



Monitoreo:
Condiciones de trabajo de mujeres
en la industria del salmón y
agroexportación en Chile



Silvia Eloisa Fernández Venegas y Ana Ester Becerra Widemann

Equipo Laboral CENDA/OLAB

olab Chile
Observatorio Laboral Chile

PRESENTACIÓN

Las políticas de desarrollo de un país debieran asegurar que las actividades productivas, además de aportar al crecimiento de la producción de bienes y servicios en la economía, ofrezcan incrementos en la prosperidad y beneficios a todos los trabajadores y todas las trabajadoras, mejorando sus condiciones de vida, con lineamientos claros en el respeto por el entorno social y natural para la instalación de los centros productivos.

Lamentablemente en Chile, como en otros países, se presenta el contrasentido de un modelo económico con altos niveles de crecimiento al generar utilidades y ganancias a los propietarios de empresas, en cuanto fracasa en disminuir la brecha social. De esta forma, la desigualdad afecta el desarrollo, dado que las grandes inequidades salariales, la desigualdad entre las regiones y entre hombres y mujeres, suelen obedecer a criterios económicos privados, universalizando la precariedad laboral y de vida.

La inequidad es un tema económico-social, político y cultural constitutivo de nuestra vida social, que se reproduce desde la antigua hacienda hasta el espacio de la empresa moderna, con relaciones sociales que perpetúan el comportamiento excluyente, vía educación y acceso/provisión de servicios, marcando la entrada al trabajo y el mercado.¹

Claro está que no existe sólo una razón para explicar las desigualdades, siendo necesario incluir en cualquier análisis, la educación, los altos niveles de concentración de tierras y activos económicos, correlación de ingreso y educación familiar, así como las formas regresivas del gasto público.

Para efectos de este trabajo, consideramos que una expresión que reproduce las lógicas de funcionamiento de la desigualdad histórica son las relaciones laborales que mantienen ciertas pautas culturales, como:

- ♦ *“Poca información. El patrón le cuenta el mundo al inquilino/ El empresario desarrolla organizaciones complejas y no entrega la información adecuada para que los trabajadores puedan realizar un buen diagnóstico de la situación de la compañía en que laboran, es decir no conocen las cadenas de producción y de valor*
- ♦ *Escaso poder de negociación. Las asociaciones gremiales de los empresarios siempre van un paso más adelante que la de los trabajadores y cuentan con menos obstáculos para implementarlas.*
- ♦ *Se trabaja mucho y se gana poco. El empresario, así como el hacendado, decide que sus trabajadores y/o trabajadoras siempre deben recibir un salario que se incremente proporcionalmente menos que las utilidades que obtienen de sus negocios. El salario de subsistencia es determinado exógenamente y no se ajusta a las necesidades reales de la vida moderna.”²*

Estas pautas culturales, propias de la vida rural y el trabajo en el campo tradicionales, se manifiestan en la agroindustria, pero no son exclusivas porque se pueden percibir en muchas actividades productivas, también en la salmonicultura.

El desafío gubernamental de conducir al país en materia de competitividad y desarrollo, consolidándolo como potencia alimentaria a nivel mundial ha creado e impulsado una estrategia de carácter nacional e integradora de los sectores públicos y privados, con el fin de generar y coordinar políticas de acción que sustenten, promuevan y desarrollen la industria agroalimentaria en Chile. Algunos sectores importantes de esta política son la agroexportación y la salmonicultura, que emplean a cientos de miles de trabajadores y trabajadoras,

¹ Ver: Ferranti, David de; Perry, Guillermo; Ferreira, Francisco H.G.; Walton, Michael. Desigualdad en América Latina y el Caribe: ¿ruptura con la historia?, Documento del Banco Mundial, 2003.

² Durán, G y Kremerman, M. Un sol para la salmonicultura: Construcción de un Sistema de Observancia Laboral para empresas salmoneras. Documento de trabajo OLAB, 2006

con altos niveles de subcontratación y empleo temporal para producir los productos “estrella” nacionales, como la uva de mesa, el vino, los berries y el salmón.

El desarrollo de la industria agroalimentaria ha sido marcado por el crecimiento acelerado en los últimos veinte años de sectores como la agroexportación y la salmonicultura, cuyas ganancias se sustentan en el bajo costo de la fuerza de trabajo.

| Personas ocupadas por rama de actividad económica (marzo-mayo 2008) | | | | | | |
|--|------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|
| | Hombres | | Mujeres | | Total | |
| | Miles de trabajadores | % del total | Miles de trabajadoras | % del total | Miles de trabajadores | % del total |
| Agricultura, caza y pesca | 638,27 | 15,2% | 117,94 | 4,9% | 756,2 | 11,4% |
| Minas y canteras | 91,07 | 2,2% | 5,22 | 0,2% | 96,3 | 1,5% |
| Industria manufacturera | 630,78 | 15,0% | 234,38 | 9,8% | 865,2 | 13,1% |
| Electricidad, gas y agua | 31,92 | 0,8% | 7,67 | 0,3% | 39,6 | 0,6% |
| Construcción | 558,81 | 13,3% | 22,51 | 0,9% | 581,3 | 8,8% |
| Comercio | 658,24 | 15,7 | 659,07 | 27,4% | 1.317,3 | 19,9% |
| Transporte, almacenamiento y comunicación | 487,97 | 11,6% | 100,08 | 4,2% | 588,0 | 8,9 |
| Servicios financieros | 350,74 | 8,3% | 250,13 | 10,4% | 600,9 | 9,1% |
| Servicios comunales, sociales y personales | 755,83 | 18% | 1.005,52 | 41,9% | 1.761,2 | 26,7 |
| Total | 4.203,64 | 100% | 2.402,52 | 100% | 6.606,2 | 100% |

Fuente: INE

La producción agrícola, especialmente de fruticultura y vitivinicultura para la exportación se concentra entre de la Región de Copiapó a la Región de Bío-Bío. Datos del Ministerio de Agricultura en su informe anual entrega cifras para el sector silvoagropecuario, cuya meta propuesta en el 2007 fue superar los US\$ 10 mil millones, y dentro de esas cifras, las agrícolas llegaron a US\$ 5.411 millones con un incremento de 16,7%; las pecuarias a US\$ 913 millones, con un aumento de 15,6%; y las forestales a US\$ 4.493 millones, con un alza de 29%. Las ventas del producto chileno estrella, el vino con denominación de origen (fino) ocuparon el segundo lugar entre los principales productos de las exportaciones silvoagropecuarias, con un total de envíos por US\$ 1.012 millones, 31% más que en 2006.

Si bien, esta temporada existe una baja en las ganancias, según informa el empresariado del sector, las cifras indican que se mantiene la rentabilidad del sector frutícola y vitivinícola, sin que esto signifique un mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de campesinos y campesinas, de trabajadores asalariados y trabajadoras asalariadas con vínculo laboral directo o indirecto, pues las condiciones de trabajo en la agricultura se han precarizado progresivamente, según indicaron los movimientos de protesta de la pasada temporada agrícola.

Para la agricultura durante la última década hubo cambios en la composición de la fuerza de trabajo, con un aumento de la participación de las mujeres, que se condice con el aumento general ocupacional de mujeres que, según indican cifras del INE³ ha aumentado en un 5,4%, alcanzado un 40,8% de tasa de participación femenina, aunque se mantiene mayor la tasa de desempleo que entre los hombres.

Para el caso de la salmonicultura, los resultados económicos del año 2007 indican que se exportaron US\$ 2.241.712,5 millones de dólares, según informaciones de www.aqua.cl⁴, alcanzando el 52% del total de las

³ Datos para el trimestre julio-junio, cuando 200 mil mujeres ingresaron al mundo laboral, fuerza de trabajo femenina que supera al número de dueñas de casa.

⁴ www.dapel.cl

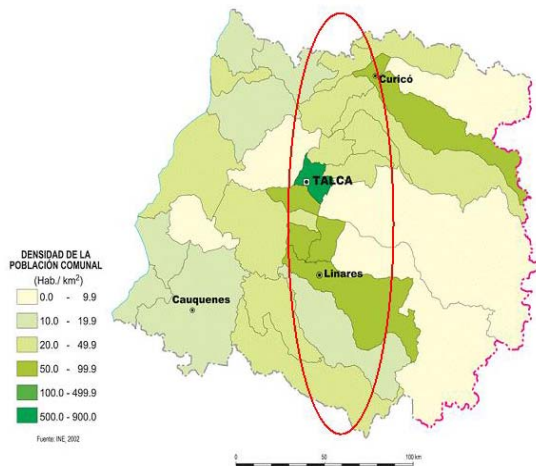
exportaciones pesqueras, representando un 57,7% por las exportaciones de seis primeras empresas del ranking: Marine Harvest, Aqua Chile, Salmones Multiexport, Mainstream Chile, Cía. Pesquera Camanchaca y Cultivos Marinos Chiloé, dos de ellas transnacionales.

Junto con el cobre y la minería en general, la salmonicultura corresponde a este tipo de actividad productiva nueva, reflejo de la estrategia de desarrollo basada en la exportación de recursos naturales o en el uso de ellos (el agua) para generar productos, que luego van a los mercados internacionales.

A mayo de este año, el volumen total exportado del sector acuicultor tiene una valoración acumulada de 1.161,4 millones de dólares y 285 mil toneladas comprometidas, mostrando un leve déficit respecto al año anterior (1,6%), según el Informe Sectorial de Pesca y Acuicultura de la Subsecretaría de Pesca (Subpesca). Los recursos asociados al cultivo, el salmón Atlántico (*Salmo salar*) es el principal con 49,7% de la valoración total de este subsector, seguido por la trucha arco iris (*Oncorhynchus mykiss*) y el salmón coho (*Oncorhynchus kisutch*, de los cuales los dos primeros muestran bajas en su valoración respecto a mayo de 2007, mientras que el salmón coho registró un alza del 4,4%. Por su parte el chorito (*Mytilus chilensis*), exportado principalmente a España, Francia e Italia y ubicado después de los salmónidos, experimenta un notable crecimiento a mayo de 2008 y acumula un incremento del 84,6% respecto de igual periodo del 2007.

El crecimiento vertiginoso de la industria del salmón ha posicionado al país como el segundo mayor productor de salmones y truchas cultivadas en el mundo, después de Noruega, siendo paradigma y ejemplo ilustrativo del modelo económico global. Tal vez porque se ha desarrollado sin considerar seriamente y con cautela el impacto en trabajadores y trabajadoras, sus comunidades y el entorno en general, como una muestra clásica del desarrollo chileno, desde el año 2007 enfrenta una profunda crisis por la presencia del virus ISA⁵ y el parásito caligus⁶ o piojo de mar en la Región de Los Lagos y, desde entonces hay miles de personas despedidas.

AGROEXPORTACIÓN EN LA REGIÓN DEL MAULE



La Región del Maule, al año 2006 tenía una población estimada de 975.244 habitantes. La región ocupa una superficie de 30.269,1 km² y está compuesta por las provincias de Cauquenes, Curicó, Linares y Talca, la capital regional.

| Población urbana-rural y por género | | | | | |
|-------------------------------------|----------------------------|---------|--------------------------|---------|---------|
| Censo de población 2002 | | | | | |
| Número de personas | | | | | |
| Región | Población por localización | | Población por sexo (sic) | | Total |
| | Urbana | Rural | Hombres | Mujeres | |
| VII Región del Maule | 603.020 | 305.077 | 452.988 | 455.109 | 908.097 |

Fuente: elaborado por ODEPA con antecedentes del INE

⁵ El ISA es un virus que afecta principalmente al salmón del atlántico, como el que se cultiva en Chile, aunque también se ha detectado su presencia en algunas especies de truchas. El virus provoca una anemia severa y hemorragias internas de diversos órganos, causando la muerte del pez. Por tratarse de un proceso vírico, no existe un tratamiento curativo que sea eficaz, debiendo apoyarse la lucha frente a la enfermedad en la instauración de medidas de tipo higiénico-sanitario que eviten la diseminación de la enfermedad, como limpieza y desinfección de los estanques aplicando desinfectantes (amonios cuaternarios, formalina, clorados, organofosforados, iodóforos) y evitar los factores desencadenantes de stress en los animales (manejo adecuado, excesiva densidad de población, etc.)

⁶ Caligus o piojo de mar es un parásito endémico de las costas chilenas, que se desplaza junto a los robalos. El piojo de mar muerde y hiere a los salmones en cautiverio, les hace úlceras en la piel que los estresa, les impide crecer y engordar y finalmente, los hiere tanto, que por esas heridas sangrantes se enferman de todo tipo de bacterias, y hasta mueren. La peste del piojo de mar, el Caligus, se ha diseminado por todas las aguas desde Puerto Montt al sur, diezmando a millones de peces en sus jaulas y disminuyendo el tamaño, calidad y peso, transformándose en un vector del ISA.

Dos tercios de la población es urbana, concentrada en Curicó, Talca y Linares, mientras un 35,5% de su población vive en sectores rurales frente al 13,4% en Chile. Esta característica transforma a la Región del Maule en una zona rural, sobre todo por la actividad económica y productiva.

La concentración de la población, tanto urbana como rural, se da en torno a una línea longitudinal en la Región que coincide con la actividad agroindustrial, tal como se ve en el mapa demográfico. La agroindustria absorbe gran cantidad de PEA⁷ de la región en actividades laborales no propiamente rurales.

| INE - Resultados de la encuesta nacional de empleo, VII Región Trimestre: octubre – noviembre – diciembre 2007 | | | |
|---|--------------------|--------------|--------------|
| | Número de personas | | |
| | Trimestre | | |
| | Sep – Nov 07 | Oct – Dic 06 | Oct – Dic 07 |
| Fuerza de trabajo total | 394.300 | 398.370 | 408.490 |
| Ocupados | 357.410 | 373.830 | 377.300 |
| Desocupados | 36.890 | 24.540 | 32.190 |
| Cesantes | 32.250 | 19.760 | 27.380 |
| Buscan trabajo por 1º vez | 4.640 | 4.780 | 3.810 |

Como ilustra la tabla siguiente, el sector productivo primario concentra el mayor número de asalariados y/o asalariadas de la región seguido por el sector servicios. Entre esas actividades primarias se destaca la producción agrícola, en sus líneas de fruticultura, vinícola, silvícola y otras, organizando la producción regional, junto con determinar tipos de empleo e imaginario social.

| INE - Número de Ocupados Región del Maule por Sector Económico Feb - Abr 2008 | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|------------------|-------------------------|-------------------------|--------------|----------|---|-----------------------|---|
| Región | Agricultura, Caza, Pesca | Minas y Canteras | Industria Manufacturera | Electricidad Gas y Agua | Construcción | Comercio | Transporte, Almacenaje y Comunicaciones | Servicios Financieros | Servicios Comunales, Sociales, Personales |
| Maule | 137,87 | 1,73 | 32,48 | 1,99 | 27,79 | 72,03 | 28,57 | 15,81 | 74,54 |

La Región del Maule es una zona tradicionalmente dedicada a la producción agrícola, entre otras razones por las condiciones climáticas, donde el desarrollo industrial se une a la vida agrícola, con actividades silvoagropecuarias que aportan casi un 35% del PGB regional. Además de cultivos tradicionales, como trigo y papas, han crecido los industriales como remolacha y arroz. De cualquier forma es la fruticultura su sello regional, donde del total de la superficie regional destinada a frutales, un 90% corresponde a huertos industriales, con especies como manzanas rojas y verdes, peras, cerezas y uva de mesa, principalmente, aunque también la región concentra un 40% de la superficie plantada de viñas y parronales del país.

| INE - Valor de las exportaciones por sector nivel regional Miles de dólares FOB | | | | | | |
|---|--------------|----------------|----------------|------------------|---------------------|--------------------|
| Región | Sector | 2005 | 2006 | 2007 | Variación 2007/2006 | Participación 2007 |
| Maule | Agrícola | 656.899 | 764.033 | 954.457 | 24,92% | 79,5% |
| | Forestal | 167.258 | 186.664 | 216.101 | 15,77% | 18,0% |
| | Pecuario | 27.580 | 23.881 | 29.972 | 25,50% | 2,5% |
| | Total | 851.737 | 974.578 | 1.200.529 | 23,18% | 100,0% |

⁷ PEA es la población económicamente activa, es decir, personas con más de 15 años en condiciones de trabajar.

La agroindustria

La crisis de las estructuras tradicionales rurales y de los sistemas de regulación social tiene como elementos causales un conjunto de factores que interactuando entre ellos han configurado la nueva realidad socioeconómica, expresada en un triple dogma productivo y laboral de liberalización, privatización y desregulación. En una comparación tenemos⁸:

| Atributos | Agricultura Campesina | Agroindustria |
|--|--|---|
| Objetivos de la producción | Reproducción de la familia y de la unidad de producción | Maximizar la ganancia y aumentar el capital |
| Origen de la fuerza de trabajo | Fundamentalmente familiar y en ocasiones, intercambio recíproco con otras unidades; excepcionalmente asalariada en cantidades marginales | Asalariada |
| Compromiso laboral del jefe con mano de obra | Absoluto | Inexistente salvo por obligación legal |
| Tecnología | Alta intensidad de mano de obra, baja densidad del "capital" y de insumos comprados por jornadas de trabajo | Mayor densidad de capital por activo y mayor proporción de insumos comprados en el valor del producto final |
| Criterios de intensificación del trabajo | Máximo producto total, aún a costa del descanso del producto medio. Límite: producto marginal cero | Producto marginal mayor que el salario |
| Riesgo e incertidumbre | Evasión no probabilística, economía de sobrevivencia | Internalización probabilística buscando tasas de ganancia proporcionales al riesgo |
| Carácter de la fuerza de trabajo | Fuerza valorizada de trabajo intransferible o marginal | Sólo emplea fuerza de trabajo transferible en función de calificación |
| Componentes del ingreso o producto neto | Producto o ingreso familiar indivisible y realizado parcialmente en especie | Salario, renta y ganancia, exclusivamente pecuniarios |

Schejtman

De esta forma la producción agrícola se ha orientado a la oferta al exterior de productos en estado natural (primarios) y productos industriales con fuerte especialización, incluso en actividades no tradicionales, cuando se ponen de moda ciertos cultivos. De esta forma la organización de la producción agrícola en Chile y en otros países del continente se ha visto impactada por las agroindustrias, dado que la expansión de estas industrias ha impactado con fuerza a los productores de materias primas, especialmente a las que usan mucha mano de obra.

Las principales exportaciones frutícolas chilenas en 2007 fueron uvas, manzanas, paltas, arándanos, kiwis, ciruelas, peras, nectarines, almendras sin cáscara, duraznos, nueces de nogal, frambuesas, limones, mandarinas, cerezas y naranjas y, de fruta industrializada las más importantes exportaciones fueron compotas, congelados, conservas, deshidratados y jugos.

Según Schejtman las agroindustrias han tenido "(...) la capacidad de convertirse en elemento integrador u ordenador de la actividad primaria, trasladando hacia ella rasgos propios de la lógica industrial, en la medida en que el núcleo agroindustrial tiende a introducir ritmos de trabajo, volúmenes de producción, niveles de calidad y grados de estandarización sobre sus fuentes de abastecimiento".⁹

Si bien la calidad de los productos para la exportación también debiera responder a un patrón de desarrollo, es decir, de calidad de vida esperado para toda la población, el precio laboral y social de este tipo de producción es la precarización del trabajo agrícola y la desregulación de la producción.

La agricultura en el país, como segunda rama económica que presenta altos porcentajes de contrato temporales por obra o faena, según indica la ENCLA 2006, marca un índice de 34,6%, que en números absolutos se trata de aproximadamente 400.000 personas¹⁰ en trabajos de temporada, los que se precarizan

⁸ Ver Schjetman, Alejandro. "Agroindustrias y pequeña agricultura: Alcances conceptuales para una política de estímulo a su articulación" CEPAL-FAO, Santiago, 1995

⁹ ibidem

¹⁰ Según diversos datos oficiales, como el Censo Agropecuario y Silvícola 2007 disponible en www.censoagropecuario.cl

paulatinamente, tal y como lo indicaron los movimientos reivindicativos del año 2007, que sin cuestionar la estacionalidad propia de este sector económico, reivindican el trabajo digno al cual tienen derecho.

Del número de personas con vínculo estacional o de temporada en la agricultura, el Censo Agropecuario constata la presencia de 137.659 mujeres para el trimestre febrero/abril 2007 contra 34.664 para el trimestre mayo/julio 2006. Lo que llama la atención es que, según los porcentajes, para el trabajo permanente una existe una relación de una mujer trabajadora por cada 10 trabajadores, mientras en el trabajo temporal esa relación alcanza un tercio con 34,2% de mano de obra femenina del total de 402.383 personas en empleo estacional u ocasional.

Los empleos denominados temporales se refieren a una amplia gama de relaciones y modalidades que, casi en su totalidad corresponden a trabajos externalizados, lo que significa que procesos que desarrollaba una empresa, ahora lo hace un tercero, pero sigue siendo parte de la producción de la empresa. Un ejemplo puede ser el contrato de una empresa para el aseo. Ya no es personal de la empresa quien aseas las oficinas o los galpones sino personal contratado por un tercero (otro capital).¹¹ Todo esto se da en una lógica neoliberal de argumentos que sostienen estrategias de administración de empresas, como el “outsourcing” que circunscribe exclusivamente los empleos al giro del negocio y las funciones de apoyo y las colaterales son externalizadas para captar las ventajas de la experiencia de empresas externas. Contradictoriamente, la alta competitividad alcanzada se acompaña de la precarización del empleo en toda la cadena productiva.

Tales formas organizativas empresariales permiten la conversión de los costos fijos de producción en costos variables. En esta tendencia, se debe tener presente que las empresas nacionales y transnacionales relacionadas con el agro han ampliado la externalización más allá de las funciones de apoyo y ha aumentado la subcontratación de la actividad económica principal de la empresa, independiente del tamaño de la empresa.

Esta nueva “institucionalidad laboral” permitió que el valor nominal de las exportaciones de fruta chilena aumentara cien veces en sólo veinte años, entre 1974 y 2007, pasando de US\$ 30 millones a casi US\$ 3.351 millones, donde el otro lado de la moneda es la precarización del trabajo asalariado agrícola, que se manifiesta con mucha fuerza en contratos laborales por períodos cortos, lo que constituye una traba para el ejercicio de los derechos constitucionales de organización sindical y el funcionamiento de los mecanismos de negociación colectiva.

No se puede dejar de considerar que la precariedad de los empleos y los bajos salarios tienen directa relación con la falta de libertad de trabajadores y trabajadoras para el ejercicio de sus derechos. No por casualidad, la OIT cuando define su concepto de trabajo decente habla de la libertad y la equidad en la relación laboral y ha puesto en el primer lugar de sus convenios fundamentales (Convenios 87 y 98), el derecho a organizarse y negociar colectivamente. Incluso siendo signatario de los convenios, el país va en el sentido inverso a lo señalado en las recomendaciones de la OIT.¹²

SALMONICULTURA EN LA REGIÓN DE LOS LAGOS

Se trata de una zona con baja densidad poblacional, donde los impactos sociales y ambientales del desarrollo industrial han sido intensos pero, a la vez, ese supuesto desarrollo ha alcanzado sólo parte de su territorio y de su gente. En particular, la provincia de Chiloé fue hasta hace un par de décadas una provincia esencialmente

¹¹ Radrigán, Juan. Algunos elementos para entender el fenómeno de la globalización (documento para la discusión), 2000.

¹² Ver: Observancia Laboral para el Fortalecimiento Ciudadano (Silvia Eloisa Fernández y Martín Pascual), documento de trabajo presentado en 3er. Encuentro Nacional de Sociología de las Organizaciones “Ciudadanía, gestión e innovación en las organizaciones” organizado por Universidad de Los Lagos u Universidad de Chile, Santiago de Chile, 7 y 8 noviembre 2007 y en “Internacional Conference/Global Development:challenges for Union strategies”, organizada por Global Labour University, Campinas, Sao Paulo, Brasil, 28-29 abril 2008, disponible en <http://www.global-labour-university.org/171.html>

rural, sus habitantes se dedicaban a actividades agrícolas y pesca artesanal, que eran y siguen siendo pobres¹³, a pesar que desde los años 80 se instaló la industria salmonera, que se ha transformado en el tercer renglón exportador de nuestro país, después del cobre y el molibdeno, con más de 2.200 millones de dólares exportados y utilidades superiores al 20% para la industria.

Un denominador común que caracteriza e identifica esta zona es su borde costero, que comprende el litoral continental y las costas de fiordos, penínsulas y un número importantes de islas. Es por la geografía, condiciones climáticas y ecosistémicas, que ha sido la zona elegida por la industria salmonera para la instalación de sus actividades.



Durante los últimos 20 años se han instalado centros de cultivo y plantas de procesamiento de la industria salmonera en la zona de Calbuco, provincia de Llanquihue; en la comuna de Hualaihue, provincia de Palena, en la comuna de Cochamó, y más recientemente en la provincia de Aisén en la región del mismo nombre y, especialmente, en toda la provincia de Chiloé. Es allí en Chiloé donde se ha concentrado la mayor producción de esta industria, generando un polo de desarrollo regional y transformando la cultura y tradiciones de la gente de esta zona.

Que la industria salmonera se haya transformado en la actividad dominante, generando alrededor de 50 mil empleos, vuelve necesario considerar para entender su desarrollo que sus inmensas utilidades no se han reflejado en un aumento notorio de la calidad de vida de sus habitantes, por el contrario, trabajadores y trabajadoras de las salmoneras están entre las personas con peores remuneraciones de nuestro país y la actividad de la industria ha afectado a otras actividades productivas locales como la pesca artesanal y el turismo.

Debido al tipo de desarrollo que genera esta industria, la forma en que irrumpe en el territorio, especialmente de Chiloé, a las malas prácticas de la industria en lo laboral y ambiental es que las organizaciones no gubernamentales CENDA, Terram y El Canelo de Nos desde hace algunos años vienen realizando actividades de monitoreo laboral y

ambiental a las prácticas de la industria y, a partir del año 2006 con el apoyo de Oxfam deciden constituir el Observatorio Laboral y Ambiental de Chiloé - OLACH¹⁴.

La industria salmonera se instaló en la región, concentrando un 50% de su actividad en Chiloé, donde su instalación y expansión fue explosiva, producto de la falta de regulaciones por parte de Estado chileno y la existencia de incentivos perversos, como el mínimo costo de las concesiones acuícolas, patentes y otros temas legales y administrativos, como el incentivo salarial por la instalación de industria zonal extrema. Estas condiciones llevaron a un desarrollo desprolijo y hasta irracional de esta actividad, causando en la actualidad una grave crisis de carácter sanitario amenazadora de su sostenibilidad, pudiendo transformarse en una experiencia fallida que termine por abandonar Chiloé, provocando una verdadera catástrofe



¹³ Los índices de pobreza para la Región son de 14,7% entre mujeres y 13,3% entre hombres, para la Región de Aisén 8,5% para hombres y 9,9% para mujeres, según encuesta CASEN 2006.

¹⁴ El objetivo de este observatorio es realizar un trabajo de monitoreo permanente a nivel territorial, documentar información y levantar propuestas de políticas públicas para mejorar las prácticas ambientales y laborales en la zona. El trabajo realizado por el OLACH le ha permitido constituirse en poco tiempo en un actor local, potenciar y apoyar el trabajo que realizan organizaciones de base y ser un actor nacional en el tema de salmonicultura.

social y ambiental, que sólo tiene símil con la experiencia salitrera de comienzos del siglo pasado en el norte del país¹⁵.

La crisis en la industria ha generado inquietud nacional, por la importancia económica que tiene para el país, pero sobre todo porque sus efectos sociales que ya se reflejan en cierre de plantas de proceso y traslado de centros de cultivo, lo que ha resultado en más de 3 millares de empleos perdidos para hombres y mujeres. Frente a esta crisis el Gobierno ha reaccionado y creado equipos que estudian cómo superar la actual coyuntura. A su vez, la industria ha planteado la necesidad de una reformulación en la forma de actuar y el manejo de la industria.

Sin embargo, las exportaciones de salmón y trucha totalizaron 245.323 ton netas durante el primer semestre del año, lo que implica un aumento en los envíos de un 14% con respecto a igual periodo del año anterior y, en los ya tradicionales mercados de destino como Japón, las exportaciones aumentaron un 17% con respecto al mismo periodo en 2007, hasta alcanzar las 104.713 ton netas, sumando un crecimiento mayor, con respecto a igual período en 2007, el volumen para Latinoamérica, alcanzando 24.827 toneladas, lo cual representa un aumento de un 47%. En valor, considerando la crisis de producción, las exportaciones sólo mostraron una variación negativa de 3% con respecto a igual semestre de 2007, totalizándose envíos por US\$ 1.194 millones, contra los más de dos mil despidos y cierres de centros de cultivo y plantas de proceso, además de lo poco que se conoce de la situación de los trabajadores y trabajadoras, que finalmente son responsables de estos magníficos resultados.

El carácter territorial de la salmonicultura, la convierte en una situación ajena al resto del país por la distancia geográfica del centro del país, a más de mil Km. de Santiago, donde el proceso productivo del cultivo de los salmones y truchas, resulta algo lejano y complejo. Chilenos y chilenas no conocen la situación de trabajadores y trabajadoras en las pisciculturas, centros de engorda, plantas de procesamiento y una gama completa de empresas que abastecen de bienes y servicios a las compañías salmoneras en sus distintas etapas de producción y sólo se vuelve conocida la situación de trabajadores y trabajadoras que laboran en esta actividad productiva, por las muertes de buzos, por las huelgas, noticias sobre accidentes y malas condiciones laborales, denuncias y acciones públicas. La información abierta de medios, en general, destaca las manifestaciones públicas, las marchas y disturbios, sin informar ni profundizar sobre las razones reales de estas movilizaciones frente a la precariedad del empleo.

Una de las características más sorprendentes de la industria es la alta participación de mujeres en los sindicatos y en el liderazgo sindical. La alta inserción de mujeres en este trabajo, no sólo genera una serie de preguntas nuevas y distintas sobre las preocupaciones de trabajadores y trabajadoras, sino amplía el impacto social en una comunidad conservadora como Chiloé y, por extensión, en el país.

RESULTADOS DEL MONITOREO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El concepto género no es sinónimo de mujeres como ha sido falsamente asociado por el fenómeno global de marginación histórica, social, política y económica de las mujeres y las formas sociales que se han acompañado de la construcción de identidades de género derivadas de un sistema, cuyos valores centrales son el ejercicio del poder para la dominación.

El abordaje de género de este trabajo es el instrumento de análisis que sitúa y condiciona la visión de un grupo de trabajadoras en su contexto social, en sus relaciones e incorpora las dimensiones que constituyen los condicionamientos sociales de las mujeres, en particular, en la dimensión laboral, aunque no se desestiman

¹⁵ En 1907 se dio la crisis depresiva que afectó el precio del salitre, sin embargo los capitales ingleses, dueños de las salitreras, logran reducir la producción del salitre y así mantener el precio, perjudicando a la hacienda pública que deja de percibir los impuestos y, sobre todo, a los pampinos porque disminuye el poder adquisitivo del salario, hasta que deciden cerrar las salitreras por poco rentables. El salitre era vendido en oro y en libras esterlinas.

todas las características psicológicas y culturales, en el marco de funciones y roles en que la sociedad les valora y jerarquiza, en el marco de procesos de crecimiento personal y colectivo por la construcción de nuevas y transformadas relaciones entre mujeres y hombres.

Esta visión transversal de la perspectiva de género permite la pertinencia del conocimiento construido a partir de las dimensiones y factores del proceso de desarrollo femenino y masculino, con sus singularidades, límites y dificultades, así como las características específicas del ejercicio del poder, de la participación y la valoración del aporte a la sociedad de las mujeres y de los hombres.

En los casos que abordamos, agroexportación y salmonicultura, la mayoría de las mujeres comparte un origen familiar rural, que en el caso de la segunda se trata de una primera generación de trabajadoras industriales por la instalación en la zona del sector salmonero. Este dato común nos lleva a una determinante social en que la tradición y los profundos contrastes, sociales y de género en el acceso y distribución de recursos, así como los beneficios del crecimiento/desarrollo de la vida en el campo, en su organización productiva y doméstica que, históricamente ha aislado y relegado a las mujeres.¹⁶

En este sentido, el reforzamiento de las posibilidades y derechos de las mujeres, así como la valoración igualitaria y equitativa de los aportes y roles de las mujeres y de los hombres, nos ayuda a interpretar los modos en que las mujeres se convierten en protagonistas en la lucha por mejores condiciones de vida laboral y social, donde asumen nuevos roles familiares y sociales, que les permiten participar de maneras nuevas en sus comunidades y frente a las autoridades.

La experiencia de las trabajadoras en el mundo del trabajo, que las reposiciona en la sociedad, al mismo tiempo pone en discusión el orden social que se manifiesta en conflictos personales, de clase, culturales y generacionales. Conocer sobre los impactos diferentes que tienen las mismas situaciones en hombres y mujeres nos permite hacer visibles las posibilidades de desarrollo de ambos y contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida social, al abordar públicamente los temas que permiten profundizar la democracia y superar las relaciones basadas en la subordinación, la opresión y la dominación.

El Observatorio Laboral Chile ha desarrollado un plan de monitoreo acerca de las condiciones laborales y ambientales de algunas empresas agroexportadoras la Región del Maule y en la empresa salmonera Cultivos Marinos de Chiloé, escogidas aleatoriamente para caracterizar los sectores y conocer sobre cumplimientos e incumplimientos laborales y productivos, cuestiones de equidad de género, plantilla de funcionarios y descripción de cargos, así como destacar las buenas prácticas, además de la difusión de derechos a trabajadores y trabajadoras por medio del instrumento de recolección de información basado en la legislación laboral y en los principios de trabajo decente.

Este estudio de campo privilegió las entrevistas en profundidad, una de las técnicas e instrumentos de monitoreo discutidos desde su elaboración hasta su aplicación con dirigentes, dirigentes sindicales y sociales de base en talleres y encuentros previos al trabajo en terreno, incorporando desde las primeras fases la posibilidad de resignificar la realidad y la memoria/experiencia colectiva sobre los problemas sociales y laborales, en un esfuerzo por comprenderlos y solucionarlos.

De esta forma, nuestra propuesta de investigación acción¹⁷, cuyo principio central considera el concepto de la educación liberadora de Freire, enfoque centrado en el ser humano, que valora la importancia de los canales interpersonales de comunicación en los procesos para adoptar decisiones con miras al cambio social por una sociedad equitativa y justa, tiene como base la comunicación y el diálogo para la participación, acciones centrales de nuestra modalidad de intervención, donde reside su validez y confiabilidad como método.

¹⁶ Ver: Desarrollo rural, formación y género. Disponible en <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/rural/genero/perspect.htm>

¹⁷ Ver: Observancia Laboral para el Fortalecimiento Ciudadano. Op.Cit.

En esta línea de pensamiento y acción, en las entrevistas se abordan con cada una de las mujeres en los dos sectores, una serie de temas que tienen la finalidad conocer y recoger su experiencia como trabajadoras y su desarrollo en la participación social y laboral. Además de las matrices de análisis cualitativo, las técnicas de carácter cuantitativo de sistematización de información no han sido descartadas, pues se entiende que esta información pasa a ser parte de un proceso de construcción del conocimiento con carácter cualitativo, que incorpora las informaciones de fuentes secundarias sobre los sectores investigados.

Si bien los monitoreos no sólo consultamos a trabajadoras, hemos destacado sus visiones, percepciones y sentires respecto de su vida laboral y personal, pues la progresiva incorporación de las mujeres al trabajo remunerado fuera del hogar en las más variadas áreas de la producción ha provocado un cambio en sus roles productivo, reproductivo y comunitario y de sus responsabilidades, cambiando también las necesidades básicas concretas como la vivienda, el empleo y el alimento desde las mujeres.

La inserción laboral ha permitido la incursión de algunas de ellas no sólo en la participación en lugares distintos de los tradicionales en el mundo del trabajo, sino también de organizaciones de trabajadores y trabajadoras y en la dirigencia sindical, un ámbito tradicionalmente masculino.

■ Salarios

La agroexportación y la salmonicultura comparten características similares en cuanto al componente laboral, puesto que han incorporado gran cantidad de mano de obra femenina, pues varios momentos de sus procesos productivos demandan un tipo de trabajo que requiere de destrezas catalogadas como femeninas: motricidad fina por la precisión que requieren ciertos procesos, productos que necesitan ser tratados con delicadeza porque son frágiles, sin embargo pueden terminar siendo los empleos más precarios al final de la cadena productiva, con salarios más bajos y en peores condiciones de trabajo.

| Trabajadoras agrícolas | | |
|------------------------|---------------|------------|
| Cuánto gana | Nº respuestas | % |
| Hasta \$135.000 | 16 | 51 |
| \$135.000 á \$150.000 | 8 | 26 |
| No contesta | 7 | 23 |
| Total | 31 | 100 |

| Trabajadoras de la salmonicultura | | |
|-----------------------------------|---------------|------------|
| Cuánto gana | Nº respuestas | % |
| Hasta \$150.000 | 12 | 36,4 |
| \$150.000 á \$200.000 | 15 | 45,5 |
| \$200.000 á \$250.000 | 5 | 15,2 |
| No contesta | 1 | 3 |
| Total | 33 | 100 |

En general, las colillas de pago en distintas empresas de los dos sectores indican que los trabajadores y las trabajadoras reciben menos de la cantidad indicada, y aparecen subterfugios para descontar del salario cantidades no siempre explicadas. En un contrato se establece la remuneración en un marco legal, sin embargo, en ocasiones aparecen descuentos indebidos, pues algunos obedecen a “cuestiones contables” según la empresa, que no tienen relación directa con la actividad del trabajador o la trabajadora, como subregistros de producción, o también en el agro muchas veces les descuentan los implementos o las herramientas de trabajo. MS informa:

(...) uno antes salía con unas liquidaciones bastante grandes pero no era tan grande en comparación con el trabajo que hacía... tampoco se daba cuenta y todavía hay errores en que la gente se da cuenta que trabajó tantas horas extras y no se las pagaron ahora se puede reclamar... sabe que tiene una opción donde hacer un reclamo pero antes ni eso existía... si antes te robaban 20 horas extras y te dabas cuenta y reclamabas podían despedirte y listo, así que las horas extras se las regalábamos a la empresa no más y te quedabas calladito...

En ambos casos los salarios están compuestos por una parte fija y una variable, esta última está constituida por una serie de bonos que son principalmente de producción que varían de empresa en empresa y de acuerdo a los contratos colectivos alcanzados con sus empleadores para la salmonicultura y, en el caso del agro las temporeras no negocian porque la ley establece hacerlo 30 días previos al inicio de la faena, lo que es imposible porque ninguna de ellas sabe dónde trabajar. La precariedad del trabajo agrícola también se expresa en la forma en que las trabajadoras se incorporan a una faena, lo que repercute en el salario y en la duración de la relación laboral. AO señala:

Una vez comenzamos a buscar trabajo y me acuerdo que salimos al cruce con dos vecinas y en el cruce llegamos y tomamos una micro que iba a una empresa, le preguntamos a una de las chiquillas ¿están recibiendo gente? Sí dijo, para los parrones... ya dije ningún problema, llegamos allá y nos preguntaron; ¿saben trabajar ustedes en esto? No dijimos, pero aprendimos rápido.

Estos bonos son por asistencia, puntualidad, de desempeño, etc. Según datos, actualizados en 2007, de la Dirección del Trabajo para la descomposición de salarios en plantas de proceso de la salmonicultura:

| Conceptos | Promedio 7 Empresas |
|---|---|
| Número trabajadores/trabajadoras | 2.461 |
| Total imponible % | 100,0 |
| Sueldo base | 48,4% |
| Bono producción | 27,7% |
| Horas extraordinarias | 2,8% |
| Gratificación | 18,2% |
| Otros (2) | 2,9% |
| Remuneración promedio mensual imponible por trabajador y/o trabajadora en pesos (1) | 269.215 (US\$ 515,885) |
| Remuneración promedio mensual líquida por trabajador/trabajadora en pesos | 218.064 (US\$ 417,867) |

En general existe una similitud de estructura salarial en varias empresas salmoneras, con salario variable, compuesto por una parte fija y por bonos por desempeño o por producción, lo que impide que los trabajadores y las trabajadoras tengan claridad de los montos finales al mes y no son elementos regulares en monto monetario, pues se fijan en porcentajes. En algunas empresas el componente variable representa hasta la mitad del salario bruto y el cumplimiento de las metas para los bonos es considerado por las trabajadoras como difícil de alcanzar y, en ocasiones, asociados a factores ajenos a su esfuerzo, lo que se transforma en una muestra de vulnerabilidad.

En la salmonicultura, los porcentajes que alcanzan los bonos del salario variable son discutidos en las negociaciones colectivas y se establece una tabla de convertibilidad. Las tablas que se acuerdan, no siempre son comprendidas en su totalidad por los sindicatos que negocian y terminan aceptando rangos de productividad muy altos porque no comprenden la presentación de fórmulas técnicas y matemáticas, lo que demuestra que la empresa juega con el desconocimiento de las dirigencias sobre estos términos.

La dificultad que se presenta, tanto en el agro como en la salmonicultura, es que estos montos variables a través de bonos son de difícil cuantificación y control por parte de las trabajadoras, por lo que aún cuando ellas lleven la cuenta de cuánto han producido, por lo general no coinciden con lo que reciben en la fecha de pago, pero como ellas no tienen control o acceso a las cuentas llevadas por el empleador, deben conformarse con lo que se indica en su colilla de pago aún cuando no estén de acuerdo, por la amenaza a su puesto de trabajo y la posibilidad permanente de perderlo.

Más allá de los términos legales del contrato en cuanto a funciones, en la salmonicultura el genérico “operario de planta” u “operario acuícola”, significa que las trabajadoras o los trabajadores pueden ser cambiados de

posiciones de trabajo si es que la empresa o los las jefes lo deciden. Esto quiere decir, que no existe especificación de la función que se va a desempeñar, lo que se considera como parte componente de lo que debiera estipular un contrato de trabajo, según lo señala el Código Laboral, en tanto acuerdo entre las partes.

En el caso de las trabajadoras temporeras en su contrato cuando aparece indicada la función que deben cumplir sucede una situación completamente asimilable, puesto que en él se señala que corresponde a operaria de huerto, de bodega o de packing lo que la deja sujeta a realizar una serie de funciones posibles en cada una de esos lugares de trabajo al total arbitrio de sus jefes o jefas, así como los valores de pago. AO recuerda:

(...) en el tema del salario... si yo te busco por ahí una liquidación mía de los años que yo trabajé en una empresa de exportación hasta el 2001 creo, en ese tiempo yo ganaba \$5000 diarios sin descuentos, sin contar las horas extras yo te sacaba sobre \$200.000 líquido, a pago, y ahora la mayoría de la gente está ganando el mínimo, si es que te gana \$180.000 con horas extras y bono de asistencia, pero la mayoría paga el mínimo, porque los empresarios se ponen de acuerdo.

Esta realidad es tan evidente que Miguel Allamand, presidente de la exportadora frutícola Subsole, en declaraciones de prensa expresó:

*En mi opinión demasiados trabajadores agrícolas en Chile - la gran mayoría de hecho- reciben sueldos de pobreza. Nadie puede decirme que con sueldos líquidos (...) casi siempre inferiores a los \$ 200.000 a 300.000 promedio mensual se vive bien. El éxito frutícola chileno está, desde mi punto de vista, apoyado en sueldos que no son presentables ni ética, ni social ni empresarialmente.*¹⁸

■ Jornadas de trabajo

La salmonicultura se desarrolla como un proceso productivo complejo y extendido, que parte en las pisciculturas, pasa por los centros de engorda y termina en las plantas de procesamiento, con dos modelos de trabajo. De una parte están los centros de cultivos, con un tipo de trabajo aislado y peligroso, con pocas personas faenando y múltiples tareas, generalmente de hombres, no porque las mujeres sean incapaces de realizarlo, sino porque en el marco de la definición de roles, este trabajo no sería bien desempeñado por mujeres, aunque está cada vez más mecanizado y el manejo de máquinas, incluso, requiere poca preparación técnica.

El otro trabajo es en las plantas de proceso, que concentra el mayor número de mujeres en un modelo laboral con muchas personas trabajando en línea, realizando la misma tarea repetitivamente, sistema fordista de producción en línea, como una característica de este sector. También hay personas que trabajan expuestas a bajas temperaturas en un frigorífico de una planta productiva o en una isla, internadas en un centro de mar, aisladas y separadas a kilómetros de otras personas que laboran en la misma empresa salmonera. MS señala:

Yo me acuerdo que trabajaba de planillera en la empresa y veía a las chiquillas apenas con esos pescados (que eran muy grandes) y una lávale la cola y la otra la parte del medio era una rutina, estar todo el santo día de pie haciendo lo mismo, en un mismo puesto de trabajo eso te mata.

Las condiciones en que se desarrolla el trabajo en ambos sectores registra entonces que, en muchas actividades existe la exposición a bajas temperaturas, como es el caso del agro con el frío de la mañana, los terrenos regados y al interior de los packings, donde el frío es para conservar la fruta y, en el caso de la salmonicultura, el procesamiento de los pescados en sus diversas fases también lo requiere. MN indica:

¹⁸ El Mercurio 10.09.07

(...) me acuerdo que antes... la mujer, en ese tiempo en que no teníamos sindicato, tenía que ser demasiado fuerte, las doce horas tenía que trabajar la embarazada yo me acuerdo que hubo mujeres que perdieron guaguas por el tema del frío y la fuerza que hacía con los pescados que trabajaban en limpieza. Antes no se fiscalizaba, después que el sindicato se formó empezaron a cambiar muchas cosas. Yo me acuerdo como era Cultivos Marinos antes que existiera el sindicato (...) sobre todo para la mujer embarazada no habían derechos, no había ninguna protección, te bajaban el bono, te bajaban el sueldo...

| Trabajadoras agrícolas | | |
|---------------------------|---------------|------|
| Más de 45 horas semanales | Nº respuestas | % |
| Sí | 19 | 56 |
| No | 8 | 23,5 |
| No contesta | 4 | 11,7 |
| Total | 34 | 100 |

| Trabajadoras de la salmonicultura | | |
|-----------------------------------|---------------|-----|
| Más de 45 horas semanales | Nº respuestas | % |
| Sí | 30 | 90 |
| No | 3 | 10 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 33 | 100 |

En ambos sectores, según el monitoreo, en general las horas de trabajo exceden a la jornada ordinaria máxima legal de 45 horas semanales, así como las horas extras suman más que las establecidas de 2 horas diarias y doce horas semanales. MS testimonia:

(...) empecé en ese tiempo del boom de la salmonera Cultivos Marinos que pagaba bien pero a costa de qué, de 12 horas trabajando...

Para la empresa de salmónes en estudio, las horas extras son pagadas por gestión de las dirigencias sindicales y por una regulación que se ha ido dando el tiempo a través de los procesos de negociaciones colectivas, no siendo una realidad generalizada para el sector.

En el caso de la agricultura, las horas extras no siempre son pagadas, pues son subregistradas por empleadores y subcontratistas y, en general no coinciden con las cuentas que las trabajadoras llevan sobre su trabajo. Esta situación no siempre es discutida porque las trabajadoras temen perder sus empleos y no tienen respaldo, ya que no siempre se organizan o sus organizaciones son débiles. JH nos cuenta:

Entrábamos a las 7 de la mañana y salíamos a las 4, pero ese salir a las 4 era entre comillas no más porque estábamos tan lejos, el bus nos iba a dejar adentro, pero no nos iba a buscar, teníamos que salir afuera porque había que firmar el libro de asistencia y, de ahí todos subimos al bus así que nos daba igual, salíamos a las 5 y media y llegamos a la casa como a las 6.

Según estudios de la OIT ha ido en aumento notorio desde 1990 la informalidad de los nuevos empleos en este sector, expresado también en bajos salarios, largas jornadas, y condiciones laborales en general muy precarias, que también ha llevado a las familias rurales a ubicarse entre los grupos con menores ingresos en el país. Esta tendencia ha sido acompañada por la ausencia de organizaciones que de manera sistemática puedan representar los intereses de trabajadores y trabajadoras rurales, como se diera en los procesos masivos de organización campesina y de reforma agraria desarrollados entre 1964 y 1973.

El aumento de los conflictos en el agro en el último tiempo, con nuevas organizaciones, incluso sindicatos independientes que no pueden negociar como lo pueden hacer los sindicatos de empresa, muestran que trabajadores y trabajadoras han ido denunciando las innumerables situaciones que envuelven la precariedad de las condiciones de trabajo y salario, exigiendo el reconocimiento de sus derechos, con resultados diversos en cada región y conflicto. La precariedad del trabajo temporal se evidencia en el testimonio de JH:

En el invierno trabajaba uniendo parras, hacía un frío atroz, te escarchabas, era terrible... cuando no trabajaba salíamos a trabajar en el rastrojo.. trillan el maíz, lo cosechan y quedan siempre rastrojos de mazorca... el invierno es malo para nosotros...nos conseguíamos sacos, entonces desgranábamos el maíz y al otro día lo vendíamos por kilo, para tener para el pan porque era la única forma, también íbamos a recolectar la fruta, ahí mismo donde trabajábamos pedíamos que nos dieran la fruta que quedaba, las uvas, las manzanas, los kiwis todo eso, y los vendíamos en las ramadas de acá..., así lo hacemos para sobrevivir en el Invierno, es una forma de sobrevivir acá...

■ Contratos de trabajo

Los cuadros siguientes reflejan los tipos de vínculos laborales que se establecen en estas áreas productivas, destacando la amplia mayoría de contratos del tipo indefinido en la salmonicultura, dado que es una actividad que se extiende todo el año por lo que necesita una provisión permanente de personal.

En el agro, en general, también por medio de los contratos se expresa la forma cómo se realiza el trabajo y la gran variedad de modalidades de contrato presentes que se concentran en épocas específicas del año con mano de obra intensiva y en otros, uno de tipo especializado y específico y por lo mismo, en un número menor.

| Trabajadoras agrícolas | | | Trabajadoras de la salmonicultura | | |
|------------------------|---------------|-----|-----------------------------------|---------------|------|
| Tipo de contrato | Nº respuestas | % | Tipo de contrato | Nº respuestas | % |
| Indefinido | 15 | 46 | Indefinido | 29 | 87,9 |
| Plazo fijo | 5 | 15 | Plazo fijo | 2 | 6,1 |
| Término de faena | 4 | 12 | Por obra, faena o servicio | 1 | 3 |
| No contesta | 9 | 27 | Sin contrato | 1 | 3 |
| Total | 33 | 100 | Total | 33 | 100 |

En el contrato firmado por trabajadores y trabajadoras en la salmonicultura no necesariamente se especifica las funciones en que se desempeñan. Todos y todas están contratados directamente por la empresa, las únicas excepciones son los buzos provenientes de empresas subcontratistas y personal temporal que se contrata para la alta temporada de producción.

En la percepción de las trabajadoras el genérico “operario/operaria” en la salmonicultura indica que “(...) *el trabajo de las mujeres está a la par del hombre*” y los criterios de asignación de puestos de trabajo y funciones son designaciones arbitrarias, cuya obligación para cumplir con las tareas está asociada siempre a la amenaza de despido. En ese sentido, una trabajadora declara “(...) *cosa del jefe de centro no más, la primera persona que no lo quiera hacer es como que te van a despedir.*”

El trabajo en la agricultura tiene la particularidad de ser estacional, lo que hace que en ciertas temporadas se requieran y varíe la cantidad de trabajadores y trabajadoras de cosecha o trilla según la época del año, por lo que muchas trabajadoras agrícolas, sobre todo las temporeras, tienen contrato firmados por la temporada, denominado también a trato, por faena o a plazo fijo, sin que exista tampoco una clara especificación de las labores que se han de cumplir. Este tipo de trabajo se encuentra desprotegido porque aún cuando se firme un papel (o un formato de contrato), en muchos casos, no se especifica la jornada o el monto del salario con la claridad necesaria. Las anomalías son relatadas por JH:

Yo tenía todos los contratos, de los primeros años, porque nos habían hecho y después nos decían que había que devolverlos porque estaban mal hechos y después los devolverían, pero nunca pasó, nunca los devolvieron... los de los años después los tenía, pero no tenía ni un finiquito, y de ahí gane y me tuvieron que pagar todo.

Respecto de los descuentos legales, en la salmonicultura por el carácter de los contratos, en general, se cumple con las cotizaciones previsionales y de seguros de salud. En cambio en la agroexportación, lo habitual es encontrar una diversidad de situaciones que no siempre respetan la ley, aunque siempre hay descuentos del porcentaje legal, lo que no necesariamente significa que hagan parte de la historia de protección social y de capitalización individual de las trabajadoras y los trabajadores. AO señala:

Una pura vez me habían pagado las cotizaciones por un accidente que había tenido antes yo, me había arrancado una uña y ahí me cotizaron, estuve con licencia un puro mes y del resto nada, y nos descontaban todos los meses si uno no se enferma no se da cuenta nunca, no si en ese tiempo no nos preocupábamos de esos detalles nosotros...

■ Transporte

En ambos sectores la empresa o el contratista traslada al lugar de trabajo y de acercamiento a los lugares de vivienda, sean trabajadores/trabajadoras en la planta de proceso, centro de cultivo, huerto, bodega o packing. En la salmonicultura, la calidad y las condiciones en que la empresa provee de transporte es un punto tratado en las negociaciones colectivas y corresponde básicamente a locomoción de acercamiento a los hogares.

En el agro, como el trabajo de temporada tiene un gran componente de trabajo subcontratado, el intermediario es quien ofrece movilización a sus trabajadores y trabajadoras, cabe destacar que en algunos casos cobra por este servicio o les descuenta a fin de mes de sus salarios, la calidad de los vehículos es muy disímil y depende en gran medida de la voluntad del contratante. La normativa establece que los trabajadores/trabajadoras de temporada deben ser trasladados todos sentados en buses o minibuses en buen estado, de menos de 10 años de antigüedad, con un letrero que identifique claramente la función que cumplen y a cargo de conductores con la respectiva licencia. Sin embargo se dan muchas irregularidades. Dice AO:

...nos teníamos que pegar el pique al pueblo porque no nos ponían locomoción, a veces hacíamos dedo en la carretera, llegábamos muertas, a veces nos veníamos caminando y veíamos que estaban cosechando zapallos y pedíamos que nos convidaran y nos daban, nos iban ofreciendo y nos veníamos cargadas...

En la temporada pasada (2007-2008), pocos días antes de un conflicto (14/3/2008) entre el Sindicato de temporada agrícola del Valle del Cachapoal y Verfrut, con las partes intentando llegar a algún acuerdo, un bus que trasladaba a 36 trabajadores/trabajadoras de temporada, se desbarrancó, cayendo al lado de un canal de regadío, en la cuesta San Vicente en la comuna de Melipilla, dejando más de 30 personas lesionadas, entre ellas dos de gravedad que fueron trasladadas a Santiago, mientras el resto fueron derivadas a otros centros asistenciales de Melipilla, Peumo y Las Cabras. Este accidente fue un detonante y un ejemplo claro de las condiciones en que se trabaja ya que el bus excedía su capacidad. Según declaraciones de temporeras se hicieron denuncias a la Inspección del Trabajo pero no se fiscalizó a tiempo y el accidente sucedió justo cuando se avecinaba la movilización. Tienen el convencimiento que “(...) se podría haber evitado, los buses suelen ir llenos con gente de pie y eso no está permitido...”

■ Libertad Sindical

Muchas mujeres se han incorporado a la dirigencia sindical en cargos de representación, en parte porque en la salmonicultura las plantas de proceso tienen más de 50% de mano de obra femenina y en la agroexportación alcanza una cifra similar, aún mayor en la temporada alta.

Esta característica también se refleja en la composición de los sindicatos que se forman, con mayoría femenina, lo que ha dado origen en primera instancia al surgimiento de liderazgos de algunas socias, quienes posteriormente han postulado a cargos directivos, como en el caso de Cultivos Marinos que tenía mujeres en la directiva completa al momento del monitoreo, lo que tuvo una proyección hacia organizaciones superiores al sindicato, tales como federaciones o confederaciones en donde también hacen parte de las directivas.

A pesar de que las dirigentes sindicales pueden entrar libremente a cualquier lugar de la empresa, está estrictamente prohibido distribuir información a los trabajadores y trabajadoras y organizar reuniones sindicales en el lugar de trabajo.

En la agroexportación, el trabajo de carácter temporal tiene influencias en las organizaciones, cuenta con liderazgos femeninos pero con escasa capacidad para negociar condiciones laborales, ello por la relevancia que cobra la figura del intermediario que las subcontrata no habiendo en muchos casos relación directa con la empresa donde trabajan. En estos sindicatos hay más mujeres, pero con un funcionamiento limitado como organización, “(...) *siempre son unas pocas las más activas, las que más se atreven a mostrarse*”, señala la presidenta de un sindicato.

En este plano podríamos señalar que la participación en la dirigencia sindical desafía los roles tradicionales de las mujeres trabajadoras, pues históricamente han ocupado lugares subordinados a los hombres por una discriminación social institucionalizada.

En los sectores que estudiamos, si bien hay necesidades concretas de género en el mundo del trabajo, no ponen en discusión los roles sociales asociados al género femenino, aunque cuestionan y establecen un desafío sobre las proyecciones personales y colectivas de las mujeres.

■ **La actividad sindical: existen diferencias en estos rubros productivos**

La salmonicultura presenta, como indicamos, dos modelos de trabajo. De una parte están los centros de cultivos, donde el trabajo aislado y peligroso, con pocas personas faenando y múltiples tareas, que no se presta para el desarrollo de la organización sindical, incluso para sindicalización en una misma empresa. En las plantas de proceso, es donde trabajan muchas mujeres en línea, se han organizado sindicatos, un tanto tutelados y con poca o nada práctica sindical previa, sin embargo el proceso de sindicalización que se ha generado por la composición de las nuevas dirigencias, sin experiencia anterior y que se han desarrollado en el tiempo en la propia dinámica de las propuestas de las organizaciones, han conseguido posicionarse y legitimarse en la región.

Vale señalar, que la composición de este sindicalismo son trabajadores y trabajadoras, hijos e hijas de gente del campo y pescadores artesanales, que empezaron a trabajar como asalariados y/o asalariadas con la instalación de la salmonicultura en la zona.

Una diferencia entre estos sectores es que los sindicatos en el agro son tan temporales como el trabajo y la rotación laboral del empleo agrícola por el alto porcentaje de temporalidad precaria ligada al tiempo parcial de trabajo, con trayectorias laborales discontinuas, inestables o combinadas con la inactividad, con cambios de ambiente laboral y de empleador constituyen un poderoso desestímulo para la afiliación sindical, sin embargo, los propios sindicatos a la hora de convocar y de afiliarse a las personas, encuentra en sus dirigentes la esperanza del sentido colectivo del trabajo, la necesidad de preservar al máximo las relaciones laborales y, sobretodo, defender el derecho a la sindicalización, exista o no el pleno ejercicio del también derecho de la negociación colectiva, frente a lo cual JH reflexiona:

Yo creo que el único inconveniente que tenemos sobre todo las organizaciones sindicales, más si son transitorios, es no ser reconocido por los gobiernos locales que son los municipales, no le dan el valor real como organización social tal que es, sino que para ellos la organización social solamente es, la junta de vecinos, las territoriales y sectoriales, pero no así el sindicato transitorio, excepto cuando quieren convocarnos para algo...

En los dos sectores, la inquietud de las trabajadoras es la misma. MN decidió unirse al sindicato y luego ser dirigente, según explica:

(...) porque me aburrí, me cansé de las injusticias dentro de la sección donde yo trabajaba. No fue una necesidad específica de estar adentro sino que fue de tratar de apoyarnos de alguna forma. Porque yo no tenía idea de cuál era el funcionamiento del sindicato ni qué función cumplían. Nunca había habido un sindicato en la empresa. Después de eso empecé a asistir a las reuniones y empecé a darme cuenta de los errores en que nosotras mismas estábamos cayendo dentro de la empresa, a enterarnos cuáles eran nuestros derechos... Se me abrieron los ojos, y yo eso es lo que le inculcado a mucha gente porque aquí hay mucha gente que está en las mismas condiciones que yo al entrar al sindicato.

En esa misma línea LM declara que decidió ser dirigente porque en la empresa:

(...) no había respeto, la injusticia es muy grande. Los empresarios sólo piensan en sus pescados, en la producción, los seres humanos no les importan si descansan o no. La cosa es que uno tenga la disponibilidad de ir a trabajar.

Como puede apreciarse, estas decisiones de participación son muestras de autonomía y han significado la posibilidad de que una mujer se defina por ella y para ella misma, con un sentido personal y uno colectivo. Al mismo tiempo, demuestra un relevamiento de las mujeres como individuos y como personas, que reconoce roles e identidades de las mujeres, pero también humaniza las relaciones, en función del trabajo, de la familia y de la comunidad. Estamos frente a mujeres que han demostrado la importancia política de relaciones de reciprocidad y de oportunidad para individuos actuando por la igualdad y la autonomía. SS sobre su experiencia como trabajadora y dirigente señala:

(...) a mí me gusta trabajar de temporera, porque no me gusta estar sola, yo no sirvo para estar sola, entonces ahí tengo la oportunidad de estar trabajando todo el día con gente, me gusta estar conversando con las compañeras ... tengo oportunidad de pelear hartas cosas, lo que pasa es que pasé mucho tiempo callada y, por lo mismo con mi marido, pasé mucho tiempo aguantando, entonces ahora por la injusticia más mínima yo peleo y aquí tengo la posibilidad de pelear por hartas cosas, no tanto por mí sino que por mis compañeros... que mis compañeras están sin agua o sin guantes, siempre tengo algo por qué pelear.

■ Listas negras

Las listas negras están lejos de ser un mito, como podría pensarse y existe la demostración en los dos sectores. En ocasiones, la “lista negra o *dicom* de dirigentes sindicales”, como la llaman en la salmonicultura, opera al momento en que trabajadores y/o trabajadoras dejan de pertenecer a sus empresas base y deciden buscar trabajo en otras plantas.

La discriminación por las listas negras es una forma de represión sindical que se aprecia claramente en el trabajo agrícola, sobre todo entre temporeras y temporeros. Sin regulación clara que les proteja, incluso considerando la Ley de Subcontratación, el fuerte control patronal en las faenas, sienta la idea que organizarse es la mejor manera de sufrir despido a corto plazo. Si se considera que, muchas veces de este trabajo depende la familia, es perfectamente comprensible que existan pocas organizaciones desarrolladas en el campo. AO relata su experiencia:

(...) empecé a hacer denuncias públicas, a participar en reuniones con los ministros, participando en campañas sobre el tema plaguicidas, haciendo denuncias de intoxicaciones por plaguicidas, empecé a entrar en la lista negra de los empresarios, bueno y no tanto de los empresarios más de los administradores...

El problema de las listas negras es que atenta con una cierta "dignidad" en el trabajo, en el sentido de los límites que pueden poner por el temor a perder el trabajo, y también atenta contra el “prestigio” de las personas que trabajan. Aquí está en juego una dimensión simbólica compleja que alude a las competencias

que se requieren para desempeñarse bien en el oficio —particularmente las mujeres— y que son desconocidas o puestas en duda a través de los despidos.

(...) hay algunas personas que me conocen que ahora participan conmigo en la mesa de diálogo y no entienden por qué yo no tengo trabajo ahora, y yo les digo; bueno dígame a los administradores porque me ponen en la lista negra cuando yo postulo a un trabajo, si yo me he preparado, yo hice el curso de control de calidad en cosecha y post cosecha para desempeñarme mejor en los packing.

■ Negociación Colectiva

Es posible detectar diferencias en los dos sectores pues en las salmoneras como los sindicatos están constituidos llevan adelante negociaciones con mayor o menor éxito, dependiendo de cada empresa y, en la agroexportación, como el trabajo tiene un fuerte componente temporal, cuando existen sindicatos ocasionalmente pueden negociar, incluso porque la ley manda en el Art. 314 bis A¹⁹ del Código del Trabajo, que “La negociación directa deberá finalizar, con una antelación no inferior a 30 días al de inicio de las labores agrícolas de temporada.” lo que se vuelve impracticable para personas que no tienen seguridad de dónde trabajarán en cada temporada. Esta situación pone a la negociación territorial en el campo como un punto a ser discutido y abordado desde lo administrativo y legal, dadas las características temporales del trabajo.

En la salmonicultura, se observa una relativa diversidad de plazos de vigencia de las respectivas contrataciones, aspecto que también influye en la calidad de cada negociación y, en definitiva, de la condición más general de trabajadoras y trabajadores de la industria salmonera.

En el caso de algunas empresas de la salmonicultura, por la acción de sus dirigentas, las herramientas de trabajo y los trajes no deben pagarlos, siendo suministrados de la empresa y aparecen en las negociaciones colectivas, para discutir y acordar sobre la calidad y el tiempo de recambio de los productos. Señalamos esto porque en muchos casos para los trabajos agrícolas las herramientas de trabajo son descontadas del salario y, en otros casos, las empresas exigen que lleven las de propiedad personal de la trabajadora, por lo tanto, tijeras de podar, martillo, palas y otros son un tipo de subsidio al empresario que no cumple con entregarlas.

La importancia de las negociaciones colectivas, el refuerzo, la solidez, el crecimiento, la madurez de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras muestra claramente que esta es la vía más efectiva para lograr mejoras en las condiciones de trabajo y salariales como la razón de ser del sindicato. Y en los dos sectores aparece que las negociaciones con más de un sindicato expresan un potencial más amplio que el garantizado por ley, que se corresponde con las monoproducciones regionales impuestas por el impulso de determinados sectores volcados para la exportación, como la salmonicultura y la producción frutícola.

■ Discriminación al interior de la empresa

Además de las preguntas generales sobre discriminación, creamos una sección en la entrevista referida a “Planilla de cargos y funciones”, que tiene como finalidad específica visibilizar el acceso de trabajadores y trabajadoras a los distintos cargos de la empresa y evidenciar la presencia de discriminación de género, siendo la entrevista una oportunidad de reconstruir y reconocer la distribución de cargos, con el fin de que entrevistados y entrevistadas se sitúen y establezcan las relaciones laborales.

¹⁹ Artículo 314 bis A. El sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada, tendrá la facultad de presentar a el o a los respectivos empleadores, un proyecto de convenio colectivo al que deberán dar respuesta dentro del plazo de 15 días desde la recepción del respectivo proyecto de convenio. Si la respuesta antes indicada no se verifica, la Inspección del Trabajo a solicitud del sindicato, podrá apercibirlo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de esta solicitud, a fin de que la respuesta sea entregada, bajo apercibimiento de la sanción prevista en el artículo 477. La respuesta negativa del empleador, sólo habilita al sindicato para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada. La negociación directa deberá finalizar, con una antelación no inferior a 30 días al de inicio de las labores agrícolas de temporada.

En los dos sectores hay recurrencia de una serie de prácticas discriminatorias que son comunes y se manifiestan arbitrariamente en las relaciones laborales. Estas manifestaciones, de acuerdo a los testimonios de trabajadoras de la salmonicultura y agroexportación son:

- Apariencia física
- Falta de oportunidades para postular a puestos de trabajo con mejor remuneración
- Por preferencia de supervisores en su área
- Razones políticas y sociales
- Pertenencia a sindicatos
- Acoso sexual y laboral
- Maternidad y acceso a sala cuna

Las dirigentas reconocen ciertos niveles de discriminación según la condición social del trabajador o trabajadora, como niveles de escolaridad, origen familiar y étnico, cuestiones que influyen en la promoción. La apariencia física también es una manifestación frecuente en los testimonios recogidos. Para ilustrar MN señala:

Me costó para ingresar porque yo siempre he sido gordita y en ese tiempo el jefe buscaba a las figuritas, a las minas ricas y yo no tenía nada de mina, yo siempre he sido gordita..., las minas no son gorditas, entonces me costó mucho poder entrar a la planta pero entré. Yo en ese tiempo me acuerdo desafíé a un jefe, me salió llanto y todo porque me dijo: no señora usted no puede entrar a trabajar. Pero por qué le dije, usted me está comparando con las que están allí: joyitas... me acuerdo en ese tiempo entré a trabajar una chica que tiene un local comercial por acá por la costanera y ella llegó con joyas de oro, con chaqueta de cuero, bien maquillada, o sea. Yo no poh, yo soy sencilla, tenía que trabajar para mantener a mis hijos, yo no podía andar con tremendas joyas ni nada por el estilo.

Esto se da en la salmonicultura, mientras en el agro sucede algo similar, porque al momento de seleccionar trabajadoras, los contratistas rechazan a las mujeres muy delgadas, a las muy gordas, a las sobre 40-45 años porque no las consideran aptas para el trabajo, porque estas características físicas hacen que sean consideradas *lentas* y afectan el trabajo general, sobre todo si es a trato.

Los criterios que se utilizan, indican, para promover o ascender a los empleados, se relacionan con la dedicación a la empresa, con relaciones de amistad o parentesco con mandos medios y con la no-pertenencia al sindicato, según las entrevistadas. Se observa un acceso restringido de trabajadoras a cargos de responsabilidad, mandos superiores o medios, concentrándose un gran número de ellas en puestos de producción directa, en condiciones de empleo precarias y los más bajos salarios, con escasas posibilidades de promoción. Contradictoriamente, en los dos sectores los sindicatos están compuestos mayoritariamente por mujeres que también asumen puestos de dirección en sus organizaciones.

Existe una idea generalizada que quien reclame derechos es una persona revoltosa que puede ser tildada de “comunista” y que altera las relaciones laborales. Se puede inferir a partir de los testimonios que la vulnerabilidad del empleo les intimida y coarta para participar en las organizaciones, sin embargo las trabajadoras han terminado valorando el papel del sindicato. MN señala que se incorporó:

(...) como socia por las injusticias, porque me aburrí, me cansé porque dentro de la sección donde yo trabajaba teníamos un supervisor que es machista, siempre que llegaba un hombre y le decía tal persona hizo esto o lo otro, él tomaba la decisión de castigar a la persona pero nunca se preocupaba de ver si lo que le estaban diciendo era verdad o mentira, llegaba y castigaba. Llegó un momento que estábamos conversando con un grupo de amigas: por qué no nos inscribimos en el sindicato, puede que de repente obtengamos algo, no fue una necesidad específica de estar adentro sino que fue de tratar de apoyarnos de alguna forma.

A las personas que entran a las empresas se les sugiere que no se afilien a los sindicatos, porque de esa forma pueden tener posibilidades de promoción y si existe un puesto disponible, en general, reciben la recomendación a través de los mandos medios de retirarse del sindicato.

Se mencionan casos de acoso sexual, por parte de los compañeros de trabajo y los jefes directos, los cuales se denuncian marginalmente y son desconocidos por las empresas. Se hace “oídos sordos” para este tema y, en general existe indiferencia, aunque pueden llegar a cambiar a alguna persona de sección en el caso de la salmonicultura, pero no se toman medidas drásticas y se pasa por alto. Hay una solidaridad de género entre hombres que esconden las acciones entre ellos, casi siempre dejando a la víctima como culpable y, si se trata de un superior administrativo o de producción hace lo imposible por despedir a la trabajadora. MS señala en este sentido:

(...) el mismo acoso laboral y el acoso sexual con las mujeres también, cuántas veces hubo personas que lo vivieron: “oye si tú no sales conmigo te echo” y eso desgraciadamente el miedo de las personas y antes como no nos amparaba ninguna ley, entonces sucedía y se pasó en banda todo ese tema...

En general, las empresas respetan los principales derechos asociados a la maternidad, como no es clara la posición de las empresas respecto de test de embarazo al iniciar contrato y se manifiesta cierto hostigamiento o presión verbal para que no queden embarazadas, incluso se las arremete como señala MS “Yo recuerdo un jefe que dijo una vez: no es a la madre que se cuida sino al que está por venir al que va a ser más allá, al chileno del mañana.”

Muchos empresarios de la salmonicultura manifiestan que “La mujer embarazada no produce”, según indica MN y agrega:

(...) se respeta el trabajo liviano para las mujeres hasta los 5 meses ese es el drama que tenemos estos días porque antes cuando una mujer se daba cuenta que estaba embarazada presentaba sus papeles y subía a materiales y así no estaba expuesta al frío, al agua, a tener cualquier accidente, ahora no, los perlas encontraron que era demasiado abuso, que se estaban embarazando mucho y ahora las quieren tener hasta los 5 meses en planta trabajando y desgraciadamente la ley lo permite, porque ellos les van a colocar silla...

Las mujeres entrevistadas indican que, en general, son víctimas de maltrato verbal tanto de los subcontratistas como de los administradores o encargados en los predios agrícolas, packing y huertos.

■ Salud y Seguridad en el Trabajo

En términos de seguridad en el trabajo, si bien existen en algunos lugares de trabajo reglamentos de seguridad, trabajadores y trabajadoras no siempre los conocen. Las empresas formalmente cumplen con lo exigido por la ley, sin embargo no se practican los procedimientos del “derecho a saber” establecidos en el Código del Trabajo, donde cabe al empleador dar a conocer las condiciones de trabajo, las normas de seguridad y los implementos de protección obligatorios. Estos implementos, como obliga la ley, debieran ser responsabilidad de la empresa y entregarlos a cada trabajador y/o trabajadora, sin embargo al no existir la conciencia de la obligatoriedad de su uso para proteger su salud, no son exigidos. Esta conducta también se explica por el miedo a exigir derechos y el temor a las represalias.

La conducta de las empresas en la salmonicultura no contribuye a mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras, pues según datos de la Dirección del Trabajo y de la Asociación Chilena de Seguridad ocupa el segundo lugar después de la construcción en la tasa de accidentabilidad nacional, que en el año 2007 alcanzó un 8,27%. En los últimos 2 años ha habido 14 fallecimientos de buzos, entre los 4000 que trabajan, casi en su totalidad subcontratados, distribuidos en 350 centros de cultivos, quienes deben salir a trabajar incluso cuando la autoridad marítima decreta el cierre de puertos por mal tiempo, pues algunos empresarios les obligan por razones de la producción.

En general, entre las trabajadoras de ambos sectores existe escaso reconocimiento de enfermedades de carácter laboral como: lumbago, tendinitis, las respiratorias, insolación por exposición al sol. También estas enfermedades, en muchas oportunidades son catalogadas prevalentes por los prevencionistas de riesgos y las mutuales de seguridad, para no asociarlas al trabajo y no asumir las responsabilidades. Hacen mención especial al sostenido aumento de las enfermedades psicológicas, como la depresión y el stress. Entre los accidentes laborales más frecuentes están las caídas, golpes y cortes.

Tanto para las enfermedades y accidentes, las trabajadoras informan que no siempre son derivadas a la Mutual de Seguridad, sino que se las lleva a hospitales o postas para que no sean registrados como producto del trabajo, salvando de responsabilidades a la empresa o al empleador, eludiendo el pago de seguros y rehabilitación, además porque existen incentivos económicos para sub declarar tasas de accidentabilidad por el riesgo de aumentar el costo de las pólizas en el futuro.

En muchas empresas de la salmonicultura existe una Política de Prevención de Riesgos, incluso en algunas se realizan series de ejercicios compensatorios diarios, pero muchos trabajadores y trabajadoras no los realizan por falta de incentivos, ya que los minutos ocupados en esta dinámica afecta el bono de productividad. También existe reglamento interno, Departamento de Prevención de Riesgos y Comité Paritario, pero casi siempre el experto en prevención de riesgos contratado por la empresa, se relaciona muy poco con los trabajadores y las trabajadoras, por lo que existe poca conciencia de los riesgos y sobre las medidas de prevención.

➤ **Higiene y derecho a saber**

En el trabajo agrícola las condiciones laborales incluyen lugares de trabajo que no cumplen con requisitos básicos de sanidad e higiene establecidos en las normas vigentes, como baños y duchas separadas para trabajadores y trabajadoras, agua potable, comedores, alojamiento para trabajadores migrantes. En relación al trabajo en huerto, JH indica “(...) *las veces que yo trabajé en el huerto no teníamos un lugar digno donde comer, no nos daban agua... teníamos que llevar agua de la casa.*”

La Dirección del Trabajo señala que más de la mitad de las infracciones dicen relación con las condiciones de saneamiento básico en predios, huertos y faenas al aire libre. SS y JH señalan, respectivamente:

Lo peor de trabajar como temporera es la cosa de los baños, lo del agua, de que no se pague lo que corresponde, o sea, si es rico trabajar de temporera yo creo que a mucha gente le gustaría, si no fuera por las condiciones y por lo del sueldo, lo mejor es trabajar al aire libre y estar en contacto con la gente... pero hay predios en que no tienen nada para proteger a los trabajadores, cuando van a fiscalizar escondían a los trabajadores, no les tenían agua, no les tenían contrato, no les tenían lugar dignos para comer, nada...

Ahí mismo donde trabajo yo, están con las buenas prácticas, empezamos la temporada super bien, pero ya cuando van como dos meses empieza que falla el jabón, que ya los delantales no están al 100% limpios, que ya no están respetando el horario de retirarse del trabajo y empiezan de a poquito a meterle más horas a la gente, y cosas así, entonces eso la gente lo aguanta por la necesidad

En las plantas de proceso de salmones, donde trabajan casi todas las mujeres –en una relación de 9/10 personas- los tiempos de ir al baño son controlados. JM señala “(...) *a uno le dan 10 minutos para ir al baño, si uno se pasa de los diez minutos entra en un ranking de malos trabajadores por demorarse y eso es una causal de despido. Una vez al día se puede ir al baño, en la mañana o en la tarde*”.

➤ **Prevención de riesgos: locales de trabajo, uso de químicos, tratamiento de desechos y contaminación ambiental**

El control del ruido, la iluminación, la temperatura, la ventilación y la higiene constituyen algunos de los objetivos principales de la seguridad y salud en el trabajo con vistas a lograr un ambiente favorable en cualquier puesto de trabajo.

Entre los principales accidentes del trabajo que informan las entrevistadas en la salmonicultura están las caídas, producto del suelo mojado que es una condición permanente en los lugares de trabajo. El ritmo que se imprime al procesamiento de gran cantidad de peces con el uso de herramientas cortantes, también provoca accidentes de este tipo. El ambiente en el que se desarrolla el trabajo es relatado por una trabajadora en una planta de proceso:

Muchas veces se está las ocho horas de pie, lo que ha provocado abortos espontáneos en algunas trabajadoras por las duras condiciones laborales. Hace un año, dentro de la empresa dos mujeres sufrieron pérdidas.

En otro plano, las trabajadoras informan que el alimento de los salmones contiene gran cantidad de medicamentos, entre ellos antibióticos, pero los salmones no consumen completamente las raciones, que terminan depositadas en el fondo marino o siendo consumidas por peces pelágicos de la zona, que son capturados por pescadores artesanales y consumidos por la población local. JM tiene la sensación que después del cambio del habitat “(...) ahora la gente se enferma más y por tiempos más largos, los remedios no hacen nada...”

El uso excesivo de antibióticos en la actividad busca economizar los costos de producción, que son más baratos que las vacunas, con gran impacto ambiental y sanitario pues los antibióticos actúan como agentes residuales en los alimentos, conservando su capacidad antibiótica, lo que puede provocar, por ejemplo, disminución de la flora bacteriana en los humanos, lo que potencialmente facilita y agrava las infecciones intestinales. También, indican los especialistas, los antibióticos residuales en los alimentos pueden producir efectos colaterales, como alergias y otros cuadros tóxicos que dependen del grupo de fármacos usado originalmente en los salmones.

Los grandes problemas en el trabajo de la agroexportación se refieren a la protección en materia de seguridad y salud. El uso de los medios de protección y el uso de sustancias agrotóxicas son los que más registran violaciones de los procedimientos establecidos, casi siempre por falta de comunicación y poca formación de habilidades, además de la fatiga, la carga mental y el estado emocional de esta actividad laboral.

Respecto de la información y el derecho a saber, SS indica “(...) y nadie sabía nada, nadie estaba informado porque nunca dijeron cómo funciona, aunque dicen que cuando uno firma el contrato uno aprueba que recibió el reglamento que nunca hemos conocido...”

Recuerda JH:

(...) en el campo uno respira puros químicos por todos lados, es como que los bronquios están cansados de respirar ese aire feo cuando uno está comiendo y esta llegando el olor al líquido que le ponen a las plantas, o de repente uno toma la fruta y se olvida que están con plaguicidas y ya consume el alimento, la gente esta enferma de la columna, las mujeres están enfermas de las manos, de repente una ve a las mujeres con las manos con los huesitos como salíos, se quejan mucho las mujeres de la piel, nos envejecimos de la piel muy rápido (...) yo como estoy en packing veo como es fresquito llega la gente del huerto... cansadas las caras, todas mojadas de transpiración y todo el cuerpo acalorado y yo digo cómo pueden soportar esas calores, adonde no corre un viento, nada... y hay que hacerlo, no queda otra; entonces con todo esto la gente se va haciendo cada vez mas daño, porque tienen que estar a todo el sol y tener que estar igual...

Agregan SS y AO, respectivamente, destacando la falta de cumplimiento de las empresas en términos de los medios de protección y la prevención :

(...) dentro de los predios, he tenido de alergia, problemas a la vista, picazón, y dermatitis, el fiscalizador le dijo a mi contratista que tenía que pasarnos bloqueador, gorro y pañuelo, pero el nunca lo entregó y cuando yo estuve trabajando ahí trate de decirle... creo que justamente un día llevó bloqueador y en la mañana les dio un poco a unas, pero fue sólo un día...

(...) me dio un lumbago y el médico me prohibió trabajar en los huertos y se me trasformó en crónico, todos esos años en la humedad, porque no era en lo único en que yo trabajaba, también trabajaba en el maíz, despigando y quebrando maíz, cosechando, y es terrible, el despigar pagamos el noviciado porque no sabíamos que teníamos que ir con ropa de agua y quedamos empapadas enteras, tú no tenías una pieza seca de ropa en el cuerpo, nada seco, y la ropa se te secaba en el cuerpo y aguantar que te fumigaran encima, cuando estábamos en los parrones igual, pasaba la avioneta en ese tiempo nadie conocía las normativas, ni idea nada de nada... yo me acuerdo que de lo único que nos preocupábamos era cuánto nos iban a pagar y cuál era el día libre que teníamos...

Una alta proporción de trabajadores y trabajadoras asume que la empresa donde trabaja no contamina el medio ambiente, aunque después de reflexionar apuntan que en la salmonicultura hay contaminación acústica y hedores, tanto del propio trabajo como de sustancias (amoníaco) usadas en la producción.

En el caso de la agricultura, un grupo importante de personas que trabajan cree que la empresa donde trabaja no contamina el medio ambiente, de la misma forma desconocen los plaguicidas que son aplicados en su lugar de trabajo. Una trabajadora –EM- que sufrió intoxicación señala:

(...) los vimos a unos 10 metros de distancia a los fumigadores, vimos un polvo así como un oxígeno y siguieron caminando, nosotros nos paramos en el desagüe y, mi esposo empezó a gritar porque justo salimos como 5 personas para afuera, y él empezó a gritar que no siguieran, que estábamos nosotros y, uno de los fumigadores respondió que ellos eran trateros y a ellos les pagaban por trabajar, que ellos seguían fumigando.

Para los trabajadores y las trabajadoras esto no constituye una preocupación por desconocimiento de la importancia e impacto de los problemas ambientales en su vida diaria, en la de su familia, de su comunidad y del país, puesto que no vinculan lo local con lo global. En este sentido se vuelve necesario, apuntan las dirigentas que los organismos públicos especializados –Ministerio de Salud, CONAMA- promuevan los temas ambientales emergentes como los referidos al agua, el calentamiento global y el uso racional de la energía, que demandan la corresponsabilidad ciudadana, el autocuidado y la exigencia a las empresas, sobre lo que JH informa:

(...) lo peor es que aquí hacen fumigaciones nocturnas, entonces quién los controla y qué productos están aplicando, mira yo sé, estoy conciente que hace un tiempo atrás se aplicaron productos caducados y vencidos, y no pasa solamente aquí, en varios huertos de acá...

En términos de las cuestiones más prácticas, en los predios no siempre se cumplen las obligaciones de la empresa para las bodegas, donde no hay rigor en el orden, aseo y bodegaje de productos plaguicidas, como en los packing existen impactos por el problema acústico por la cantidad de máquinas (partidoras de fruta, traslado de frutas y latas, etc) y no siempre reciben tapones de oídos.

■ Trabajo infantil

Para la agricultura, la presencia de personas menores de edad en las faenas se da en la temporada de cosecha, cuando las familias autorizan a hijos e hijas o trabajan sin contrato. No se ve explotación de menores hasta 15

años, aunque la mitad de las personas consultadas indicaron que hay menores de 18 años trabajando sin la autorización legal de sus padres o tutores. Lo cierto es que no existe una clara noción en torno a normativas de trabajo infantil, y cuando niños, niñas y jóvenes trabajan, lo hacen en tareas iguales a las asignadas a personas adultas sin considerar edad. Es necesario considerar que el trabajo infantil existe como parte de las estrategias de sobrevivencia familiar rural, aunque se da una tendencia al aumento en la escolarización, correspondiente con la preocupación de las familias para ofrecer oportunidades sociales a sus hijos e hijas.

En la salmonicultura no hay presencia de menores de edad pues las empresas proyectan una imagen de cumplimiento de la ley en este ámbito, sin embargo la percepción de las trabajadoras es que son considerados trabajadores/trabajadoras de poca productividad, lentos en sus tareas, con menos resistencia y capacidad física que las personas adultas. Hay estudiantes en práctica, por cortos periodos, en tareas muy específicas y trabajan en las mismas actividades que el personal estable.

Conclusiones

La OIT define el trabajo decente como como “*El trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores*”²⁰, destacando la idea de seguridad en el trabajo y la necesidad de participación. Para tales efectos, la Organización Internacional del Trabajo ha determinado el cumplimiento como convenios fundamentales para defender los derechos de quienes trabajan, por los graves problemas acarreados por la globalización sobre los derechos laborales:

- Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- Convenio N° 29 sobre el trabajo forzoso, 1930
- Convenio N° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- Convenio N° 138 sobre la edad mínima, 1973
- Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, 1951
- Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Convenio N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Esto significa, entonces que un Estado signatario de tales convenios está dispuesto a jugar un papel activo en la efectiva aplicación de los derechos de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Chile, siendo signatario de los convenios fundamentales, aún tiene pendiente las reformas que garanticen

Las relaciones laborales son un elemento en construcción en las actuales democracias, frente a las tendencias de cambios productivos y los efectos sobre trabajadores y trabajadoras que hasta ahora se siguen mostrando inequitativas. Las condiciones de empleo, salarios y las condiciones de vida de trabajadoras y trabajadores deben contar con un Estado garante de los derechos humanos, que regule y controle la empresa privada en sus obligaciones públicas, las políticas de promoción y mejoramiento del empleo, la inversión y de la protección al medio ambiente y, en un país como Chile, generar las políticas redistributivas del ingreso.

Desde el mundo laboral se vuelve necesario promover la organización de trabajadores y de trabajadoras, así como procesos de formación y educación a grupos y sindicatos, por una participación crítica y activa que les permita situarse como interlocutores válidos en los procesos de diálogo social, tanto con las empresas, las autoridades locales así como con otras organizaciones ciudadanas, en pro del trabajo decente, con metas simultáneas de justicia y equidad para hombres y mujeres.

Las voces de las mujeres deben sumarse a las de toda la sociedad, pero necesitan ser visibilizadas, socializadas y percibidas como válidas y merecedoras de respeto, consideración y discusión pública, en un mundo que enfrenta nuevas respuestas para problemas que se conocían, como las nuevas formas de explotación del trabajo externalizado y flexibilizado, los problemas ambientales globales y la necesidad de enfrentar el uso eficiente de la energía.

Frente a estas necesidades, el enfoque de género nos permite subrayar las necesidades particulares de un sector de trabajadoras, así como reconocer y considerar los intereses estratégicos que permita a las mujeres trabajar en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, según indica la OIT²¹ y participar de la sociedad en igualdad de condiciones. Esta variable de análisis socio-económica que permite redimensionar y analizar roles, responsabilidades, obligaciones, oportunidades y necesidades de hombres y mujeres en un contexto determinado, tiene un profundo sentido político para comprender, por ejemplo, la no-discriminación, otro aspecto que define un trabajo decente y que necesita ser atendido, porque las mujeres

²⁰ Somavía, Juan. 2000 “Introduction”, en *Globalizing Europe. Decent work in the information economy*. Informe del Director General, Sixth European Regional Meeting (Ginebra, OIT), 2000.

²¹ SOMAVIA, Juan, Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT, documento presentado a la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC (30 nov.- 3 dic. 1999), <http://www.ilo.org>.

chilenas son claramente discriminadas con relación a los hombres en el trabajo y, según la OIT²², la brecha de diferenciación en desmedro de las mujeres va en aumento, lo que está siendo enfrentado actualmente desde el estudio de la ley de brecha salarial.

Existen dos razones gravitantes que mantienen el aumento de la tasa de participación de mujeres en los dos sectores que hemos examinado. De un lado está que la inserción laboral femenina responde de manera más sensible a las oscilaciones de la economía y la vulnerabilidad laboral asociada a los patrones de empleo que permiten ocuparse a las mujeres principalmente en empleos inestables, temporales, precarios o peor remunerados, que difícilmente permiten acumular experiencias, mejorar los salarios, capacitarse, y la promoción a mejores puestos, por lo que el desempleo femenino tradicionalmente es mayor que en los hombres, en términos relativos.

Por ejemplo, la “nueva” ocupación laboral de temporada agrícola responde a una nueva lógica laboral que atañe a las demandas de la agricultura de exportación producidas por la agro- industria que, con las nuevas tecnologías de producción aumentó los volúmenes de plantaciones y con esto, la cantidad de mano de obra requerida para los períodos de cosecha que se hicieron cada vez más extensos en la faena, hicieron crecer la oferta laboral para mujeres en esos meses siendo menor el resto del año. Esta temporalidad va en desmedro de la posibilidad para ellas prosperar en el trabajo, así como obtener mayor estabilidad y pertenencia, sin olvidar que el rol dentro del núcleo familiar que cumplen las mujeres, demanda una cantidad de tiempo y esfuerzo que no facilita su participación en organizaciones sindicales, a pesar de eso de todas formas hay mujeres que se atreven a dar este paso y tomar parte en la acción sindical, incluso más, asumen cargos de dirección en las organizaciones.

La declaración gubernamental de transformar a Chile en potencia agroalimentaria exige realizar las reformas que promuevan y refuercen la sindicalización y la negociación colectiva, ya que instala la necesidad social de observar las condiciones laborales y ambientales en los distintos sectores, sobre todo en la agroindustria donde, según hemos comprobado en los monitoreos, los empresarios agrícolas acuerdan unilateralmente las tarifas y regalías que ofrecerán a sus trabajadores y trabajadoras, por lo cual una medida democrática sería permitir una negociación articulada territorialmente de las organizaciones sindicales agrícolas. La forma justa sería establecer negociaciones territoriales para trabajadores y trabajadoras agrícolas temporales y permanentes, fórmula que también permitiría incorporar al derecho a negociación a los temporeros y temporeras, estableciendo en el campo una relación no discriminatoria, a igual función igual salario, cortando de paso el abuso de subcontratistas y enganchadores.

En la salmonicultura, por las características del sector, muestra la contradicción que en el país se vulneren y se evidencien dobles estándares de las normativas internacionales para esta industria que tiene asentadas empresas multinacionales (casi un 40%), que debieran considerar el cumplimiento de esos estándares y no sólo las ganancias del empresariado nacional e internacional.

La industria de cultivo de salmónidos que opera en la zona austral ofrecía hasta el año 2007 cerca de 50 mil empleos directos e indirectos, de los cuales más del 50% de la mano de obra correspondía a mujeres. Esta característica no ha cambiado, a pesar de los miles de despidos por la crisis desatada en la industria salmonera, a raíz de la proliferación del virus ISA, que ha causado desde el primer trimestre de este año hasta hoy más de 3000 despidos entre sus trabajadores/trabajadoras directos, si se consideran las informaciones de 8 empresas de la Región de Los Lagos y la de Aysén. Las consecuencias sociales son cuantiosas por la pérdida de sustento para miles de hogares relacionados con la salmonicultura, junto a la afectación a otros sectores como la pesca artesanal, el comercio y otros.

Las consecuencias sociales para trabajadores y trabajadoras habrían sido aún más graves si los ojos del país y el mundo no hubieran estado puestos sobre el comportamiento irresponsable de esta industria. De igual modo, si no existieran organizaciones de trabajadores y de trabajadoras fuertes, que se han ido desarrollando en el tiempo, con experiencia y poder de negociación, junto al apoyo activo y vigilante de organizaciones sociales y no gubernamentales, las empresas podrían haber hecho un proceso muchos más catastrófico en los planos social y ambiental.

Las empresas se han visto obligadas a negociar condiciones de despido, convocando para ello a los sindicatos con los que han acordado los montos en dinero y otros beneficios que los o las afectadas han de recibir, que

²² “Desafíos para la igualdad en el trabajo: Chile”, Oficina de la OIT para el Cono Sur, mayo de 2007

en algunos casos van más allá de lo que la legislación obliga y junto con ello, han acordado también respetar y cumplir los acuerdos asumidos, ya que los y las dirigentes han cumplido con su rol de asistir a sus representados y representadas y fiscalizar que los planes de desvinculación acordados con las organizaciones sindicales sean cumplidos, no sólo firmados.

La actividad sindical también ha hecho reaccionar a instancias gubernamentales para exigir a las empresas la resolución de los problemas sanitarios, así como la mitigación de los impactos sociales. Las empresas se han comprometido a no dismantelar instalaciones y han prometido volver a reabrir centros y plantas una vez superada la crisis, yendo a contrapelo de su Presidente Cesar Barros, quien amenazó con trasladar los procesos a países asiáticos, buscando con ello vencer la resistencia de los trabajadores y las presiones gubernamentales.

Los y las dirigentes saben que por ahora los niveles de contratación no retomarán los índices existentes previo a la aparición del ISA, por ello es que la capacitación hace parte de un convenio firmado recientemente con el Ministerio del Trabajo con el que se busca entregar herramientas para que trabajadores y trabajadoras puedan desempeñarse en otras áreas y se reinserten en el mundo laboral.

Este y otros temas pendientes, como el impacto medioambiental que provoca su accionar, plantean con fuerza la exigencia de mejorar los estándares de la industria salmoneera en todos sus aspectos, principalmente los socio-laborales y ambientales. Esto debe hacerse a la par de que se resuelven los actuales problemas sanitarios provocados por el ISA, pues esta industria no se puede trasladar a otras regiones arrastrando sus malas prácticas que provocaron la actual crisis, exigencia que ha llevado a plantear a algunos parlamentarios que se declare una moratoria a la extensión de cultivos salmoneeros hacia la duodécima región.

Las trabajadoras aspiran que las empresas sigan generando puestos de trabajo en la zona, cumplan con la legislación laboral y de medio ambiente, y contribuyan a mejorar los empleos y la calidad de vida local.

En síntesis, el desarrollo de las agroindustrias y de otras industrias de exportación, como la salmoneicultura, ha sido uno de los factores clave en el aumento del número de mujeres económicamente activas, lo que ignora deliberadamente el trabajo de la mujer en el hogar, como si esa actividad no fuera tan activa como otras.

Las mujeres al tener una mayor participación en el mundo del trabajo, cambian su autovaloración y se desarrollan personalmente buscando otros reconocimientos sociales como trabajadora y como mujer, lo que también impacta la relación de poder intrapareja, sobre todo si las mujeres en muchos hogares son el principal sostén familiar. Otro fenómeno asociado es el aumento sostenido de la jefatura de hogar femenina.

En el marco de los resultados de la encuesta Casen 2006, existen 1.866.673 hogares encabezados por una mujer en Chile alcanzando un 35,1% del total nacional, que se definen porque son las mujeres quienes aportan el principal sustento económico de su familia, con hijos y/o nietos bajo su responsabilidad. En el caso de las regiones donde se ubican los sectores que examinamos, la instalación de empresas exportadoras ha impactado la evolución de las jefaturas de hogar vinculadas a la incorporación al trabajo de las mujeres. Según la misma fuente, en Los Lagos la jefatura de hogar femenina pasó de un 17,6% en 1990 a un 27% en el 2006 y en el Maule 19,7 en 1990 al 25,3% en 2006.

La inserción laboral de las mujeres entrevistadas tiene las características que hemos presentado en estos dos sectores, que el año recién pasado han registrado movilizaciones en defensa de los derechos y condiciones de trabajo en la agroexportación y la defensa de las fuentes de trabajo en la salmoneicultura.

En ambos casos, una nueva generación de mujeres ha dado muestras de gran energía y combatividad, siendo capaces de vencer las innumerables trabas que hasta hoy existen para su incorporación al mundo del trabajo, para su desarrollo personal y, en particular, para su desempeño como dirigentes. Es, precisamente, en estos movimientos donde se ha evidenciado la presencia de la gran cantidad de mujeres, entre las cuales sus dirigentes se han destacado en las acciones y gestiones desarrolladas para dar a conocer la realidad laboral de la agroexportación y la salmoneicultura, y establecer un diálogo con otros actores sociales –empresarios, Estado, privados, organizaciones sociales- para conseguir respaldo y acuerdos alrededor de sus legítimas demandas.