



Si Somos Americanos, Revista de Estudios
Transfronterizos
ISSN: 0718-2910
sisomosamericanos@unap.cl
Universidad Arturo Prat
Chile

Caro Molina, Pamela
MAGNITUD Y CARACTERÍSTICAS DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL EN EL EMPLEO TEMPORAL
AGRÍCOLA EN CHILE
Si Somos Americanos, Revista de Estudios Transfronterizos, vol. 12, núm. 2, julio-diciembre, 2012,
pp. 51-83
Universidad Arturo Prat
Santiago, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337929288003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

MAGNITUD Y CARACTERÍSTICAS DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL EN EL EMPLEO TEMPORAL AGRÍCOLA EN CHILE¹

Magnitude and characteristics of labour participation in the agricultural temporary employment in Chile

Pamela Caro Molina²

Universidad Santo Tomás, Santiago, Chile.

Recibido: 26 de septiembre de 2011. Aprobado: 1 de mayo de 2012.

RESUMEN

Dada la modernización de la agricultura y la relevancia de las exportaciones frutícolas y vitivinícolas, los/as temporeros/as agrícolas se han constituido en una “identidad laboral u ocupacional” de alta relevancia a partir de los años 1980. En la actualidad, la inexistencia de una cuantificación continua y comparable constituye un problema para la investigación como para el diseño de políticas públicas. Si bien el ciclo agrícola y estacional define el momento de inserción laboral, estudios indican que los/as temporeros/as son un contingente estable y autónomo que concurre cada ciclo agrícola. Pueden tener varios contratos con el mismo o distintos empleadores, para una única o distintas faenas, independientemente trabajen el resto del año en otra actividad. La condición temporera oscila entre regularidad (de formas y ciclos) e irregularidad (de lo inestable). Entre in y exclusión social. El problema a abordar en este trabajo es la caracterización social, económica y laboral del sector actual, haciendo un análisis por sexo, comparando formalización, cotizaciones previsionales, zona de residencia, escolaridad, lugar que ocupa en la familia, quintil de ingresos, pertenencia a Chile Solidario, acceso a capacitación laboral,

¹ El presente trabajo se inscribe en mi investigación doctoral titulada “Enclavadas entre trabajo y familia: contratos privados de género en temporeros/as del vino en Casablanca y Mendoza”, en el Doctorado en Estudios Americanos, mención Estudios Sociales y Políticos, Instituto de Estudios Avanzados, Facultad de Humanidades, Universidad de Santiago de Chile. Investigación realizada como becaria de doctorado CONICYT 2008-2012.

² Doctora® en Estudios Americanos, Instituto de Estudios Avanzados, Universidad de Santiago. Magíster en Ciencias Sociales, ILADES/Universidad Gregoriana de Roma. Licenciada en Trabajo Social y Asistente Social de la Universidad Católica de Chile. Docente Escuela de Trabajo Social, Universidad Santo Tomás. Correo electrónico: pamecaro@cedem.tie.cl

tamaño de la empresa e ingresos, a partir de las encuestas de Caracterización Socioeconómica Nacional —CASEN 2006 y 2009— y del Censo Agropecuario 2007.

PALABRAS CLAVE: trabajo precario, análisis cuantitativo, temporeros/as agrícolas.

ABSTRACT

As a result of a streamlined agriculture and the increase in exports of fruits and wine, seasonal farm workers, whether male or female, have become a major “labor or occupational workforce” since the 1980’s. Currently, lack of ongoing and comparable quantification of this workforce has become a problem both for researchers and when it comes to designing public policies addressed to them. While the farming cycle and the seasons define the period of the year when these workers get jobs, studies have been conducted that show that seasonal farm workers are a steady and autonomous group. They may operate under various contracts with the same or different employers, to perform a single, or several, farming tasks, regardless of the fact that the rest of the year they may devote their time to some other occupational activity. Seasonal farm workers oscillate between regularity (way of working, cycles) and irregularity (job instability). In other words, they oscillate between social inclusion and social exclusion. The paper will focus on quantifying this workforce, and establishing its social, economic and occupational characteristics. Seasonal farm workers will be analyzed by gender, and they will be compared as regards whether they have formal jobs or not, social security, areas where they live, schooling, place they occupy in their families, level of income, whether or not they are members of “Chile Solidario”, whether or not they have access to training, and the size and revenue of the companies for which they work, relying for this on data taken from the CASEN 2006 and 2009 surveys and the Agricultural Census 2007.

KEYWORDS: precarious work, quantitative analysis and seasonal farm workers.

I. INTRODUCCIÓN

Dada la relevancia del sector hortofrutícola en las exportaciones nacionales, producto de la modernización de la agricultura en la década de 1980, los/as temporeros/as agrícolas se han constituido en una “identidad laboral u ocupacional” de alta relevancia en el país. Son parte de campañas presidenciales, objeto de estudio en las ciencias socia-

les, han tenido programas gubernamentales específicos y forman parte de las agendas de ONGs nacionales e internacionales.

En la actualidad, la inexistencia de una cuantificación precisa, continua y comparable constituye un problema tanto para la realización de investigación sobre el sector como para el diseño de políticas de intervención social, por lo que a través de este trabajo se pretende avanzar en la descripción cuantitativa respecto del perfil social, económico y laboral de los y las temporeras de la agroindustria en Chile en el presente, comparando los resultados de las principales variables que dan cuenta de su situación laboral y social a partir del análisis de las encuestas CASEN 2006 y 2009. El artículo evidencia la magnitud y modalidades que asume la inserción laboral de hombres y mujeres, a través de la lectura de la forma en que operan indicadores de precariedad laboral.

El argumento principal del artículo es que estamos en presencia de un sector que, a pesar de estar inserto en un mercado laboral de una industria pujante, como consecuencia de los procesos de transformación productiva de la actividad agraria iniciados en los años 80, presenta altos niveles de precariedad y una segregación laboral por sexo. El sector muestra además cierta adaptación no elegida, eminentemente masculina, a las reglas que plantea el modelo laboral neoliberal flexible, tales como la tolerancia a la informalidad, a la fragmentación (Sennet 1998:64-5) de los horarios, a los tiempos laborales y a las formas de pago, particularidades que dejan a este grupo a medio camino entre la inclusión y la exclusión social.

II. TRANSFORMACIONES DE LA AGRICULTURA CHILENA

La economía y sociedad rural chilena y latinoamericana se han transformado notablemente en las últimas décadas, a consecuencia del creciente desarrollo capitalista de la agricultura y de su mayor integración a la economía mundial. Con la industrialización de la agricultura, el poder de la agroindustria creció nacional e internacionalmente, convirtiéndose en un actor clave en el desarrollo del régimen alimentario mundial. El nuevo orden agroindustrial transnacional condujo a la pauperización y proletarización de la economía campesina, generando un proceso de descampesinización, pues han sido marginados como productores, quedando condenados a un nivel de subsistencia mínimo y a buscar empleo asalariado; o de manera mixta, puede presentarse como semiproletarización, pues muchos campesinos combinan la producción directa con el trabajo al jornal (Kay 1995:60-77; 2009:11-6).

En el espacio rural, en los 90, prácticamente desaparece la hacienda o latifundio, predominando fincas capitalistas modernas y complejos agroindustriales, pertenecientes a corporaciones transnacionales (Kay 1995:60) o encadenadas a ellas, provocando una transformación profunda de las relaciones sociales y técnicas de producción agraria. Ex asentados de la Reforma Agraria venden masivamente sus parcelas, debido a la incapacidad de pagarlas y competir con éxito en el nuevo mercado libre, creciendo, en consecuencia, el campesino con propiedades muy pequeñas, el que es forzado a transformarse en temporero para subsistir el resto del año (Falabella 1990:258).

La modernización del latifundio y su transformación en explotaciones capitalistas ha estado acompañada de un cambio estructural en la fuerza de trabajo, destacándose tres fundamentales cambios: a) el reemplazo de mano de obra arrendataria por asalariada (pues la primera era más costosa), b) el crecimiento del trabajo temporal y estacional en detrimento de los permanentes, y c) la urbanización de los trabajadores rurales (Kay 1995:69-71). La orientación a la exportación y el crecimiento de la mano de obra estacional ha llevado a la precarización creciente del asalariado agrícola, a quienes generalmente se les paga por unidad, carecen de servicio social y protección de empleo, son difíciles de organizar debido a su diversidad de antecedentes y cambios de residencia. Finalmente, la presencia de contratistas de cuadrillas de trabajadores/as en las ciudades y pueblos pequeños significa que no siempre el patrón directo es el dueño de la explotación (Kay 1995:71-3).

III. ¿CÓMO DEFINIR Y CONOCER A LAS Y LOS TEMPOREROS?

Estudios realizados en el sector muestran que la reconversión productiva de amplias zonas hacia la fruticultura de exportación (monocultivo y procesos en cadena) ha modificado de manera profunda las formas de organización de la producción y la estructura tradicional del mercado laboral, teniendo consecuencias en la propiedad de la tierra, uso del suelo, conformación del ingreso familiar e integración femenina al mercado de trabajo, generando importantes cambios en la vida cotidiana y las relaciones de género (Willson y Valdés 2007:3-4).

Definiré a los/as temporeros/as como los/as asalariados/as agrícolas empleados de manera estacional, por faena, en la agroindustria, en las fases de producción (predios y huertos) y preparación para la exportación (*packing*). En el primer caso realizan labores como poda, desbrote, amarre, raleo, limpieza y cosecha; en el segundo caso labores de selección, limpieza y embalaje. La producción agroindustrial es aquella que se orienta al mercado, principalmente a compradores externos, excluyendo la producción

para la subsistencia, concentrado principalmente en los rubros frutícola, vitivinícola y hortícola.

El trabajo temporal transcurre en un tiempo determinado, por lo que se lo define en oposición al trabajo indefinido. Si bien la condición de trabajar por temporadas durante el año no es atribuible exclusivamente al agro (pues existe empleo estacional en el sector turismo, comercio, etc.), en Chile se ha acuñado el término “temporero/a”, para designar a aquella persona que trabaja en actividades estacionales vinculadas a la agroexportación, cuyas características serán presentadas a lo largo del artículo.

El aumento en las superficies plantadas en el país en los últimos 25 años y la localización y concentración en áreas definidas, ha contribuido a darle aún más visibilidad a este sector de trabajadores/as. De acuerdo a diversos estudios realizados, se estima que la temporalidad promedio de los trabajadores/as del agro es de cuatro a seis meses al año (Riquelme 2000:1; Caro 2004:122).

Si bien el ciclo agrícola y estacionalidad de la variedad define el momento de inserción laboral, estudios empíricos indican que los/as temporeros/as son un contingente estable y autónomo que concurre cada ciclo agrícola a trabajar. Un/a mismo trabajador/a puede tener uno o varios contratos laborales con el mismo o distintos empleadores, para una única o distintas faenas, pero siempre en el rubro agrícola, independientemente que, además, trabaje el resto del año en otra actividad, como empleo doméstico o actividades en el sector servicio en el caso de las mujeres, y empleo en la construcción en el caso de los hombres.

La condición temporera oscila entre la regularidad (formas y ciclos) y la irregularidad (de lo inestable). Entre la inclusión y la exclusión social. Empleo productivo, inestable y cíclico, da lugar a la identidad y dualidad llamada temporero/as, quienes constituyen un universo laboral con rasgos distintivos. El más destacado es el importante número de mujeres que ha ido paulatinamente en aumento, dando lugar al fenómeno inédito por su envergadura en la historia de la agricultura chilena: la feminización del mercado de trabajo agrícola (Riquelme 2000:2; Valdés 1988:389).

En los últimos años, investigaciones de carácter cualitativo han evidenciado las condiciones laborales y costos sociales derivados del modelo productivo y laboral, especialmente en las mujeres (Venegas 1995; Díaz 2000; Riquelme 2000; Caro 2004; Valdés 2007; Wilson y Caro 2010; Caro 2012). Se han diagnosticado problemas como alta informalidad laboral, sobreprecariación de las condiciones de empleo, sobre todo bajo la

modalidad de subcontratación, baja protección en seguridad social y salud laboral, así como tensiones para enfrentar las demandas laborales con las de cuidado.

Sin embargo, obtener un panorama cuantitativo sobre la composición y características del empleo asalariado agrícola se presenta como un gran desafío, dada la inexistencia de censos o encuestas específicas al sector. La estimación del número de trabajadores/as estacionales en el agro fluctúa entre los 200.000 y 500.000. Las asociaciones de productores (Sociedad Nacional de Agricultura –SNA) y de trabajadoras (Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas –ANAMURI) hablan de cifras cercanas al medio millón. Fuentes estadísticas oficiales como las encuestas de hogares entregan cifras menores y dispares.

En consecuencia, el problema a abordar en este trabajo es la cuantificación y caracterización social, económica y laboral de este sector de trabajadores/as, haciendo un análisis por sexo. Para conocer la magnitud y su evolución están las Encuestas de Caracterización Socioeconómica Nacional CASEN, que elabora el Ministerio de Planificación³ (MIDEPLAN) y el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), años 2006 y 2009, y el Censo Nacional Agropecuario y Forestal, realizado por el INE en el año 2007, que entrega información sobre magnitud y estacionalidad en el ciclo anual de la mano de obra temporal. Para caracterizar al sector se usará exclusivamente la encuesta CASEN en los dos años señalados.

Los objetivos responden a estimar la magnitud de la fuerza de trabajo temporal agrícola a partir de datos de fuentes secundarias oficiales; definir y operacionalizar empleo precario, analizando cómo se presenta en esta población en particular, diferenciando entre hombres y mujeres; comparar los indicadores de trabajo precario de los temporeros/as en relación al total de asalariados/as del país para los años 2006 y 2009; y describir características del perfil sociodemográfico y laboral de los temporeros/as de la agroindustria, como etnia, zona de residencia, escolaridad, lugar que ocupa en la familia, quintil de ingresos, pertenencia a Chile Solidario, acceso a capacitación laboral, tamaño de la empresa en que trabajan e ingresos.

IV. CONCEPTUALIZACIÓN DE TRABAJO PRECARIO

Para poder analizar indicadores de trabajo precario es fundamental realizar una definición del concepto, dimensiones que lo componen, indicadores que comprende y las preguntas contenidas en los cuestionarios de las encuestas y Censo Agropecuario, que entregarán información para el análisis.

³ En la actualidad se llama Ministerio de Desarrollo Social.

De acuerdo a Schkolnik, la precarización es un nuevo concepto en uso para medir indicadores que caractericen la calidad del empleo, la que tradicionalmente se ha analizado en relación a variables como empleo-desempleo, subempleo o informalidad. Las dimensiones que puede considerar el concepto de precarización en la actualidad corresponden a elementos que otorgan mayor incertidumbre a la continuidad de los trabajos; un menor grado de control de la relación laboral con la empresa y empleador, y de las condiciones generales del empleo, basadas en una legislación cada vez más permisiva; y empleos sin acceso a la seguridad social (Schkolnik 1999:316).

Empleos flexibles en materia de jornadas, horarios y tipos de contrato, expresadas en relaciones laborales de subcontratación, trabajo a domicilio, a trato, a honorarios, incluyendo el empleo temporal en la agricultura, responden a una mayor modernización productiva, generando las más diversas formas de inserción laboral para grupos específicos, para quienes las maneras tradicionales de empleo (jornada completa fuera del hogar) no son factibles. Sin embargo, en la práctica responden más bien a una desregulación de las formas de contratación que beneficia al empresariado y desprotege a los trabajadores/as (Schkolnik 1999:316-24).

La estabilidad del salario extendida en la sociedad salarial, ha dado curso a la inestabilidad en los ingresos con la generalización del empleo precario. Este no obedece a la relación laboral clásica, sino que se caracteriza por la desprotección del/la trabajador/a en términos de legislación laboral y seguridad social. Aun siendo considerado/a como asalariado/a (Guerra 1995:28-9), este trabajador/a precario se inscribe en una manifiesta asalarización de la pobreza.

La medición del empleo precario, en el caso de la categoría asalariada, está relacionada con el cumplimiento de normas de acceso a seguridad social y a la existencia de contrato de trabajo (Schkolnik 1999:324), así como al tipo de contrato e ingresos.

A continuación presento una operacionalización del concepto de empleo precario a partir de los datos que muestra la encuesta CASEN 2006 y 2009. Los componentes o dimensiones que contempla el concepto de empleo precario son continuidad en el trabajo (estabilidad), tipo de relación contractual con el empleador (formalidad), y acceso a la seguridad social (protección social). La CASEN es una buena fuente de análisis para indagar sobre la calidad del empleo, en tanto aporta información respecto a cómo se presentan las dimensiones de trabajo precario señaladas.

Cuadro N° 1
Propuesta de operacionalización del concepto de empleo precario

Dimensiones	Indicadores	Preguntas*
Continuidad en el trabajo	Estabilidad	CASEN: <i>Su actual ocupación principal es de tipo:</i> 1. Permanente, 2. De temporada o estacional, 3. Ocasional o eventual, 4. A prueba, 5. Por plazo o tiempo determinado / CENSO: <i>empleo en la explotación:</i> N° de personas que trabajaron en forma permanente en la explotación durante la temporada 2006/2007; N° de personas que trabajaron en forma estacional por trimestre.
Situación contractual	Existencia de contrato	<i>En su trabajo actual principal, ¿tiene contrato de trabajo?</i> 1. Sí, firmo; 2. Sí, pero no ha firmado; 3. No tiene; 4. No se acuerda o no sabe si ha firmado.
	Seguro de cesantía	<i>¿Se encuentra afiliado al seguro de cesantía?</i> 1. Sí, 2. No, 3. No sabe.
Cotización en el sistema previsional	Existencia de cotización	<i>¿Se encuentra cotizando en algún sistema previsional?</i> 1. Sí; 2. Sí, pero no está cotizando; 3. No está afiliado; 4. No sabe.
	Sistema de salud	<i>¿A qué sistema previsional de salud pertenece?</i>
	Proyección para la vejez	<i>Independiente si trabaja o no: ¿Cómo piensa financiar su vejez?</i> 1. Pensión AFP, 2. Pensión INP, 3. Ayuda de hijos, 4. Arriendo propiedades, 5. Renta, 6. Seguro de vida con ahorro, 7. Ahorro, 8. Pensión asistencial, 9. Estado, 10. No ha pensado, 11. Otra.
	Razones de no cotización	<i>¿Por qué no cotiza?</i> 1. Por problemas financieros en la empresa, 2. Porque el empleador me lo solicitó, 3. Porque yo pedí que no me las paguen, 4. Porque no tengo la obligación de cotizar, 9. No sabe.

Fuente: Elaboración propia, en base a Encuesta CASEN 2009 y Censo Nacional Agropecuario y Forestal 2007

* Solo en estabilidad se incluye un análisis del Censo Agropecuario. En el resto de los casos se trata de preguntas de la encuesta CASEN.

V. COMPLEJIDADES PARA CUANTIFICAR A LOS/AS ASALARIADOS/AS PERMANENTES Y TEMPORALES DE LA AGRICULTURA

Dada la característica de estacionalidad y fluctuación del empleo en el sector agrícola, un primer aspecto a considerar es el período de aplicación de los instrumentos. El cuestionario de la Encuesta CASEN 2006 se aplicó entre los meses de noviembre y diciembre. En el caso del 2009 hubo un desplazamiento de 15 días en el período de aplicación. Las preguntas del módulo empleo se realizan en relación al mes anterior de aplicación, es decir, octubre o noviembre, y en el caso del 2009 incluso en diciembre, por lo tanto, muestra una fotografía de lo que ocurre en esos meses, no recogiendo el número de asalariados que se desempeñan en la agricultura durante los períodos de mayor intensidad de trabajo que, de acuerdo al Censo Agropecuario y Forestal, es el trimestre febrero, marzo, abril.

Por su parte, el Censo Agropecuario se aplica a explotaciones, por lo que el cuestionario es respondido por productores/as a cargo de la explotación. La población objetivo del Censo 2007 quedó constituida por 280.484 explotaciones. El levantamiento censal se desarrolló entre marzo y mayo de 2007.⁴ La sección XV del cuestionario llamada empleo en la explotación (incluida por primera vez en este tipo de censo gracias a la incidencia de las organizaciones campesinas en la Mesa de Trabajo de la Mujer Rural, coordinada por el Servicio Nacional de la Mujer SERNAM), fue informada por 84.495 explotaciones, que equivale al 30,1 por ciento de las explotaciones agrícolas y forestales con tierra y sin tierra censadas. Explícitamente el cuestionario solicita no incluir trabajadores permanentes o estacionales que formen parte del hogar del productor (trabajador/a familiar no remunerado/a), indicando entonces que casi un tercio de las explotaciones contratan empleados/as fuera de la familia.

A diferencia del Censo, donde quien informa es el empleador, la CASEN es una encuesta a hogares y el módulo empleo se aplica a personas, por ende, informan los propios trabajadores/as.

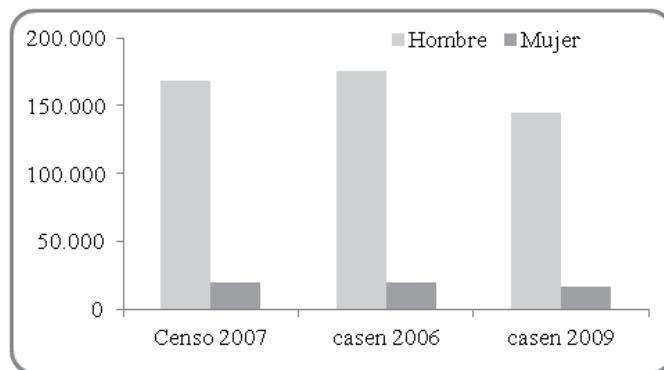
A las mujeres temporeras es más difícil reconocerlas a través de la CASEN, y en general en las encuestas que miden empleo, porque la pregunta inicial del módulo es “la semana pasada, ¿trabajó al menos una hora sin considerar los quehaceres del hogar?”. Ella tiene la opción de contestar que se dedicó a los quehaceres del hogar o que estuvo cesante, es decir, que buscó trabajo sin tener éxito. Por cuestiones identitarias y dado que

⁴ Informe metodológico, VII Censo Agropecuario y Forestal. 2007. www.ine.cl

el período intensivo del empleo puede no coincidir con el período de aplicación de la encuesta, es posible que al momento de la aplicación efectivamente se trate de mujeres que si bien no estuvieron trabajando ni buscando empleo la semana anterior, estarían dispuestas a hacerlo con la primera oferta estacional, quedando “mal” clasificadas como dueñas de casa y desocupadas.

Si bien se presentan diferencias respecto a la magnitud de temporeros/as del agro entre CASEN y Censo, son menores. Las proporciones entre hombres y mujeres son similares en ambas, como se refleja en las siguientes tablas. El personal permanente de las explotaciones de acuerdo al Censo es 188.156 personas, 89,4 por ciento son hombres (168.262) y 10,6 por ciento mujeres (19.894). La CASEN 2006 recogió que existe un total de 195.340 empleados/as permanentes, de los cuales 90,1 por ciento son hombres (176.051) y 9,9 por ciento mujeres (19.289). La Casen 2009, por su parte, obtuvo que existe un total de 161.743 trabajadores/as asalariados/as permanentes, de los cuales el 89,7 por ciento son hombres (145.125) y 10,3 por ciento mujeres (16.618). Tal como se muestra en el siguiente gráfico, se observa una disminución de los trabajadores permanentes en general, pero mayor en el caso de los hombres.

Gráfico N° 1
Asalariados/as agrícolas permanentes



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas CASEN 2006 y 2009

En el caso de los/as asalariados/as temporales, la CASEN solo entrega información sobre los/as temporeros/as de octubre-noviembre. El Censo, en cambio, preguntó por trimestre del año anterior a la aplicación, lo que permite apreciar el ciclo anual en este tipo de empleo.

Cuadro N° 2
Asalariados agrícolas temporales

Fuente	Período al que se refiere la medición	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Censo Agropecuario y Forestal 2007	Mayo-junio-julio 2006	117.800	77,3	34.654	22,7	152.454	100,0
	Agosto-septiembre-octubre 2006	140.696	72,8	52.440	27,2	193.136	100,0
	Noviembre-diciembre 2006-enero 2007	244.487	62,6	146.000	37,4	390.487	100,0
	Febrero-marzo-abril 2007	264.718	65,8	137.657	34,2	402.375	100,0
CASEN 2006	Octubre-noviembre 2006	188.396	64,2	104.813	35,8	293.209	100,0
CASEN 2009	15 octubre-15 diciembre 2009	188.225	66,4	95.420	33,6	283.645	100,0

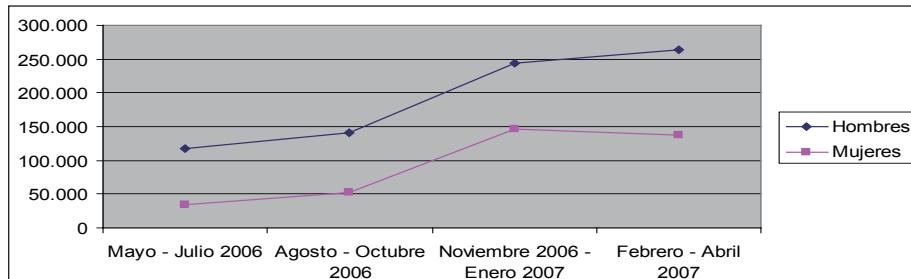
Fuente: Elaboración propia en base a encuestas CASEN 2006 y 2009

En cuanto al uso y presencia de contratistas en el sector, el Censo Agropecuario 2007 señala que el 67,3 por ciento de las explotaciones que declararon contratar empleados externos a la familia no utilizaron el sistema de contratistas, por lo que un 32,7 por ciento declaró que sí usa intermediarios para la contratación de obreros/as agrícolas.

El gráfico N° 2 muestra la curva de estacionalidad del trabajo asalariado agrícola diferenciado por sexo. En general se observa que el mes de menor empleo es junio y de mayor empleo diciembre, luego las mujeres empiezan a descender y los hombres a aumentar, probablemente porque marzo-abril es el período de cosecha de uva de vinificación (vendimia), tradicionalmente más masculina, y porque se inicia el período escolar, que puede significar un repliegue de las mujeres a lo doméstico.

Gráfico N° 2

Curva de estacionalidad trabajo agrícola temporal por sexo, Censo 2007



Fuente: Elaboración propia en base al Censo Agropecuario 2007

VI. UNA MIRADA A LOS INDICADORES DE TRABAJO PRECARIO

1. Estabilidad

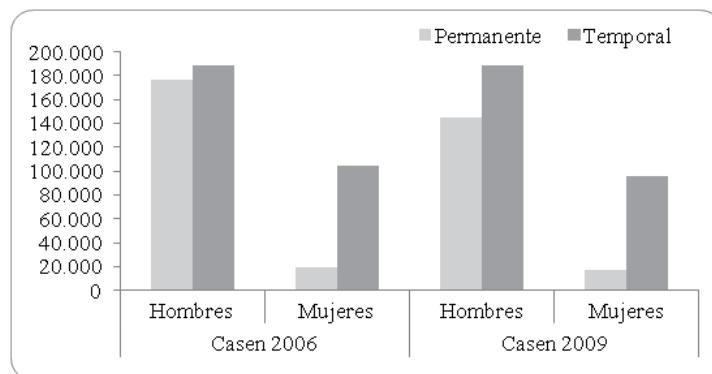
Si establecemos una relación entre empleo permanente y temporal, podemos observar diferencias significativas entre hombres y mujeres, que se expresan en una mayor participación de los primeros en el empleo permanente y de las mujeres en el temporal, cuestión que evidencia que estas últimas se encuentran en una posición más desventajosa respecto al indicador de estabilidad laboral.

A partir de los datos presentados es posible analizar la relación entre estabilidad en el empleo agroindustrial y sexo. En el caso del empleo permanente, es decir, donde existe una relación laboral indefinida, por consiguiente, mayor protección social, ambas fuentes indican como constante que entre los años 2006, 2007 y 2009 (CASEN y Censo) aproximadamente el 90 por ciento de los puestos de trabajo estables son masculinos y solo el 10 por ciento es ejecutado por mujeres. En el caso del 2009, del total de empleo permanente un 89,7 por ciento es realizado por hombres y 10,3 por ciento por mujeres, es decir, porcentualmente hablando las mujeres avanzan levemente en la disminución de la brecha de género en el acceso a empleo permanente. Sin embargo, lo anterior debe analizarse teniendo en consideración que tanto hombres como mujeres han perdido nominalmente empleo permanente, produciéndose, entre el 2006 y el 2009, un traspaso de trabajadores permanentes a la categoría temporal, confirmándose la tendencia a una mayor inestabilidad e incertidumbre laboral. El análisis comparativo entre ambos períodos permite afirmar la disminución del empleo permanente total en un 17,2 por ciento, cifra

que al desagregarla por sexo nos indica que en el caso de los hombres hubo una pérdida de empleo permanente cercano al 17,6 por ciento, dato que baja ostensiblemente en las mujeres, pues corresponde a una pérdida del 13,8 por ciento.

En el caso del empleo temporal, la proporción de mujeres aumenta en la medida que aumenta la demanda por mano de obra, esto es, en los períodos de cosecha, que se inicia en octubre en el valle de Copiapó y se intensifica paulatinamente hasta abril con la vendimia en los valles de la zona central y centro-sur del país.

Gráfico N° 3
Evolución de la estabilidad en el empleo según sexo entre 2006 y 2009



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas CASEN 2006 y 2009

2. Formalidad laboral

El segundo indicador de precariedad definido alude a la relación contractual del/la trabajadora asalariada con su empleador. Al comparar los datos con la población total asalariada de la fuerza de trabajo nacional, en ambos períodos vemos que cerca del 80 por ciento de los empleados del sector privado de la población económica activa tienen contrato de trabajo (firmado o no), cuestión que baja considerablemente entre los asalariados agrícolas temporales. Por otro lado, en la población total de asalariados no se observan brechas de género relevantes en relación a este indicador, en cambio, en los temporeros/as esta brecha existe en perjuicio de los hombres, es decir, las mujeres temporeras proporcionalmente formalizan más sus relaciones laborales que los hombres. Cerca de la mitad de los temporeros no tiene contrato, es decir, trabaja bajo una relación laboral

informal, sin derecho a indemnización, vacaciones proporcionales, protección frente a accidentes del trabajo y sin cotización en el sistema provisional. Esta situación se mantiene constante entre los años 2006 y 2009, tal como se aprecia en los cuadros Nº3 y Nº4.

Al analizar la situación específica de las mujeres temporeras, lamentablemente se observa una disminución del empleo formal, pues en el 2006 el 67,9 por ciento había firmado contrato de trabajo, porcentaje que baja al 58,3 por ciento en el 2009.

Cuadro Nº 3
Asalariados/as según situación contractual y sexo año 2006⁵

Situación contractual	Asalariados/as totales de la fuerza laboral				Asalariados/as agrícolas temporales			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Sí, firmó	2.098.787	78,0	994.510	77,8	90.230	47,9	71.158	67,9
Sí, pero no ha firmado	52.983	2,0	27.843	2,2	8.644	4,6	4.113	4,1
No tiene	501.639	18,6	240.927	18,8	85.296	45,3	27.783	26,5
No se acuerda	28.932	1,1	12.552	1,0	3.376	1,8	850	0,5
S/I	7.650	0,3	3.196	0,2	850	0,5	489	0,5
Total	2.689.991	100	1.279.028	100	188.396	100	104.813	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2006

⁵ Se confeccionaron cuadros comparativos solo cuando resultaba relevante realizar una comparación entre temporeros/as y total asalariados porque la diferencia entre ambas situaciones resultaba significativa.

Cuadro N° 4
Asalariados/as según situación contractual y sexo año 2009

Situación contractual	Asalariados/as totales de la fuerza laboral				Asalariados/as agrícolas temporales			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Sí, firmó	2.046.996	79,8	998.759	78,7	92.062	48,9	55.655	58,3
Sí, pero no ha firmado	59.036	2,3	28.684	2,3	5.303	2,8	4.156	4,4
No tiene	412.393	16,1	225.722	17,8	84.872	45,1	32.861	34,4
No se acuerda o no sabe	46.029	1,8	15.465	1,2	5.988	3,2	2.748	2,9
Total	2.564.454	100	1.268.630	100	188.225	100	84.998	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2009

La afiliación al seguro de cesantía está estrechamente relacionada al contrato de trabajo (el único que se excluye por ley es el contrato de aprendiz, que, en el caso de los temporeros/as, es solo de un 0,2 por ciento). Es una ley orientada a la protección en caso de despido o renuncia, que además está asociada a beneficios en salud, asignación familiar y apoyo a la reinserción laboral a través del funcionamiento de una Bolsa Nacional de Empleo y becas de capacitación. Es obligatorio para todos los contratos efectuados después del 2002. En el caso de los temporeros/as, en rigor, por la condición definida de su contrato y que se renueva cada faena, el 100 por ciento de los contratados debería tener acceso al seguro de cesantía. En los contratos a plazo fijo o por faena, el empleador debe pagar íntegramente el 3 por ciento del salario del empleado por concepto de seguro de cesantía (más una comisión de 0,05 por ciento), en este caso no hay aporte del trabajador/a.

Al comparar la información de los cuadros N°4 y N°5 se puede concluir que del 100 por ciento de temporeros/as que tenían contrato de trabajo en el 2006 (174.145 casos), solo el 60,9 por ciento estaba afiliado a seguro de cesantía, un porcentaje de 20,3 por ciento no sabía si estaba afiliado y un 18,8 por ciento no estaba afiliado. En el caso del año 2009 sube el porcentaje de temporeros/as contratados afiliados al seguro de cesantía, a un 76,2 por ciento. El porcentaje de temporeros/as con contrato no afiliados al seguro de cesantía reflejaría la alta proporción de empleadores que no dan cumplimiento a esta obligación en los contratos a plazo fijo o por faena.

Si sumamos el porcentaje de los que señalan no estar afiliados al seguro de cesantía con los que no saben, llegamos en el año 2009 a un 53,7 por ciento en el caso del total de

temporeras con y sin contrato y un 59,8 por ciento en el caso de los varones. Nuevamente se produce una pequeña brecha entre hombres y mujeres, en perjuicio de los primeros.

Cuadro N° 5
Temporeros/as según afiliación al seguro de cesantía y sexo

Seguro de Cesantía	Casen 2006				Casen 2009			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Sí	59.162	31,4	46.841	44,7	75.670	40,3	44.162	46,3
No	105.547	56	46.310	44,2	86.664	46	39.330	41,2
No sabe	23.687	12,6	11.662	11,1	25.891	13,8	11.925	12,5
Total	188.396	100	104.813	100	188.225	100	95.420	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas CASEN 2006 y 2009

A modo de hipótesis, se podría explicar la mayor formalización de las mujeres, reflejada en que en ambos años hay más mujeres con contrato de trabajo y haciendo uso del seguro de cesantía, por tres vías. Podría vincularse a que todas las políticas focalizadas de capacitación e información al sector, en materia de derechos laborales, desde la instalación del Programa Mujeres Temporeras del Servicio Nacional de la Mujer (SER-NAM) en 1992 (y posterior desarrollo de programas específicos por parte del Ministerio de Salud, Instituto de Normalización Previsional y algunas ONGs hasta la actualidad), han estado orientadas a las mujeres, lo que podría conducir a que ellas tengan mayor información y demanden en mayor proporción la contratación y seguros asociados. Una segunda explicación podría estar asentada en el orden de género tradicional, que asigna a los hombres el mandato de proveedor económico, lo que es apoyado por algunas indagaciones cualitativas provenientes de estudios anteriores (Caro 2004:140-42), que indica que, en un contexto de precariedad y pobreza, la demanda por no escriturar contrato, especialmente con intermediarios contratistas, se explicaría por la necesidad de obtener un ingreso líquido mayor, evitando los descuentos previsionales. Una tercera explicación podría estar dada en relación al lugar prioritario donde temporeros y temporeras realizan sus faenas. Una encuesta realizada por AGROCAP⁶ (2009) a una muestra de 803 temporeros/as señala que el 76 por ciento de la fuerza de trabajo en los *packing* corresponde a mujeres, lo que llevaría a concluir que las relaciones laborales que se establecen en *packing* (empresas con infraestructura y mayor capital) son más formales que las que se establecen en huertos.

⁶ Organismo Técnico Intermedio de Capacitación orientado al sector silvoagropecuario, creado en 1999 con el patrocinio de la Asociación de Exportadores de Chile A.G. (ASOEX).

3. Seguridad social

Al comparar la situación entre obreros agrícolas temporales y el total de asalariados del sector privado del país para el año 2006, vemos que se reproduce la brecha observada en la situación contractual, prácticamente en las mismas proporciones. En el caso del año 2009 disminuye la brecha entre los hombres temporeros y el total de la fuerza laboral masculina asalariada, pero aumenta la brecha entre las mujeres. Ahora bien, en el cuestionario 2009 se modificaron las alternativas de respuesta, eliminando la opción “está afiliado pero no cotizando” y “no está afiliado”, reemplazándola por “no está cotizando”.

Al comparar el 2006 con el 2009 podemos ver que en un plazo de tres años aumentó considerablemente el porcentaje de hombres temporeros que cotiza en las Asociaciones de Fondos Previsionales (AFP), en circunstancias que no aumentó en la misma proporción el porcentaje de temporeros que tiene contrato formal. En ambos años se observa que el sector de temporeros/as en general está menos formalizado, especialmente en el caso de los hombres, por ende, son quienes cuentan con una población mayor que no participa en el sistema previsional.

Cuadro N°6
Asalariados/as según cotización en sistema previsional y sexo año 2006

Cotización	Asalariados/as totales de la fuerza laboral				Asalariados/as agrícolas temporales			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Sí, AFP	2.105.196	78,3	996.393	78,0	96.688	51,4	73.240	70,1
Sí, INP	33.998	1,3	10.616	0,8	3.318	1,8	999	1
Sí, otra	8.751	0,3	1.559	0,1	287	0,1	102	0,1
Está afiliado pero no cotizando	232.271	8,6	94.932	7,4	42.057	22,4	12.367	11,8
No está afiliado	256.495	9,5	154.493	12,1	41.583	22,1	16.345	15,6
No sabe, sin dato	51.548	1,9	19.151	1,5	4.241	2,3	1.436	1,4
Total	2.688.259	100	1.277.144	100	188.174	100	104.489	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2006

Cuadro N° 7

Asalariados/as según cotización en sistema previsional y sexo año 2009

Cotización	Asalariados/as totales de la fuerza laboral				Asalariados/as agrícolas temporales			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Sí, AFP	1.918.462	86,9	919.414	87,7	87.328	68,8	49.456	73,6
Sí, INP	31.747	1,4	11.892	1,1	2.183	1,7	1.217	1,8
Sí, otra	11.474	0,5	2.781	0,3	91	0,1	110	0,1
No está cotizando	197.753	9	91.805	8,8	33.729	26,6	13.820	20,6
No sabe, sin dato	46.726	2,1	22.997	2,2	3.497	2,8	2.553	3,8
Total	2.206.163	100	1.048.889	100	126.828	100	67.156	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2009

Desde la perspectiva de las mujeres, a modo de hipótesis, estas cifras podrían resultar indicativas de cambios socioculturales asociados al reforzamiento de su identidad laboral y reafirmación como trabajadoras que se reflejaría en un cambio desde la condición de “carga familiar” a uno de sujeto laboral con ahorros previsionales autónomos.

Respecto al acceso a la previsión en el sistema de salud, se observa que del total de asalariados/as, tanto en hombres como en mujeres la adscripción mayoritaria es al sistema público de salud, pues cerca del 74 por ciento cotiza en el Fondo Nacional de Salud —FONASA— en el año 2006, porcentaje que aumenta al 76 por ciento en el 2009. Los asalariados/as que cotizan en el sistema privado (Isapres) no superan el 20 por ciento. La situación de los temporeros/as se diferencia en tanto la presencia en Isapres se reduce al 1 por ciento en ambos sexos, aumentando la participación en FONASA aproximadamente al 90 por ciento o 92 por ciento en el caso de los hombres y 96 por ciento en el caso de las mujeres.

Llama la atención que en el caso de los temporeros/as (en mayor proporción) como en los asalariados totales, el porcentaje de hombres que declara no cotizar en ningún sistema es mayor que el de las mujeres; y a su vez que los porcentajes de cotización en el sistema previsional de salud sean mayores que los porcentajes de cotización en el sistema previsional de vejez. ¿Qué explica esa diferencia? ¿Por qué declaran cotizar más en salud respecto de previsión de vejez? Lo explicaría una de las medidas que impulsó el

Programa Mujeres Temporeras de SERNAM, que logró que a principios de la década pasada los temporeros/as obtuvieran el derecho a atención de salud vía tarjeta de FONASA como cotizante durante un año calendario (12 meses), cuando hayan cotizado más de 60 días en la temporada (Programa FONASA 60 días: "Tu salud no tiene temporada"). Por otro lado, llama la atención que en los dos períodos las mujeres temporeras cotizan más en salud que los hombres, cuestión que podría ser consecuencia de que, si bien la medida está destinada a temporeros y temporeras, pareciera ser que las mujeres están más informadas, dado que la difusión estuvo a cargo de SERNAM, lo que podría explicar que estén más insertas en el sistema de cotización en salud en comparación con la proporción de hombres que declara no cotizar en ningún sistema, probablemente porque nunca realizaron el trámite necesario. Una segunda interpretación, de orden de género, refuerza la idea de que las mujeres están más habituadas culturalmente a hacer uso de los sistemas de salud, cuestión que es parcialmente cierta toda vez que no se observan diferencias de género similares en el caso del total de la fuerza asalariada del país.

Cuadro N° 8
Asalariados/as según cotización en sistema de salud y sexo año 2006

Sistema de salud al que pertenecen	Total asalariados/as de la fuerza laboral				Asalariados/as agrícolas temporales			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
FONASA	1.998.853	74,3	947.759	74,1	168.923	89,6	100.237	95,6
FF.AA.	24.471	0,9	12.493	1,0	166	0,1	35	0
ISAPRE	466.749	17,4	256.416	20,0	893	0,5	527	0,5
Ninguno (particular)	129.241	4,8	35.564	2,8	15.839	8,4	3.174	3,1
Otro sistema	8.732	0,3	4.097	0,3	524	0,3	3	0
No sabe	61.945	2,3	22.769	1,8	2.051	1,1	837	0,8
Total	2.689.991	100	1.279.028	100	188.396	100	104.813	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2006

Cuadro N° 9
Asalariados/as según cotización en sistema de salud y sexo año 2009

Sistema de salud al que pertenecen	Total asalariados/as de la fuerza laboral				Asalariados/as agrícolas temporales			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
FONASA	1.942.109	75,8	964.489	76	174.342	92,7	91.696	96,2
FF.AA.	16.978	0,7	8.727	0,7	45	0	39	0
ISAPRE	452.472	17,6	238.146	18,8	641	0,3	112	0,1
Ninguno (particular)	75.539	2,9	27.940	2,2	7.425	3,9	1.558	1,6
Otro sistema	9.568	0,4	5.332	0,4	286	0,2	316	0,3
No sabe	67.788	2,6	23.996	1,9	5.486	2,9	1.699	1,8
Total	2.564.454	100	1.268.630	100	188.225	100	95.420	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2009

Entre los asalariados/as que están afiliados al sistema previsional, pero que no están cotizando, la razón señalada con mayor frecuencia para no hacerlo, es el “no tener la obligación de cotizar”, como lo muestra el cuadro N°10. Supera el 75 por ciento en todos los casos, hombres y mujeres, dentro de los asalariados del sector privado en general, y dentro de los temporeros/as.⁷ Cabe destacar que es levemente menor en el caso de los temporeros/as, y especialmente en las mujeres. Sorprende, de este dato, que se trata de trabajadores/as bajo la categoría empleado dependiente, quienes no tienen la opción de no cotizar. Por lo tanto, esa respuesta alude a un desconocimiento, que afecta al precarizarse aún más su empleo.

⁷ Esta pregunta solo la contestan las personas que están afiliados pero no se encuentran cotizando, por esa razón el N en cada caso es inferior al universo de asalariados/as totales de la Población Económicamente Activa como de los asalariados agrícolas temporales.

Cuadro N°10

Asalariados/as totales y temporeros/as según razón de no cotización y sexo año 2006⁸

No cotización en sistema previsional	Asalariados/as agrícolas temporales			
	Hombre	%	Mujer	%
Por problemas financieros en la empresa	1.825	4,3	260	2,1
Porque el empleador me lo solicitó	2.050	4,9	923	7,5
Porque yo pedí que no me las paguen	523	1,2	381	3,1
Porque no tengo la obligación de cotizar	34.450	81,9	9.358	75,7
No sabe, sin dato	3.209	7,6	1.445	11,7
Total	42.057	100	12.367	100

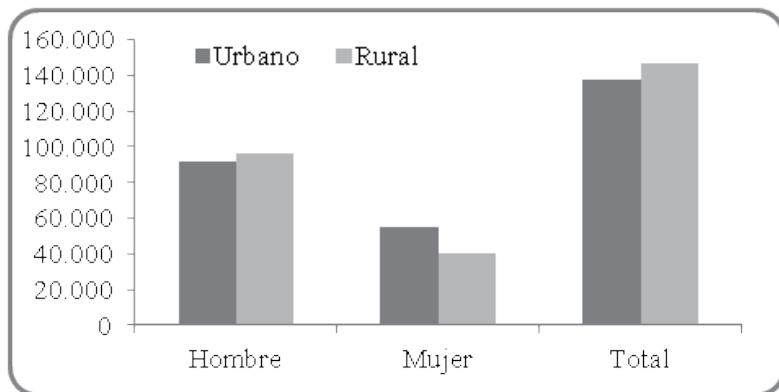
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2006

VI. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y LABORAL DE LOS LAS TEMPORERAS DEL AGRO

De acuerdo a la *zona de residencia*, la CASEN 2006 nos indica que el 53,7 por ciento de los hombres que se empleaban de manera estacional en la agroexportación provenía de zonas rurales y un 46,3 por ciento de zonas urbanas. En el caso de las mujeres, la situación era inversa, pues priman aquellas que provienen de zonas urbanas, 60,3 por ciento. Lo que indica que, en el caso de las mujeres, estas se trasladan proporcionalmente de las ciudades al campo a trabajar. Para el año 2009, en el caso de los hombres aumenta en 2,3 puntos porcentuales la participación de hombres urbanos, y disminuye en 2,8 puntos porcentuales la participación de mujeres urbanas, produciéndose un acercamiento de los valores.

⁸ El año 2009 no se formuló esta pregunta.

Gráfico N° 4
Temporeros/as por zona de residencia año 2009



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta CASEN 2009

Con estos datos se corrobora lo señalado por Kay (1995:73-29), referido a que los límites entre lo rural y lo urbano se han vuelto ambiguos. El campo se está volviendo cada vez más urbano y los mercados laborales rurales y urbanos están cada vez más estrechos, toda vez que la agricultura empresarial entrelaza capital urbano e industrial. Pero, a la vez, las fronteras se desdibujan al desplazarse cada vez más población urbana, especialmente femenina, a mercados laborales agrícolas.

Una *característica familiar* interesante de analizar es la referida al lugar que ocupan mayoritariamente los temporeros/as en la familia, así como la proporción de los que son jefe de núcleo versus otra condición de parentesco con el jefe de hogar. Para el año 2006, en el caso de los hombres, priman los que son jefes de núcleo, constituyendo un 55,7 por ciento de los temporeros. Luego casi un tercio son hijos del o la jefe/a de hogar (o de su esposa/o o pareja). En el caso de las mujeres, la mayor proporción se concentra en las que son esposas o parejas del jefe de núcleo, siendo un 45,8 por ciento de ellas, luego un 36,1 por ciento son jefas de núcleo. En el caso del año 2009, este último porcentaje sube a un 37,6 por ciento, lo que evidencia un aumento de la jefatura de hogar femenina entre las temporeras de la agroexportación.

Cuadro N° 11
Lugar que ocupa en la familia en relación al jefe/a de núcleo

Relación con el jefe/a de hogar	Casen 2006				Casen 2009			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Jefe/a de hogar	104.902	55,7	37.878	36,1	105.325	55,9	31.950	37,6
Esposo/a jefe de hogar	10.915	5,8	47.952	45,8	12.437	6,6	37.866	44,5
Hijo/a	61.581	32,7	15.573	14,8	61.354	32,6	13.034	15,3
Otro familiar	10.215	5,4	2.893	2,8	8.387	4,5	1.529	1,8
No familiar	783	0,4	517	0,5	722	0,4	619	0,7
Total	188.396	100	104.813	100	188.225	100	84.998	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas CASEN 2006 y 2009

En relación al *perfil socioeconómico*, las cifras aportadas por la CASEN muestran claramente que los trabajadores/as asalariado/as agrícolas temporales se ubican en los quintiles de menores ingresos (I y II), evidenciándose una enorme brecha con la población asalariada total. Sin embargo, se produce una disminución porcentual entre los y las temporeras entre el 2006 y el 2009. Del 59,4 por ciento de mujeres temporeras que se ubicaban en esos dos quintiles, se produjo una disminución al 54,5 por ciento. En el caso de los hombres temporeros, del 68 por ciento se produjo una disminución al 61,3 por ciento. Cabe destacar que son más hombres que mujeres del sector asalariado agrícola los que se ubican en el primer quintil de ingresos. La misma tendencia se observa en el total de asalariados/as de la fuerza laboral, por lo que se podría afirmar lo que han indicado otras investigaciones: cuando las mujeres se asalarizan, sus hogares salen de los quintiles más bajos de ingresos.

Cuadro N° 12

Total asalariados/as y temporeros/as según quintil de ingreso y sexo año 2006

QUINTIL	Total asalariados/as de la fuerza laboral				Asalariados/as agrícolas temporales			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
I	428.009	15,9	120.876	9,5	67.592	36	26.893	25,7
II	609.271	22,7	225.309	17,6	60.368	32	35.339	33,7
III	630.698	23,4	291.768	22,8	41.500	22	27.552	26,3
IV	580.443	21,6	313.172	24,5	15.852	8,4	12.817	12,2
V	441.460	16,4	327.821	25,6	3.084	1,6	2.212	2,1
Total	2.689.881	100	1.278.946	100	188.396	100	104.813	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2006

Cuadro N° 13

Total asalariados/as y temporeros/as según quintil de ingreso y sexo año 2009

QUINTIL	Total asalariados/as de la fuerza laboral				Asalariados/as agrícolas temporales			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
I	333.063	13	107.216	8,5	53.776	28,6	20.179	21,1
II	572.214	22,3	229.635	18,1	61.486	32,7	31.870	33,4
III	610.744	23,8	300.471	23,7	44.165	23,5	25.920	27,2
IV	595.468	23,2	333.558	26,3	24.616	13,1	14.877	15,6
V	452.965	17,7	297.740	23,5	4.182	2,2	2.574	2,7
Total	2.564.454	100	1.268.620	100	188.225	100	95.420	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2009

Un 11,7 por ciento de los temporeros y un 14,3 por ciento de las temporeras, cuyos casos son válidos en relación a la pregunta en cuestión, señalaron en la encuesta CASEN 2006 que sus familias participan en el programa Chile Solidario o egresaron o se retiraron de él. Para el 2009 se mantienen las cifras en el caso de los temporeros, pues un 13 por ciento participa o han egresado/retirado del programa y en el caso de las mujeres se produce un alza al 16,6 por ciento entre las participantes y egresadas/retiradas. En ambos la proporción es alta al compararla con el total de los/as asalariados/as de la fuerza laboral del país, que promedia un 3 por ciento aproximadamente considerando a hombres y mujeres. El programa Chile Solidario es una respuesta a los casos más graves de vulnera-

bilidad social, por lo que su participación indica que estamos en presencia de un sector que, si bien tiene empleo, este no constituye un mecanismo para reducir la pobreza y precariedad social y económica de las familias. El que las mujeres temporeras participen más que los hombres puede responder al mandato social de género que adjudica que la relación de la familia con el soporte social estatal es protagonizado por ellas, como una extensión de sus roles domésticos y de cuidado.

Cuadro N° 14

Porcentaje de temporeros/as según participación en Chile Solidario y sexo

Participa en Chile Solidario	Año 2006		Año 2009	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sí	10,5	13,2	9,1	11,9
Se retiró	0,1	0,2	0,7	0,8
Egresó	1,1	0,9	3,2	3,9
No	87,1	82,3	87	82,7
Sin dato	1,2	3,5	-	-
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas CASEN 2006 y 2009

En el año 2006, del universo de temporeros varones, el 53,1 por ciento se desempeñaba en empresas micro o pequeñas, es decir, con menos de 49 personas, mientras un 35,4 por ciento se desempeñaba en empresas medianas y grandes. En el caso de las mujeres, en cambio, el contingente mayoritario se desempeñaba en empresas pequeñas y medianas, correspondiendo a un 61,4 por ciento, pero un importante 23,1 por ciento en empresas grandes, de más de 200 trabajadores/as. Para el año 2009 las proporciones se mantienen, lo que podría reforzar lo señalado por la encuesta realizada por AGROCAP (2009), que indica que, en el caso de las mujeres, ellas tienen un desempeño proporcional mayor en los *packings*, que por lo general son empresas de mayor tamaño que compran fruta a pequeños productores que contratan a un número mayor de hombres, como se manifiesta en el cuadro N°15.

Cuadro N° 15
Temporeros/as según tamaño de la empresa y sexo

Tamaño empresa	Año 2006				Año 2009			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Microempresa (1 a 9 personas)	45.246	24	9.473	9	43.109	22,9	8.890	9,3
Pequeña empresa (10 a 49)	54.883	29,1	32.477	31	51.468	27,3	26.585	28
Mediana empresa (50 a 199)	38.564	20,5	31.818	30,4	32.907	17,5	22.840	23,9
Empresa grande (200 y más)	28.068	14,9	24.223	23,1	19.398	10,3	19.693	20,6
No sabe	21.635	11,5	6.822	6,5	41.343	22	17.403	18,2
Total	188.396	100	104.813	100	188.225	100	94.250	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas CASEN 2006 y 2009

De la información del 2009, llama la atención el enorme porcentaje de trabajadores/as que no conoce el tamaño de la empresa en que trabaja, porcentaje que es mayor en hombres que en mujeres. Probablemente podría tratarse de trabajadores/as que son reclutados por intermediarios contratistas que no otorgan información sobre las características de la empresa.

Respecto del acceso a cursos de *capacitación laboral*, los cuadros N°16 y N°17 muestran que los asalariados/as temporales acceden en mucho menos proporción a cursos de capacitación que el conjunto de los asalariados/as del país, tendencia que se mantiene entre el 2006 y 2009, a pesar de que se observa un aumento de la participación de temporeros en cursos.

Para el año, 2009 entre quienes acceden a capacitación cabe destacar que, en el caso de los asalariados/as de la fuerza laboral total, juega un papel preponderante la capacitación que otorga la empresa en que se desempeñan, con o sin franquicia SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo),⁹ siendo sobre el 80 por ciento (los programas públicos no capacitan más allá del 4,5 por ciento de la fuerza asalariada total). En cambio, en el caso de los temporeros/as, quienes acceden a capacitación laboral lo hacen en un 59,1 por ciento a través de una iniciativa vinculada a la empresa y en un 17,4 por ciento

⁹ Dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

vía programa público, adquiriendo un peso mayor en el sector. Por otro lado, tanto en el conjunto como en el sector agrícola temporal, considerando que son una fuerza laboral menor, las mujeres proporcionalmente acceden levemente a mayor capacitación laboral que los hombres.

Cuadro N° 16
Asalariados/as totales y temporeros/as según asistencia a cursos de capacitación laboral y sexo año 2006

Asistencia a capacitación	Total asalariados/as de la fuerza laboral				Asalariados/as agrícolas temporales			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Sí	485.925	18	262.559	20,5	6.609	3,4	6.572	6
No	2.195.335	81,7	1.010.951	79,2	181.507	96,5	97.820	93,6
Sin dato	6.999	0,3	3.637	0,3	280	0,1	421	0,4
Total	2.688.259	100	1.277.147	100	188.396	100	104.813	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2006

Cuadro N° 17
Asalariados/as totales y temporeros/as según asistencia a cursos de capacitación laboral y sexo año 2009

Asistencia a capacitación	Total asalariados/as de la fuerza laboral				Asalariados/as agrícolas temporales			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Sí	427.976	16,7	224.296	17,7	9.275	4,8	6.228	6,3
No	2.135.441	83,3	1.043.246	82,3	178.950	95,2	89.192	93,6
Total	2.563.417	100	1.267.542	100	188.225	100	95.420	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2009

Cuantificar los *ingresos* de los y las temporeras es extremadamente complejo. Por un lado, porque la forma de preguntar en la encuesta CASEN es respecto del mes pasado. Como esta encuesta se aplica entre noviembre y diciembre, tenemos información sobre los ingresos de las personas obtenidos en los meses anteriores, cuestión que puede no reflejar la realidad del período en que se paga más y mejor por el trabajo realizado, en el *peak* de la cosecha. Por otro lado, de acuerdo a información cualitativa (Caro 2004:139), la forma de pago mayoritaria, tanto en huerto como en *packing*, y especialmente practi-

cada por los contratistas, es el pago “a trato” por unidad de medida (gamelia, caja, hilera, saco, mata, etc.), por lo que el ingreso diario es muy fluctuante, y está mediado no solo por la capacidad e intensidad (energía, rapidez, resistencia) del trabajador/a, sino también por la calidad de la fruta, el clima en el caso del huerto y retrasos en la recepción de la fruta en el caso de los centros de empaque. En tercer lugar, dado el contexto de hiper flexibilidad en las formas de pago y tipo de jornada, es necesario mirar los ingresos en relación a hora trabajada para aumentar la rigurosidad en el análisis.

Se consideró presentar ingreso por ocupación principal, ingreso autónomo e ingreso total, comparando hombres y mujeres por año, y comparando las dos medidas, 2006 y 2009. Dado que son asalariados/as, cabe señalar que el ingreso por ocupación principal representa el ingreso que obtiene la persona como resultado de su trabajo y en el caso de tener más de uno, el ingreso del que declara como principal, por ello coincide con el salario monetario del cuadro N°18.

Cuadro N° 18
Evolución de los ingresos¹⁰

Ingresos	Año 2006		Año 2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ingreso por ocupación principal	\$117.368	\$114.161	\$163.408	\$153.866
Ingreso autónomo*	\$132.190	\$125.185	\$180.621	\$167.926
Ingreso total**	\$133.423	\$124.800	\$182.840	\$169.836
Años de escolaridad promedio	7,49	8,63	7,76	8,46

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas CASEN 2006 y 2009

Para el 2006, la relación del ingreso promedio por ocupación principal de hombres y mujeres es de 97,3 por ciento, lo que refleja que las temporeras obtienen un ingreso levemente inferior a los hombres, a pesar de tener un promedio de años de escolaridad levemente superior. En el caso de ingreso autónomo es de 94,7 por ciento y en el caso del ingreso total es de 93,5 por ciento. En el 2009 la relación de los ingresos es la siguiente: en ingreso por ocupación principal las mujeres obtienen en promedio un 94,1 por ciento del ingreso masculino, un 93 por ciento en el ingreso autónomo y un 92,9 por ciento en

¹⁰ Son ingresos líquidos.

* Incluye salario, ganancias si tiene trabajo independiente, autoprovisión de bienes producidos por el hogar, bonificaciones, gratificaciones, rentas, intereses, así como jubilaciones, pensiones, montepíos y transferencias entre privados.

** Incluye todo lo anterior más subsidios monetarios y renta imputada por vivienda propia.

ingreso total. Si bien la brecha de género es baja, llama la atención que se acentuó entre los dos períodos con el aumento de los ingresos, lo que confirma la hipótesis de que a mayor ingreso, mayor es la brecha de género.

Se debe considerar las complejidades de usar la media en ingresos, sobre todo por la amplitud del rango, por ejemplo en el caso de los hombres temporeros en el año 2006, el ingreso más bajo registrado ronda en torno a los \$1.000 y el mayor es sobre los \$720.000.

Cuadro N° 19
Sueldos y salarios monetarios

Sueldos y salarios	Año 2006		Año 2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sueldo	\$117.368	\$114.161	\$163.408	\$153.866
Horas trabajadas en el empleo o actividad principal	45,15	44,81	44,05	43,81
Salario por hora	\$649,9	\$636,9	\$927	\$878

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas CASEN 2006 y 2009

Para hacer un análisis del salario por hora se consideraron dos preguntas formuladas de la misma manera en los cuestionarios 2006 y 2009. La primera sobre sueldo o salario monetario que coincide con el ingreso por ocupación principal (dado que la muestra estudiada es de asalariados), y la pregunta del módulo que indaga sobre las horas trabajadas efectivamente en el empleo o actividad principal. Esta información confirma la conclusión de que entre los y las temporeras no existe una brecha salarial de género semejante a la conocida a nivel nacional.

VII. CONCLUSIONES

Realizar una aproximación cuantitativa, usando la estadística descriptiva como herramienta para conocer la realidad social, en este caso en particular, es de alta utilidad. Hay decenas de publicaciones que hablan de la historia, demandas y características cualitativas de los y las temporeras de la fruta, sin embargo, escasa información sobre cuántas personas se dedican a esta actividad, cuánto ganan, cuál es el nivel de informalidad, cómo se presentan los indicadores de precariedad y cuál es la brecha de género, si es que la hay.

Comparto lo señalado por diversos autores (Schkolnik 1999; Feres 2005) respecto a que, en la actualidad, las estadísticas del mercado de trabajo están enfrentadas permanentemente a nuevos desafíos para poder medir la velocidad de los cambios en materia de calidad del empleo, flexibilidad y precariedad. Por ejemplo, a partir de la subcontratación, la encuesta CASEN, en el módulo empleo, podría incluir preguntas sobre la existencia de relación contractual directa o intermediada, para aumentar la calidad y profundidad del análisis de la precariedad laboral. Para conocer a fondo sectores específicos como los/as temporeros/as del agro, sería necesario generar encuestas específicas, que permitieran hacer análisis rigurosos que sirvieran de orientación a los debates en el marco de las políticas públicas, procesos legislativos y mesas de diálogo entre actores.

La operacionalización conceptual realizada y el análisis de las dimensiones, indicadores y preguntas, permitió medir el concepto subyacente y evidenciar las características del fenómeno estudiado. En relación a los indicadores de trabajo precario y calidad del empleo, las conclusiones que se obtienen son:

La estabilidad de los hombres es mayor que la de las mujeres asalariadas en el agro. El empleo permanente es un empleo netamente masculino. El privilegio del contrato indefinido e indemnización por años de servicio está compelido fundamentalmente a los varones. En el universo de temporeros/as priman los hombres, aunque la brecha numérica con las mujeres se reduce considerablemente, siendo estas un tercio del universo total de temporeros/as.

Al analizar los indicadores de precariedad al interior del grupo de temporeros/as, destaca la mayor proporción de empleados/as sin contrato, en comparación con el total de asalariados/as del país, lo que junto a la evidencia de presentar mayor vulnerabilidad en los indicadores de acceso a seguridad social, indica que es un sector integrado laboralmente, pero excluido de los derechos y beneficios sociales que otorga el empleo.

Las mujeres temporeras están proporcionalmente más formalizadas que los varones, en relación a la existencia de contrato, de cotizaciones previsionales en vejez y salud, e incluso están más afiliadas al seguro de cesantía. Se sostiene la hipótesis de que es un efecto de los programas de capacitación e información laboral del Estado que, desde los 90 y con menor densidad hasta el presente, las tuvieron como principales beneficiarias (SERNAM, Instituto Nacional Previsional y Ministerio de Salud).

En relación al perfil sociodemográfico, los temporeros/as provienen de zonas rurales y urbanas, aunque las mujeres más de zonas urbanas; los temporeros son princi-

palmente jefes de núcleo, las temporeras son esposas o parejas de jefe de núcleo, aunque sobre un 37 por ciento son jefas de núcleo; están en los dos quintiles más pobres; un porcentaje importante es parte del programa Chile Solidario. Tienen entre siete y ocho años de escolaridad promedio, es decir, enseñanza básica completa e incompleta. Los temporeros trabajan mayoritariamente en empresas micro y pequeñas, en cambio, las mujeres lo hacen en empresas pequeñas, medianas y grandes, lo que no se refleja en su salario, pues el ingreso promedio por actividad principal es muy cercano, no existiendo brecha de género y estando por debajo del salario mínimo de la fecha de medición.

Un análisis de género de toda la información recogida me lleva a concluir que si bien las mujeres tienen empleos más temporales que los hombres (por lo que ellos gozan de mayor estabilidad o acceso a empleo permanente), siendo estas temporeras, están levemente en una condición de menor precariedad que los varones en términos de existencia de contrato y cotizaciones. Es decir, en el agro hay una barrera de entrada para las mujeres al empleo permanente e indefinido, pues es un ámbito privilegiadamente masculino, pero en el empleo temporal se produce una nivelación de género, pues accede una proporción relevante de mujeres sin la brecha salarial que se observa en la media nacional, confirmándose la tesis de que a más bajo salario la brecha de género es menor.

En consecuencia, se confirma el argumento principal de este artículo. Existen deficiencias en el funcionamiento del mercado de trabajo e instituciones laborales en la agricultura en Chile, que afectan especialmente a los/as temporeros/as, agudizado en el actual escenario de producción agrícola moderna e industrial. Aun cuando ha sido y es un sector que aumenta su productividad, no ha logrado traspasar dicho incremento a los salarios, ni conseguir que el crecimiento económico se traduzca en el mejoramiento de la calidad de los empleos, como podría esperarse. Por ende, estamos en presencia de un escenario complejo, en que la desigualdad se reproduce en el seno del propio mercado laboral, en un contexto de baja capacidad de negociación de los actores laborales y de máxima flexibilidad (Reinecke y Valenzuela 2011:12), toda vez que la informalidad los vulnerabiliza, el pago “a trato” los vuelca hacia una búsqueda de soluciones individuales y la inestabilidad de sus inserciones laborales los fragmenta y atomiza.

Lo expuesto constituye un diagnóstico actualizado que nos permite comprender el funcionamiento del mercado de trabajo en la producción agropecuaria estacional, y a partir de ello esbozar algunas implicancias de políticas públicas que podrían conducir a mejorar la calidad del empleo. Dentro de ellas se encuentran promover la organización de los/as trabajadores/a y romper el individualismo a través del fortalecimiento de los sindicatos comunales de base territorial; promover el ejercicio del derecho a una nego-

ciación colectiva efectiva por cultivo y/o territorio con derecho a huelga, cuyo resultado sea un convenio de negociación colectiva con fuerza vinculante, que involucre a diversos empleadores y se realice previo al inicio de la temporada; y realizar campañas de difusión e información laboral permanentes (Caro 2012:204).

REFERENCIAS

- AGROCAP. 2009. *Características de la oferta de trabajo y de las condiciones de empleo en los trabajadores del sector frutícola de exportación*. Santiago: AGROCAP.
- Caro, Pamela. 2004. “Trabajadoras de la agroexportación: costos y consecuencias derivados de la precariedad del empleo.” Pp. 119-54 en *Flores y frutas de exportación. Las condiciones laborales de las trabajadoras en Chile y Colombia*. Santiago: OXFAM.
- , 2012. “Condiciones de trabajo de mujeres temporeras en la agricultura. El caso de Chile.” Pp. 145-221 en *Empleo y condiciones de trabajo de mujeres temporeras agrícolas*, Tomo 1, editado por F. Soto y E. Klein. Santiago: FAO, OIT y CEPAL.
- Díaz, Estrella. 2000. *Suministro de trabajadores en la fruticultura: el caso de los temporeros y temporeras de la VI región*. Santiago: Documento de trabajo (inédito).
- Falabella, Gonzalo. 1990. “Trabajo temporal y desorganización social.” *Proposiciones* 18:151-268.
- Feres, Juan Carlos. 2005. *Nuevos desafíos para la medición y el análisis del mercado de trabajo en Chile*. Santiago: CEPAL.
- Guerra, Pablo. “¿Es necesariamente precaria la flexibilidad?” Pp. 17-30 en *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*, editado por R. Agacino y M. Echeverría. Santiago: PET (Programa de Economía del Trabajo).
- Instituto Nacional de Estadística. 2007. *Informe metodológico, VII Censo Agropecuario y Forestal*. Santiago: INE.
- Kay, Cristóbal. 1995. “El desarrollo excluyente y desigual en la América Latina rural.” *Nueva Sociedad* 137:60-81.
- , 2009. “Enfoques sobre el desarrollo rural en América Latina y Europa desde mediados del siglo veinte.” *Memorias Seminario Internacional Formas de enseñanza del desarrollo rural. Maestría en desarrollo rural 25 años*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Ministerio de Planificación. 2006. *Encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN 2006*. Santiago: MIDEPLAN.

-----, 2009. *Encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN 2009*. Santiago: MIDEPLAN.

Reinecke, Gerhard y María Elena Valenzuela. 2011. *Chile. El impacto del mercado laboral en el bienestar de las personas. Distribución del ingreso y calidad del empleo*. Santiago: OIT.

Riquelme, Verónica. 2000. *Temporeros agrícolas: desafíos permanentes. Temas laborales 16*. Santiago: Dirección del Trabajo.

Schkolnik, Mariana. 1999. *Los desafíos de la medición del empleo y desempleo en la globalización*. Santiago: CEPAL.

Sennet, Richard. 1998. *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.

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

-----, 2007. *La vida en común. Familia y vida privada en Chile y el medio rural en la segunda mitad del siglo XX*. Santiago: LOM Ediciones-USACH.

Venegas, Silvia. 1995. "Las temporeras de la fruta en Chile." Pp. 119-55 en *Mujeres. Relaciones de género en la agricultura*, editado por X. Valdés, C. Arteaga y A. M. Arteaga. Santiago: Ediciones CEDEM.

Willson, Angélica y Pamela Caro. 2010. *Temporeras de la agroexportación en Chile: tensiones y desafíos asociados a la relación entre vida laboral y familiar*. Santiago: CEPAL.

Willson, Angélica y Ximena Valdés. 2007. *Balances y desafíos del proceso de transversalización de género en las políticas del Ministerio de Agricultura*. Santiago: FAO-MINAGRI.