166). Establece el derecho a las mujeres trabajadoras para disponer, a lo menos de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años.

Según cifras de la Encuesta Laboral 2006 (ENCLA) —cuya muestra es representativa de empresas de distintas áreas y sectores de la economía nacional— el 87,1% de las empresas del conjunto de los sectores de actividad, tiene menos de 20 mujeres contratadas. Dentro del universo de empresas (12,9%) que tienen la obligación de proveer el beneficio a sala cuna, el 74,3% lo hace, un 11,1% no cumple con dicha obligación y un 14,5% no informa fehacientemente que actúen dentro de lo regulado (Díaz, Mella: 2007). Llama la atención el contraste que se produce entre el proceso de feminización de la fuerza de trabajo y la disminución del porcentaje de empresas susceptibles de dar cumplimiento al derecho a sala cuna. Estudios realizados por la Dirección del Trabajo (2005) así lo demuestran, dado que el año 1998 un 21,1% de las empresas tenían dentro de su planta de personal más de 20 mujeres; en el año 2004 esta cifra desciende a 16,9% y el año 2006 esta cifra sólo alcanza al 12,9%. Esto significa que la gran mayoría de las mujeres deben resolver de manera individual el cuidado de sus hijos/as menores de dos años, lo cual podría demostrar que las empresas en general utilizan el mecanismo de contratar un menor número de mujeres y/o diversificar la personería jurídica a través de la creación de distintas razones sociales para eludir las obligaciones y responsabilidades en materia de cuidado infantil.

El grado de cumplimiento de las normas relativas al derecho a sala cuna en los *packing* donde es altamente probable que existan más de 20 mujeres contratadas si se consideran las características de la actividad y densidad de mano de obra requerida, es muy bajo. Según el estudio realizado por Agrocap (2009), sólo el 4% de los/as encuestados/as señaló que se da cumplimiento a dicha normativa.

En general el ejercicio de los derechos de protección a la maternidad por parte de las trabajadoras temporeras es un tema complejo principalmente por la naturaleza transitoria del empleo y las faenas, lo cual fragiliza el vínculo laboral en la medida que lo restringe a un período determinado de tiempo y, además, depende en gran medida del tipo de contrato suscrito entre las partes. Por ejemplo, si la forma de pago pactada es a trato, el costo asociado al tiempo utilizado para alimentar a hijos/as menores o en caso de enfermedad recae en las propias mujeres dado que, sus ingresos disminuyen al ausentarse del lugar de trabajo, y por ende bajar el rendimiento y producción. Por otro lado, es preciso tener en cuenta que aun cuando se registran avances en materia de formalización de la relación contractual, dentro del sector de mujeres temporeras aún se mantienen grados de informalidad importantes. De acuerdo a la encuesta CASEN 2006, el 28,6% de las trabajadoras temporales no contaban con un contrato escrito y por lo tanto quedan inhabilitadas para ejercer estos derechos (véase cuadro 4).

Junto con la desprotección de los derechos laborales ligados a la maternidad por parte de los empleadores, se agrega el déficit de ciudadanía de parte de las mujeres para exigir sus derechos. Se evidencian situaciones en que las mujeres ocultan su estado de gravidez (“*usaba ropa ancha*”) a los empleadores y continúan sus labores hasta bien avanzado el embarazo, las cuales muchas veces son apoyadas solidariamente por sus compañeros/as de trabajo, especialmente en faenas o tareas que requieran de mayor esfuerzo físico. “*A veces la mujer por miedo o necesidad no dice que está embarazada, empieza a trabajar no más... a veces se aprietan la guata porque necesitan, pero ¿si les llegara a pasar algo?*” (temporera, Región Metropolitana). También se registran situaciones de mujeres que abandonan el trabajo por motivos de embarazo y por tanto quedan excluidas de ejercer el derecho a descanso, subsidio maternal pre y post natal y derecho a amamantamiento, en estos casos asumen el costo económico asociado al dejar de percibir ingresos durante ese período (Caro, 2004). En resumen, se observa que en la práctica son muy escasas las temporeras que hacen uso de los derechos asociados a la protección de la maternidad.

En relación a los cambios introducidos en la normativa laboral tendientes a facilitar el cumplimiento de la ley en materia de protección a la maternidad, se establece que los empleadores/as que poseen predios o *packing* en una misma comuna pueden habilitar colectivamente y mantener durante la temporada uno o más servicios comunes de sala cuna. Sin embargo, estas medidas no han sido asumidas por los empleadores como una obligación sino más bien como una alternativa que depende en gran medida de su criterio y voluntad a lo cual se agrega, la falta de una fiscalización adecuada y la baja ciudadanía laboral de las mujeres para exigir estos derechos, que se expresa en una escasa conciencia de ser sujetas de derechos laborales y una débil identidad como trabajadora, ante lo cual el cuidado de los

hijos/as menores sigue estando bajo la tutela y responsabilidad exclusiva de las mujeres. Por lo tanto, se siguen reproduciendo los mecanismos de cuidado utilizados tradicionalmente a través de redes de parentesco femeninas y/o el pago de servicios pactados informalmente.

Respecto a las normas que extienden el derecho a los hombres para hacer uso del permiso paternal post natal o el cuidado de hijos/as menores en caso de enfermedad grave, no existen antecedentes ni estudios específicos en el sector de la agroexportación que den cuenta de la situación y estado de avance en estas materias. En este sentido valdría la pena analizar si estas normas que vinculan a los padres con el cuidado infantil inciden o contribuyen a cambios en los estereotipos y roles de género, especialmente en contextos donde se observa un fuerte arraigo a la matriz tradicional que sitúa a las mujeres como principales responsables del cuidado de los hijos/as, de lo cual se puede colegir que su puesta en práctica dentro del sector debe ser muy baja o nula.

En relación al cuidado institucionalizado, en abril del año 2003 se promulga la Ley N° 19.864 que establece Normas sobre la Educación Parvularia y regulariza la instalación de jardines infantiles, estableciendo un rediseño en las bases del sistema preescolar para la apertura a sistemas no convencionales, como los jardines infantiles comunitarios. A través de este instrumento se faculta al Ministerio de Educación para reconocer oficialmente a los establecimientos educacionales que impartan enseñanza parvularia siempre y cuando reúnan los siguientes requisitos: tener un proyecto educativo que tenga como referente las Bases Curriculares de la Educación Parvularia elaboradas por el Ministerio; contar con el personal idóneo y calificado; disponer del mobiliario, equipamiento y material didáctico necesario; y acreditar que el local en el cual funciona cumple con las normas vigentes.

El Ministerio de Educación, a través del Decreto N° 138, del 4 de mayo de 2006, establece que los jardines infantiles comunitarios son aquellas iniciativas surgidas de la propuesta de un grupo de vecinos que, de manera organizada y participativa, generan una alternativa de atención para niños y niñas. Los requisitos para funcionar son: presentar un proyecto escrito que especifique su naturaleza comunitaria y el público que atenderán; conseguir el patrocinio de una persona jurídica comunitaria (junta de vecinos, por ejemplo); funcionar en recinto acreditado por la Dirección General de Obras Municipales o autoridad equivalente de la comuna donde se ubique; obtener certificado de la autoridad sanitaria; funcionar en un espacio físico exclusivo para este servicio; estar a cargo de: a) un técnico en educación parvularia, título otorgado por un instituto profesional, centro de formación técnica o liceo técnico reconocidos por el Estado; b) o bien de un agente educativo con educación básica completa que cuente al menos con un curso de capacitación en cuidado de niños menores de seis años; y c) los cuales podrán atender como máximo a 18 párvulos.

Estas normas tendientes a ampliar la cobertura de la educación preescolar tienen que ser analizadas con cierta cautela, especialmente en lo referido a la calidad de los servicios de educación preescolar, porque al flexibilizar las exigencias formativas de los agentes educativos se corre el riesgo de brindar un servicio de baja calidad y, a la vez, reproducir los patrones actuales de fragmentación y desigualdad en este ámbito derivado del acceso diferencial a los recursos y oportunidades de acceso a una educación de calidad.

Como programa específico para el sector, ya fue mencionada la existencia de los Centros de Atención a Hijos/as de Mujeres Temporeras. Según informe correspondiente al Comité Público-Privado sobre empleo temporal agrícola, instancia bipartita entre Estado y empresas del sector, coordinada por SERNAM, en el año 2002 sólo seis empresas en todo el país aportaron recursos al cuidado infantil utilizando franquicia tributaria, es decir, se logra disminuir el pago de impuestos al devengar los montos correspondientes a donaciones a instancias educativas y de apoyo social. Por lo tanto el costo de esta iniciativa recae principalmente en el gobierno central y local, aun cuando esto beneficia directamente a la industria agroexportadora dado que las mujeres reconocen que trabajaban más tranquilas y mejoraban su rendimiento. Sin embargo el aporte de las empresas ha sido prácticamente nulo, salvo los casos enunciados y pequeñas donaciones esporádicas en materiales o fruta para la colación de los/as niños/as atendidos en los centros de cuidado estacional.

VI. Reflexiones y propuestas

La devaluación del salario masculino y el aumento del empleo temporal en detrimento del empleo y salario permanente tienen una alta incidencia en el proceso de asalarización familiar, es decir cada vez se requiere que más integrantes de la unidad familiar aporten ingresos para el sustento familiar. De allí la importancia de abrir un debate, especialmente en el marco de la actual agenda de género que otorga alta importancia a la mayor participación femenina en la fuerza de trabajo, a objeto de establecer indicadores que permitan ponderar adecuadamente si estas formas de inserción laboral efectivamente contribuyen a un mayor bienestar de las mujeres y, a la vez, evidenciar los costos que esto trae aparejado cuando se observa que las mujeres estarían constituyendo el principal pilar de protección social.

Es importante destacar que la inserción de las mujeres en el empleo temporal agrícola se da en un contexto de perdurabilidad de la división sexual y doméstica del trabajo de tipo tradicional, lo cual genera una serie de tensiones derivadas de la sobre responsabilización de las mujeres, situación que en muchos casos es asumida como algo “natural” y por tanto, sin mayores cuestionamientos que favorezcan el establecimiento de nuevos pactos de género entre hombres y mujeres. Las redes de cuidado y/o apoyo construidas y utilizadas por las temporeras, dependen en gran medida del número y edad de los hijos/as. Sin embargo, las más utilizadas corresponden a redes femeninas de parentesco y/o vecinales y/o al uso de sistemas informales de cuidado infantil, lo cual deja en evidencia que hasta ahora los programas estatales no constituyen una alternativa que brinde una solución definitiva a este problema.

En este sentido es recomendable avanzar en el diseño e implementación de políticas públicas que favorezcan la universalidad del sistema educativo preescolar dado que, en la actualidad la tasa de asistencia neta a educación preescolar a nivel nacional de niños y niñas de 0 a 5 años alcanza a 36,9% (CASEN, 2006). Acceder a este servicio para las mujeres temporeras podría contribuir a la generación de condiciones que favorezcan su permanencia en el mercado de trabajo en labores agrícolas o no agrícolas, como asalariadas o en forma independiente, pero bajo condiciones de mayor resguardo y seguridad para sus hijos/as.

El análisis respecto a la articulación entre trabajo no remunerado de cuidado y trabajo de las mujeres en la industria agroexportadora abre un interesante campo de reflexión en un contexto en que los esfuerzos a nivel nacional han estado dirigidos a potenciar el ejercicio de la autonomía económica, acceso y permanencia de las mujeres en el empleo y disminución de brechas salariales entre hombres y mujeres, como lineamientos estratégicos derivados de las políticas de igualdad de oportunidades. Sin embargo, estas políticas necesariamente deben ir acompañadas de medidas y acciones que contribuyan a la generación de empleo de calidad, decente y con un salario digno para mujeres y hombres, elementos que podrían ponerse en peligro después de la crisis financiera, dado que el ejercicio de la autonomía económica no es posible en un contexto de precarización y vulnerabilidad económica, donde los ingresos se destinan exclusivamente a satisfacer necesidades básicas de sobrevivencia.

Dentro de este contexto, se han desplegado diversas iniciativas tendientes a dar respuesta a los requerimientos de cuidado infantil que se desprenden de estas nuevas formas de inserción laboral. Los centros de cuidado infantil para hijos/as de mujeres temporeras constituyen una de las modalidades de la acción desplegada de parte del Estado para dotar al sector agroexportador de la fuerza de trabajo necesaria para potenciar el desarrollo de este sector de la economía nacional, mostrando así que las políticas de “conciliación” de la vida familiar y laboral responden a una necesidad tanto de las mujeres como de las empresas. Sin embargo, los empresarios y empleadores han tenido una escasa participación en estas materias, aun cuando son los principales depositarios de los beneficios que genera el modelo de desarrollo agroexportador, especialmente porque el Estado asume la responsabilidad de proveer servicios de cuidado infantil específicos para el sector y, al mismo tiempo, implementa una serie de políticas de fomento productivo y comercial tendientes a potenciar el desarrollo de esta actividad y favorecer la inserción de los productos en los mercados internacionales¹⁶. En este sentido, es preciso poner atención y realizar indagaciones que permitan hacer un balance más exhaustivo del aporte de los distintos actores involucrados, es decir el Estado, el sector empresarial y las/os trabajadoras/es al sistema de cuidado infantil. Dentro de esta línea sería recomendable propiciar un modelo que incluya aporte privado al sistema de cuidado y que éste constituya un indicador y requisito para acceder a recursos públicos de parte de las empresas del sector agroexportador.

Por otro lado, tal como se ha señalado anteriormente, las mujeres temporeras enfrentan diversas problemáticas y tensiones asociadas a la relación entre vida laboral y familiar, lo cual deja en evidencia que un porcentaje importante de trabajadoras resuelve el cuidado infantil a través de diversos arreglos familiares o el uso de servicios pagados informales. De ello se desprende que el cuidado y todas las actividades que involucran el mantenimiento general del hogar, siguen siendo una responsabilidad que recae principalmente en las mujeres, quienes asumen la sobrecarga de trabajo asociada a estas nuevas formas de inserción laboral.

Un primer elemento que se desprende de las consideraciones anteriores es la necesidad de abrir un debate respecto a la relación e incidencia del empleo o trabajo remunerado en las formas de organización de las familias, las relaciones de género y el reparto de las actividades de cuidado. Si bien, este estudio aporta información relevante en torno al tema, es preciso hacer nuevas indagaciones que permitan

¹⁶ A nivel empresarial o privado la respuesta en materia de cuidado infantil es prácticamente inexistentes o bien se implementan iniciativas puntuales en el marco de la responsabilidad social empresarial, sin embargo éstas no logran consolidarse en el tiempo como una alternativa permanente. Durante la temporada 2006 CEDEM, como Organismo No Gubernamental, propuso un modelo tripartita -Viña San Pedro, filial Molina, SERNAM y la ONG- para implementar un Centro de Atención para hijos/as de temporeras y temporeros, si bien la experiencia fue positiva, la empresa decidió suspender su continuidad.

ampliar el conocimiento respecto al impacto de la flexibilidad laboral en la vida privada de las familias de trabajadores de ambos sexos inscritos en las actividades de la agroexportación a fin de comprender de qué manera el paradigma de la flexibilidad laboral está interviniendo en el remodelamiento de las familias, el reparto de responsabilidades y los sistemas de cuidado. Constituyen estrategias indispensables para avanzar en estas materias la aplicación de encuestas de uso del tiempo, la incorporación de nuevos campos temáticos en los instrumentos de medición oficial como censos y encuestas y su complementación con estudios cualitativos especializados así como, la apertura de espacios de reflexión colectiva que involucren la participación de las/os propios actores involucrados.

También es preciso analizar con más detalle las políticas y estrategias orientadas a potenciar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, que buscan establecer mecanismos de conciliación entre vida familiar y laboral a objeto de dilucidar si éstas efectivamente contribuyen al logro de una mayor equidad entre los géneros y abren nuevas oportunidades a las mujeres para su desarrollo personal y ejercicio de sus derechos o bien, reafirman el modelo de la doble carga hacia la mujer como una alternativa compatible y funcional al modelo de flexibilidad laboral.

En este sentido, es indispensable abrir un debate más amplio respecto al impacto que tienen estas nuevas formas de inserción laboral bajo condiciones precarias en las vidas de mujeres y hombres que trabajan en el sector de la agroexportación y otros sectores de la economía nacional bajo condiciones similares. Se trata de analizar las implicancias en las relaciones de género asociadas a la devaluación del salario masculino, la feminización de la fuerza de trabajo en ciertas áreas y sectores, el aumento del empleo temporal en detrimento del empleo permanente y el incremento gradual de la jefatura de hogar femenina, como elementos indispensables a ser incorporados en el análisis y evaluación de las acciones orientadas a propiciar condiciones de mayor equidad de género. En materia de cuidado infantil y de los discapacitada/os y anciana/os, es preciso evidenciar con mayor fuerza el rol asumido por las mujeres en términos de sobre responsabilización y recarga de trabajo y las implicancias que esto tiene desde la perspectiva del ejercicio de sus derechos y de quienes hay que garantizar el derecho a ser cuidado (Pautassi, 2007). En este sentido, los antecedentes aportados dejan en evidencia la importancia de abrir un debate de carácter político respecto a este tema, porque de lo contrario se corre el riesgo de implementar medidas que si bien benefician a un determinado porcentaje de mujeres trabajadoras, no logran modificar sustantivamente las concepciones y prescripciones culturales asociadas a la economía del cuidado, especialmente en un contexto de flexibilización laboral y baja densidad de la acción reguladora del Estado, lo cual puede constituir un terreno fértil para el desdibujamiento de derechos tan importantes como el derecho al cuidado.

El desarrollo de políticas integrales respaldadas desde una concepción de derechos que incluyan elementos asociados al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la generación de alternativas de cuidado infantil acordes a los requerimientos actuales, constituyen elementos fundamentales para encarar las tensiones derivadas de la relación entre trabajo productivo y reproductivo. Sin embargo, este proceso necesariamente debe venir acompañado de reformas legislativas y políticas públicas que favorezcan cambios culturales que estimulen una mayor participación de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado, así como de una acción más decidida de parte del Estado para propiciar tales transformaciones. De manera específica, se podría plantear la implementación de políticas orientadas a universalizar el cuidado infantil, como un derecho de hombres y mujeres —por ejemplo el derecho a sala cuna— especialmente en el marco de las actuales políticas de reforzamiento de la educación preescolar pública gratuita que busca procurar condiciones de igualdad desde la más temprana edad. Promover la responsabilidad compartida del cuidado infantil entre hombres y mujeres, padres y madres, implica considerar que los beneficios legales y las políticas públicas debieran orientarse a ambos progenitores.

Aun cuando la normativa laboral establece el derecho a sala cuna en todas las empresas en que trabajen más de 20 mujeres, en el sector de la agroexportación el ejercicio de este derecho resulta complejo derivado de las características que adquiere el empleo temporal, es decir: diversidad de empleadores durante la temporada, tipo de contrato, intensidad de la jornada laboral, subcontratación. Ello significa que quienes trabajan bajo formas “atípicas” o más flexibles en la práctica se ven impedidos

de ejercer estos derechos, lo cual plantea un desafío en términos de fiscalizar el cumplimiento de la legislación en estas materias, dado que estas formas de inserción laboral se han extendido cada vez más a nivel nacional.

Por otro lado, es preciso establecer el valor del trabajo no remunerado y las implicancias que esto tiene en términos de ampliación del concepto de trabajo, en el sentido de incorporar en el análisis la contribución y el aporte del trabajo no remunerado a las economías nacionales, en un contexto en que se observa claramente una devaluación, precarización y flexibilización de las formas de inserción laboral, lo cual constituye un ámbito que genera inseguridad y desprotección toda vez que pone en riesgo las bases de sustentación material para la sobrevivencia de las familias. Ello plantea la necesidad de vincular derechos laborales y derechos al cuidado y protección social como elementos claves para avanzar en la superación de situaciones de exclusión social y de género.

Es importante consignar que el año 2008 se caracterizó por la emergencia de una crisis financiera mundial que indudablemente afectará a la economía nacional, lo cual plantea una serie de interrogantes respecto a su impacto en el ámbito laboral, especialmente si se tiene en consideración que la mayor parte de la producción de fruta y vino se exporta, lo cual podría generar una retracción de la demanda de parte de los países del norte y cambios importantes en las decisiones empresariales e inversiones que podrían conducir a un aumento de la desocupación, caída de los salarios e incremento del trabajo informal.

Dentro de este escenario las mujeres ligadas a la agroexportación podrían ser las más afectadas dada su mayor vulnerabilidad en el mercado laboral, la falta de organización sindical y escasa capacidad de negociación. A modo de hipótesis podrían incrementarse el desempleo, detenerse los procesos de inclusión al trabajo, frenar el crecimiento de la formalización e incluso aumentar la informalidad, especialmente a través del sistema de subcontratación.

Dentro de este contexto, los temas centrales planteados en este estudio podrían correr el riesgo de ser postergados, dado que en situaciones de crisis las prioridades tienden a focalizarse en aquellas situaciones de carácter más inmediato, lo cual plantea una serie de desafíos a la hora de diseñar estrategias que permitan avanzar en materia de derechos laborales y derecho al cuidado. En este sentido debiera haber una preocupación especial por introducir programas específicos en apoyo y protección de grupos vulnerables a fin de reducir los impactos de la actual crisis en el sector de trabajadores/as temporales.

Se plantea el desafío de seguir avanzando en el proceso de generación de estadísticas de proyección nacional que aporten información sobre la fuerza de trabajo agrícola temporal diferenciada entre labores de predio y *packing* que permita establecer comparaciones respecto a la participación de hombres y mujeres en ambos espacios laborales dado que hasta ahora no existe información de referencia que permita hacer análisis más detallados sobre el tema. Sin embargo, estudios realizados en zonas y localidades específicas donde se concentra un alto porcentaje de fuerza de trabajo temporal (Valdés, 2005) aportan información relativa a las dinámicas, versatilidad de la mano de obra y características que adquiere el empleo femenino temporal derivado de su inserción secuencial en labores de huerto o *packing*. Esto significa que un porcentaje no desestimable de mujeres para extender el período laboral se insertan en labores de huerto y luego continúan en labores de *packing* lo cual plantea un desafío a la hora de hacer mediciones y realizar los análisis correspondientes¹⁷.

A nivel de estudios cualitativos se requiere profundizar problemáticas específicas asociadas a la economía del cuidado vinculadas con los temas de jefatura de hogar femenina, los procesos de

¹⁷ Importante consignar que el último Censo Nacional Agropecuario y Forestal 2007 (CNAF), incluyó una sección específica referida al empleo permanente, estacional u ocasional desagregado según sexo que recoge las fluctuaciones de la demanda de fuerza de trabajo según trimestres, sin embargo, sus resultados no estaban disponibles al momento de este estudio. Además, en este caso se utilizó como fuente estadística la CASEN porque aporta otras variables más pertinente para un estudio relacionado con la economía del cuidado. No obstante, en estudios laborales futuros sería importante considerar el CNAF con el objeto de establecer comparaciones y cruces de variables que permitan conocer en mayor profundidad las características que adquiere el empleo en el sector silvoagropecuario, según rubros y áreas de actividad principal y a la vez, analizar si la relación contractual se hace de manera directa o a través del sistema de subcontratación.

construcción social y connotaciones polisémicas que giran en torno a esta condición, así como ampliar la reflexión en torno a los procesos de migración interregional y transfronteriza asociados al trabajo temporal y fluctuaciones de la fuerza de trabajo.

Finalmente, para avanzar en materia de equidad y calidad de vida laboral y familiar en el sector de mujeres temporeras, se recomienda abrir un debate social y político a fin de encarar los efectos de la flexibilidad en las condiciones de trabajo y salud laboral de los/as trabajadores de la agroexportación a objeto de fijar un límite a los sistemas de contratación por faena y a trato; también es preciso poner en cuestión las concepciones relativas a la “conciliación” que enmascaran las tensiones derivadas de la relación trabajo asalariado y trabajo de cuidado y en el marco del derecho al cuidado analizar el rol de los distintos actores públicos y privados en este ámbito.

Bibliografía

- Agrocap (2009), “Característica de la oferta de trabajo y de las condiciones de empleo en el sector frutícola de exportación”. Informe elaborado por la Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Agronomía e Ingeniería Forestal. Departamento de Economía Agraria. Santiago de Chile. (Documento inédito).
- Browne, Francisca; Garib, Dalal; Loyola, Marcela (1995), “Tradición y modernidad en Chañalar Alto, el trabajo temporal en la agricultura como agente de transformaciones culturales”. Santiago de Chile, Coedición CEDEM, Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Caro, Pamela, (2004), “Trabajadoras de la agro exportación: costos y consecuencias derivadas de la precariedad del empleo”. Frutas y flores de exportación, las condiciones de las trabajadoras en Chile y Colombia, Santiago de Chile. Ediciones OXFAM.
- Caro, Pamela y de la Cruz, Catalina (2005), Contratistas e intermediación laboral en la agricultura de exportación, Santiago de Chile, Ediciones CEDEM.
- Chile. Dirección del Trabajo (2005), Departamento de Estudios, IV Encuesta Laboral, Santiago, Chile.
- Chile. Instituto Nacional de Estadística -INE- (2007), Censo Agropecuario y Forestal, www.ine.cl.
- Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2008), Manual de Reforma Previsional. www.reformaprevisional.cl.
- Chile. MIDEPLAN (Ministerio de Planificación), Encuesta CASEN, series 2000, 2003 y 2006. www.mideplan.cl/casen/.
- Díaz, Estrella y Mella, Paola (2007), “Inequidades y brechas de género en el empleo. Análisis de los resultados de la Encuesta Laboral Nacional V versión”, Santiago de Chile.
- Durán, Gonzalo y otros (2007), “Caracterización del Sector Agroexportador Chileno. Una Mirada General”. Documento de Trabajo. Fundación SOL (documento inédito). Santiago de Chile.

- Gómez, María Eugenia. (2007). Temporada de frutas 2005/2006 y perspectivas de 2006/2007. www.odepa.cl
- Hirata, Helena y Kergoat, Danièle (1997), “La división sexual del trabajo, permanencia y cambio”. Asociación Trabajo y Sociedad, Argentina, Centro de Estudios de la Mujer, Chile, Piette del Conicet, Argentina.
- Letablier, Marie Thérèse (2007), “El trabajo de “cuidados” y su conceptualización en Europa”. (Centro de Estudios del Empleo. Francia). Trabajo, género y tiempo social, Carlos Prieto (editor). Editorial Complutense. España.
- Pautassi, Laura (2007), “El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos”, Serie Mujer y Desarrollo N° 87, (LC/L.2800-P). Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
- Ramos, Marcela (2007), “Trabajo temporal en el sector agrícola ¿Qué sabemos? ¿Qué nos falta por saber?”, Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad, Santiago de Chile.
- Revista de Extensión de la Facultad de Agronomía e Ingeniería Forestal UC (2007), N° 32. Abril. Santiago de Chile.
- Riquelme, Verónica (2000) “Temporeros agrícolas: desafíos permanentes”. Tema Laborales N° 16. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.
- Rojas, Carolina (2004), “¿Cómo afrontar desde la política pública la tensión trabajo v/s atención de los hijos pequeños?” Revista Focus N° 34. Expansiva. Santiago de Chile.
- Salvador, Soledad (2007), “Estudio comparativo de la economía del cuidado en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay”. Red Internacional de Género y Comercio.
- Schulte, Silke (2002), “Salud y seguridad de los temporeros del sector agroexportador chileno: un caso de la VI región”. CEPAL, Santiago de Chile.
- Théry, Irène (2005), «Dynamique de l'égalité de sexe et transformation de la parenté». Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs, sous la direction de Margaret Maruani. La Découverte, Paris.
- Todaro, Rosalba (2004), “Ampliar la mirada: trabajo y reproducción social”. El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género. Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia (eds.) CEM, Santiago de Chile.
- Torns, Teresa (2007), “El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible”. Universidad Autónoma de Barcelona. Trabajo, género y tiempo social, Carlos Prieto (editor). Editoriales Hacer y Complutense. España.
- Valdés, Ximena (1988), “La feminización del mercado de trabajo agrícola de Chile Central”. Mundo de Mujer, Continuidad y Cambio. Santiago de Chile, Ediciones CEM.
- Valdés, Ximena y Araujo, Katia (1999), “Vida privada. Modernización agraria y modernidad”. Santiago de Chile. Ediciones CEDEM.
- Valdés, Ximena (2003) “Asuntos privados, problemas públicos. El Estado, la familia y la vida privada en poblaciones rurales en la segunda mitad del siglo XX”. Ponencia presentada en el 51º Congreso de Americanistas, Santiago, Chile, 14 al 18 julio 2003. Mesa A 6 Antropología del género. Identidades, Historia Oral y Memoria.
- _____(2005), “Empleo y condiciones de trabajo en la producción de uvas de exportación en el valle de Copiapó”. Estudio realizado por encargo del departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. Publicado en www.dt.gob.cl
- _____(2007), “La vida en común. Familia y vida privada en Chile en el medio rural en la segunda mitad del siglo XX. Santiago de Chile”. Coedición LOM –USACH.
- Venegas, Silvia (1995), “Las temporeras de la fruta en Chile”. Mujeres y relaciones de género en la agricultura. Santiago de Chile. Ediciones CEDEM.
- _____(1992), Una gota al día un chorro al año: el impacto social de la expansión frutícola. Santiago de Chile, GEA/Universidad Academia.
- Willson, Angélica y Valdés, Ximena (2007), Balances y desafíos del proceso de transversalización de género en las políticas del Ministerio de Agricultura. Santiago de Chile, FAO/MINAGRI

Anexos

Anexo Metodológico

Para efectuar el análisis cuantitativo se utilizó como fuente de datos prioritaria la Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica series 2000, 2003 y 2006. Los análisis realizados en el capítulo III corresponden a reelaboraciones estadísticas referidas exclusivamente a la rama de actividad “agricultura, caza, silvicultura” y considera exclusivamente a los/as asalariados empleados u obreros del sector privado. Este proceso estuvo a cargo de la socióloga Julieta Palma. En el análisis sobre cobertura de salas cunas se utilizó la Encuesta Laboral —ENCLA— 2006.

- Ficha técnica de la encuesta CASEN

La CASEN es una encuesta de hogar periódica, coordinada por el Ministerio de Planificación y Cooperación —MIDEPLAN—, cuyo objetivo principal es realizar un diagnóstico de la situación socioeconómica de los hogares y de la población, y evaluar el grado de focalización e impacto distributivo de los programas sociales de alcance nacional, contribuyendo al diseño y evaluación de las políticas y programas sociales. La unidad de análisis de la encuesta son los hogares. Dentro del hogar se encuesta al Jefe/a de hogar o cónyuge y al no estar presente ninguno de los dos, algún miembro del hogar mayor de 15 años.

La encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional —CASEN— constituye una buena fuente para analizar la calidad del empleo de los/as temporeros/as y su evolución en el tiempo, en la medida que aporta información respecto a dimensiones referidas a condiciones laborales, relación contractual, acceso a protección laboral, entre otras.

Es una encuesta representativa a nacional, con un nivel de confianza de un 95%. Utiliza un muestreo estratificado de tipo geográfico (comunas, agrupación de comunas, zonas urbanas y rurales), por conglomerados (en lo urbano por sectores de empadronamiento censal y en lo rural, como conjunto de viviendas próximas) y probabilístico. En cada estrato se obtuvo una muestra independiente de representación nacional que habita en viviendas particulares. El cuadro siguiente da cuenta del número de personas y hogares encuestados y comunas representadas cada año.

Encuesta CASEN	Personas encuestadas	Hogares encuestados	Comunas representadas
2000	252 748	65 056	286
2003	257 077	68 153	302
2006	268 873	73 720	335

El marco muestral de la CASEN 2000 se definió en base a la información aportada por el Censo de Población y Vivienda 1992. Para los años 2003 y 2006 se consideraron los antecedentes proporcionados por el Censo de Población y Vivienda 2002. En el año 2003 se incorpora en el módulo empleo un conjunto de preguntas que permiten tener una visión más precisa de la dinámica laboral y de los factores que determinan los cambios en la situación ocupacional de las personas.

La encuesta CASEN utiliza como técnica de recopilación de datos la entrevista personal en terreno y se aplica entre los meses de noviembre y diciembre.

- Ficha técnica de la encuesta ENCLA:

La Encuesta Laboral ENCLA realizada por la Dirección del Trabajo, es la única encuesta especializada que se realiza en Chile a empresas y/o empleadores orientada a generar información sobre condiciones de trabajo y relaciones entre empleadores y trabajadores/as. Se aplica desde el año 1998, cada dos años y entrega información diagnóstica que orientan las políticas públicas sectoriales.

La encuesta indaga sobre el entorno económico de las empresas, su fuerza de trabajo y formas de externalización del proceso de producción, salarios e incentivos, jornada laboral, organizaciones sindicales, conflictividad laboral, negociación colectiva y seguridad e higiene en el trabajo.

Toma como universo de estudio las empresas reguladas por el Código del Trabajo, es decir aquellas en que trabaja el mayor porcentaje de los trabajadores/as asalariados/as en Chile y además, porque en ese tipo de empresas se focalizan las acciones de fiscalización de la Dirección del Trabajo.

El marco muestral de la ENCLA se construye a partir del listado de contribuyentes que desarrollaron alguna de las actividades económicas seleccionadas en el período de estudio y que registra el Servicio de Impuestos Internos. Considera las empresas de cinco o más trabajadores con representatividad en todas las regiones, salvo Atacama, Aysén y Magallanes (por razones de costos), desagregadas en 14 ramas de actividad económica.

La unidad de muestreo considerada es la empresa, que opera formalmente es decir, que cuenta con iniciación de actividades, que tiene cinco o más trabajadores y cuyas relaciones laborales están cubiertas por el Código del Trabajo y además desarrollen su actividad comercial dentro de los límites territoriales del país. Las unidades de información son los trabajadores, empleadores y dirigentes sindicales y la unidad de análisis es la empresa.

La estimación del tamaño muestral a nivel nacional, se obtiene a través de un muestreo aleatorio simple, según las agrupaciones CIIU rev.3 con un coeficiente de confianza del 95%, llegando a 1.560 empresas verificadas y activas, que corresponde al 2,0% del total de las unidades del marco muestral definido para el estudio, de las cuales se logró entrevistar en forma completa a 1.281 de ellas, alcanzando una tasa de logro equivalente al 82%.

▪ Fuentes utilizadas en el análisis de información cualitativa:

Para el análisis de la información cualitativa se usó como fuentes primarias diez entrevistas semiestructuradas que formaron parte del estudio de casos “Trabajadoras de la agroexportación: costos y consecuencias derivadas de la precariedad del empleo”, realizado por Pamela Caro en el año 2004. Para este estudio se realizó una relectura de dichas entrevistadas.

Respecto al perfil de las mujeres entrevistadas se trata de mujeres temporeras cuyas edades fluctúan entre los 28 y 55 años, con un promedio de 3,4 hijos, superior al consignado en las cifras nacionales. Dentro de las diez mujeres entrevistadas, seis de ellas tenían hijos/as menores de 12 años al momento de realizar las entrevistas, por lo tanto tienen mayores responsabilidades asociadas al cuidado infantil. La mayoría tiene pareja y conforman familias nucleares biparentales, sólo dos casos corresponden a familia nuclear monoparental y extensa biparental.

Trabajan entre tres y nueve meses al año en diversas faenas locales de la fruta y del vino. Siete de ellas para exportadoras y tres para pequeños o medianos productores. Se trata de mujeres que trabajan en las cercanías de sus lugares de residencia, por lo tanto no hay migración laboral.



NACIONES UNIDAS

Serie

CEPAL **mujer y desarrollo**

Números publicados

Un listado completo así como los archivos pdf están disponibles en

www.cepal.org/publicaciones

94. Temporeras de la agroexportación en Chile: tensiones y desafíos asociados a la relación entre la vida laboral y familiar, Angélica Willson y Pamela Caro, (LC/L.3117-P/Rev.1), N° de venta: S.09.II.G.96, 2010.
93. Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos, Lidia Heller, (LC/L.3116-P), N° de venta: S.09.II.G.95, 2010.
92. Two stops in today's new global geographies: shaping novel labor supplies and employment regimes, Saskia Sassen, (LC/L.2906-P), N° de venta: E/08.II.G.42, 2008.
91. Indicators for monitoring the implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, Daniela Zapata, (LC/L.2854-P/I), N° de venta: S.07.II.G.178, 2007.
91. Indicadores para el cumplimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Daniela Zapata, (LC/L.2854-P), N° de venta: S.07.II.G.178, 2007.
90. La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay, Corina Rodríguez, (LC/L.2844-P), N° de venta: S.07.II.G.167, 2007.
89. El cuidado de la niñez en Bolivia y Ecuador: derecho de algunos, obligación de todas (LC/L.2843-P), N° de venta: S.07.II.G.168, 2007.
88. Las metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de Uruguay, Claudia Giacometti (LC/L.2832-P), N° de venta: S.07.II.G.145, 2007.
87. El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos, Laura C. Pautassi (LC/L.2800-P), N° de venta: S.07.II.G.133, 2007.
86. La mujer indígena en Bolivia, Brasil, Ecuador Guatemala y Panamá: un panorama de base a partir de la ronda de censos 2000, Ricardo Calla (LC/L.2766-P), N° de venta: S.07.II.G.102, 2007.
85. Violencia contra la mujer en la pareja: respuestas de la salud pública en Santiago de Chile, Patricia Provoste, (LC/L.2722-P), N° de venta: S.07.II.G.63, 2007.
84. Violencia contra la mujer en la pareja: Respuestas de la salud pública en El Alto, Bolivia, Eliana Arauco Lemaitre, Rosario Mamani Apaza, Jimena Rojas Silva (LC/L.2721-P), N° de venta: S.07.II.G.62, 2007.
83. Incorporando un módulo de uso del tiempo a las encuestas de hogares. Restricciones y potencialidades, Vivian Milosavljevic y Odette Tacla (LC/L.2709-P), N° de venta: S.07.II.G.57, 2007.
82. Trabajo, educación y salud de las niñas en América Latina y el Caribe. Indicadores elaborados en el marco de la plataforma de Beijing, Daniela Zapata (LC/L.2708-P), N° de venta: S.07.II.G.56, 2006.

- El lector interesado en adquirir números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la Unidad de Distribución, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, correo electrónico: publications@cepal.org.

Nombre:

Actividad:

Dirección:

Código postal, ciudad, país:

Tel.:.....Fax:.....E.mail:.....