



Dirigentas



El arduo caminar de las mujeres trabajadoras en la lucha por sus derechos

Silvia Eloisa Fernández Venegas y Ana Becerra Widemann

Índice

Presentación	3
Salir a trabajar por necesidad en lo que sea y como sea.....	4
Los contratos de trabajo no siempre garantizan los derechos y posibilitan abusos.....	6
Extenuantes jornadas de trabajo	8
Sindicatos: claves en la mejoría de las condiciones laborales	10
¡Sigue lejos el salario ético!.....	11
Sin Negociación Colectiva no se garantizan derechos	13
Existe discriminación laboral	14
Alta accidentabilidad y enfermedades laborales por falta de higiene e inseguridad en faenas	16
Agrotóxicos, malas condiciones de trabajo y exceso de antibióticos siguen causando daño a trabajadoras y trabajadores	17
Logros del sindicato.....	19
Rompen las trabas para formar y hacer parte de los sindicatos ...	20
Dirigentas en un mundo de hombres: el cambio ha comenzado ...	23
La inequidad desde el trabajo a la sociedad.....	27
Yo mujer trabajadora	28
Yo mujer mamá-jefa de hogar	28
Yo mujer dirigente	31

*Agradecemos a las trabajadoras que nos permitieron entrar en sus casas y en sus vidas.
Vaya para ellas nuestro testimonio de gratitud y reconocimiento.
Con admiración y respeto dedicamos esta publicación a
Ana, Iris, Jacqueline, Jennette, Leticia, Miriam N., Miriam S. Rosa y Sonia.*

El concepto género no es sinónimo de mujeres como se asocia falsamente porque ellas son, principalmente, quienes han luchado contra la marginación histórica, social, política y económica de la mitad de la humanidad en un sistema social, 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, así como el reconocimiento de sus procesos de crecimiento personal y colectivo por la construcción de nuevas y transformadas relaciones entre mujeres y hombres.

En particular, enfoca la dimensión laboral, aunque no se desestiman características psicológicas y culturales, en el marco de funciones y roles en que la sociedad les valora y jerarquiza.

Esta visión transversal de la perspectiva de género permite construir conocimiento 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, trabajadoras dirigentes de la agroexportación y la salmonicultura, la mayoría de ellas comparte un origen familiar rural, ya que la instalación del sector salmonero absorbió una primera generación de trabajadoras industriales provenientes de familias campesinas locales, quienes han manifestado que no volverían a la vida rural por los profundos contrastes, sociales y de género tradicionales y la organización productiva y doméstica, que históricamente han aislado y relegado a las mujeres en el campo.¹

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 actividades de monitoreo acerca de las condiciones laborales y ambientales en empresas agroexportadoras y en empresas salmoneras de Chiloé, entre otras, para conocer sobre cumplimientos e incumplimientos de derechos laborales y cuestiones de equidad de género - expresada en la configuración de la plantilla de funcionarios y descripción de cargos. También 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 principios de la OIT para el trabajo decente.

Este documento de trabajo recoge el testimonio y el análisis de entrevistas en profundidad realizadas a tres dirigentes sindicales de la agroexportación y a seis dirigentes sindicales de la salmonicultura. Con esta técnica e instrumento se dio la posibilidad de resignificar la realidad y la memoria/experiencia de esas mujeres sobre los problemas sociales y laborales, así como

¹ Ver: Desarrollo rural, formación y género. Disponible en <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/rural/genero/perspect.htm>

destacar sus visiones, percepciones y sentires respecto de su vida laboral y personal, entendiendo que la progresiva incorporación de las mujeres al trabajo remunerado fuera del hogar, en las más variadas áreas de la producción, ha provocado un cambio tanto en sus roles reproductivo y comunitario, productivo y de sus responsabilidades, como en sus visiones sobre las necesidades básicas.

Estas entrevistas hacen parte de nuestra propuesta de investigación acción², cuyo principio central considera el concepto de la educación liberadora de Paulo 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, que 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.

En esta línea de pensamiento y acción, presentamos un análisis basado en las entrevistas, en que abordamos junto a cada una de las mujeres los temas relativos a su desarrollo personal en la participación social y laboral.

Salir a trabajar por necesidad en lo que sea y como sea

La agroexportación y la salmonicultura comparten características similares en cuanto al componente laboral femenino, puesto que han incorporado gran cantidad de mujeres, por los varios momentos de sus procesos productivos que demandarían destrezas catalogadas como femeninas para ciertos tipos de trabajo, como la motricidad fina por la precisión que requieren ciertos procesos, productos que necesitan ser tratados con delicadeza porque son frágiles, sin embargo pueden –como muchos otros- terminar

siendo los empleos más precarios al final de la cadena productiva, con salarios más bajos y en peores condiciones de trabajo.

Comenzar a trabajar remuneradamente tiene correspondencia con el nivel de formación escolar que alcanzaron estas mujeres y con la oferta disponible en el lugar donde viven o en sus alrededores. Muchas de ellas vieron una oportunidad tanto en la salmonicultura como en la agroindustria puesto que, en principio, no les exigía mayor escolaridad para postular a algún puesto de trabajo, el cual depende de las destrezas físicas y motoras que se pueden demostrar o desarrollar en el propio desempeño de las tareas asignadas. También ha de considerarse que los tipos de trabajos que las entrevistadas realizan, corresponden a procesos primarios productivos y, cuando son secundarios, de todas maneras se caracterizan por requerir gran cantidad de mano de obra, ya sea de manera temporal o permanente.

Con ellas abordamos no sólo las determinantes económicas que las motivan a ingresar a un trabajo remunerado fuera de su hogar, sino a partir de ahí conocer cómo ellas expresan su experiencia, los cambios que han apreciado en su vida y cómo se han desarrollado hasta asumir cargos de representación sindical.

Tenía que trabajar para mantener a mis hijos, pero actualmente la mujer se interioriza que de alguna forma una parte de la vida es trabajar y el resto es descansar... es como una cosa social que la mujer tiene que trabajar, que unas lo hacen por necesidad como nosotras y otras lo hacen por independencia personal, pero ya la mujer tiene eso, que tiene que trabajar... (Miriam N.)

Las razones reflejan una multiplicidad de motivaciones, relacionadas en primer término con constituirse en un aporte al presupuesto familiar afectado por el bajo salario de la pareja y la precariedad de su trabajo.

Yo tenía como 18 años... imagínese ahora tengo 43, son como 24 años que llevo trabajando. Me puse a trabajar porque empecé a tener hijos y estábamos muy mal económicamente y los niños necesitaban crecer normales. Uno trabaja en la

² Ver: Observancia Laboral para el Fortalecimiento Ciudadano (Silvia Eloisa Fernández y Martín Pascual) In: Gestión y Organizaciones: una mirada ciudadana y renovadora, Santiago, LOM, 2008. ISBN 978-956-8709-14-3. También disponible en <http://www.global-labour-university.org/171.html>, como documento presentado en "Internacional Conference/Global Development:challenges for Union strategies", organizada por Global Labour University, Campinas, Sao Paulo, Brasil, 28-29 abril 2008.

temporada todo para ir ahorrando pa'l resto del año, porque después no hay trabajo... (Jacqueline)

Otras mujeres se vieron en la necesidad de trabajar fuera de su casa puesto que sus relaciones de pareja estaban afectadas o habían terminado, lo que las transformó en jefas de hogar y único sustento de su familia.

Comencé a trabajar como temporera para ayudar en los ingresos familiares y obtuve empleo por medio de familiares y luego por redes de conocidos que se fueron formando con el paso de los años...fue por necesidad, además era en la época en que mi marido tomaba hartos, mi marido es alcohólico rehabilitado, entonces por problemas económicos me vi en la obligación de empezar a trabajar... (Sonia)

Por eso, dejan en evidencia la necesidad de trabajar en lo que surgiera y soportar condiciones precarias, siempre con la esperanza de mejorar.

Entré a trabajar porque me vine a vivir a Chiloé. Como nunca había trabajado y como en esos tiempos todavía estaba casada... las cosas no andaban bien porque mi esposo se gastaba la plata en otras cosas... en alcohol... era temporera primero (en una salmonera) y a las temporeras son a las que más las explotan ... más que a los indefinidos (...) los indefinidos más menos se relajan cuando va llegando la gente temporera. Así que ahí vi y dije no, esta cuestión es mucho trabajo y tan poca plata, pero así que me fui quedando, después quedé indefinida y aquí estoy... (Jeannette)

Ellas expresan en sus testimonios cuánto debieron esforzarse físicamente en su puesto de trabajo, para demostrar que eran aptas para la función, con disposición a realizar distintas labores, lo que expresa la precariedad de su posición como trabajadoras, sin posibilidad de defender o negociar su función, sólo aceptando órdenes.

Es toda una responsabilidad como mujer aquí en Chiloé salir a buscar y abrirse puertas, no hay otra ...y desgraciadamente se termina en las salmoneras, que son como un boom, que abren puertas y todo, pero a costa de qué... porque cuando yo veo a la gente enferma eso a veces me

da un poco de pena, rabia, impotencia porque la gente gana plata pero a costa de qué ... antes se ganaba más ..., ahora gano \$240.00 por 26 días en el mes, ese es mi sueldo, de lunes a sábado contando sueldo base y bono de producción, más gratificación... pero con eso tú no vives... yo tengo que pagar arriendo... si no estuviera mi sueldo sería un impacto fuertísimo en la familia... (Miriam S.)

La trayectoria laboral en la agroexportación, por su parte, muestra las variadas áreas en que la mayoría de las trabajadoras deben trabajar, pues dentro de las características del trabajo temporal agrícola está la inseguridad del próximo lugar de trabajo y la disposición a trabajar en lo que encuentran.

(...) nos ofrecieron pega en los parrones... ¡ya!... dije ningún problema, llegamos allá y nos preguntaron; ¿saben trabajar ustedes en esto? No dijimos, pero aprendimos rápido... (Ana)

Tampoco saben siempre, cuánto tiempo durará su relación contractual, en qué tipo de fruta u hortaliza trabajarán, cuánto les van a pagar y cuándo, lo que refleja la precariedad de las relaciones laborales a las que se enfrentan en cada temporada.

Empecé ya sea raleando maravilla, cortando porotos granados, lo otro trabajando en el maíz el despanoje³ que se llama. También con el repollo que las semillas de tantas cosas que hay, y en eso trabajamos, cosechando manzanas, o también la cosecha de la frutilla... estuve hartos años yo cortando frutillas y vendiendo, me ganaba a la orilla de camino y le ayudaba a vender a los patrones, por kilo vendía o por cajita. (Jacqueline)

Como el trabajo en la agroexportación dura sólo unos meses del año, las mujeres deben combinar su trabajo con otras actividades también esporádicas que les permitan “dar vuelta el año”, expresión utilizada para referirse a las distintas estrategias de sobrevivencia para conseguir

³ Despanoje es cortar la panoja o flor masculina de las plantas hembra del maíz, para evitar autofecundaciones que contaminen la cruz con las plantas macho. Se realiza antes que empieza el período de polinización, generalmente en el mes de enero. Ella lo explica así: “(...) el maíz semillero que se exporta y ese hay que sacarle la semilla que viene que es el polen, se tiene que dejar solamente al macho, la hembra no puede sacar la semilla hay que sacarla y ese trabajo es super pesado, es inhumano.”

ingresos cuando se ha acabado la temporada en el campo y han de enfrentar los llamados “meses azules”.

Soy temporera en la agroexportación y he trabajado en la viticultura desde hace 8 años con regularidad, pero lo hago salta'o combinándolo con otros trabajos desde hace 17 años, la temporada dura cinco a seis meses en el año, el resto del tiempo vendo ropa usada y otras cosas en la feria o algunos “pololos” en la construcción, en terminaciones y limpieza (Sonia)

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 aunque sea otro capital.⁴ Esta lógica neoliberal de producción consigue alta competitividad a costa de la precarización del empleo en toda la cadena productiva.

Los contratos de trabajo no siempre garantizan los derechos y posibilitan abusos

Los vínculos laborales se deben establecer legalmente, por medio de diversas modalidades de contrato de trabajo, estipulados y tipificados en el Código del Trabajo.

Contrato de trabajo: primer paso para hacer respetar los derechos

En la salmonicultura se firman mayoritariamente contratos indefinidos, dado que es una actividad considerada anual, por lo que necesita una provisión permanente de personal. En el agro, en general, los contratos expresan la gran variedad de relaciones laborales que se establecen de acuerdo a épocas específicas del año, mano de obra intensiva para la temporada con mucha gente y especializada en tareas específicas el resto del año, que requiere de pocas personas.

El trabajo en la agricultura tiene la particularidad de ser estacional, es decir, dependiendo del momento de la temporada (alta-media-baja) varía la cantidad de trabajadores y trabajadoras que se requiere. En el caso de las temporeras, firman contratos temporales, denominados también a trato, por faena o a plazo fijo, sin que exista 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.

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 gané (un juicio) y me tuvieron que pagar todo. (Jacqueline)

La agricultura en el país, como segunda rama económica que presenta altos porcentajes de contrato temporales por obra o faena (después de la construcción), según la ENCLA 2006 alcanza a aproximadamente 400.000 personas⁵ en trabajos de temporada que se precarizan paulatinamente, como indicaron los movimientos reivindicativos del año 2007, cuando sin cuestionar la estacionalidad propia de este sector reivindicaron el reconocimiento de los términos del trabajo decente para sus actividades.

En la salmonicultura, el contrato de trabajo tipifica la función a cumplir como *operaria acuícola* de centro de cultivo o de planta de procesos, genérico en el que caben una serie de funciones y que requieren de la disponibilidad de las mujeres para desempeñarse en varias áreas, a criterio de la determinación de jefes de planta o centro de acuerdo a las necesidades de la producción.

Como una es antigua tiene que prácticamente saber hacer de todo, yo trabajaba en guardarropía, cortando cabezas, trabajé en calibrado, después moldeo, en planta filete, de

⁴ Radrigán, Juan. Algunos elementos para entender el fenómeno de la globalización (documento para la discusión), fotocopia, 2000.

⁵ Según diversos datos oficiales, como el Censo Agropecuario y Silvícola 2007 disponible en www.censoagropecuario.cl

nuevo en guardarropía y ahora estoy trabajando en el pozo que es un plan operatorio de sanidad, ahí tengo que ver con unos químicos y con la rotulación de los productos estoy 2 años y medio... (Leticia)

Lo cierto es que escapa al control de las trabajadoras, ya que no existe especificación de la función a desempeñar, componente que se debiera estipular en el contrato de trabajo, según lo señala el Código Laboral, en tanto acuerdo entre las partes, como expresión del derecho al trabajo, no siempre conocido por las personas que buscan trabajo.

Hice distintas cosas, empecé trabajando como pimbonera⁶ y de ahí me fui a la planta, trabajé en calibrado y para que me califiquen tenía que aprender a clasificar y de ahí estuve en guardarropía y ahora, estoy en lavandería donde se lava el uniforme de todo el personal que está en planta con máquina secadora... ese es mi trabajo ahora... (Iris)

La misma situación se verifica en el agro en donde el contrato las denomina como trabajadora de bodega, de packing o de huerto, significando que deben estar dispuestas a realizar múltiples funciones.

(...) empezamos con el deshoje, raleo de uva y después nos fuimos al packing, durante ese período te paran, antes que empiece el packing, y es como un mes, entonces nos fuimos a ralear ciruela... en una te decían tienen 15 días acá para ralear y nos poníamos a ralear ciruela, cosa que yo no sabía ralear, tuvimos que aprender... (Ana)

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, con la obligación para cumplir con las tareas pues 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.”

⁶ Pimbonera se refiere a la función que realiza una trabajadora dedicada a sacar las espinas del salmón con una pinza especial, actividad conocida como pimboneo.

He trabajado sólo en esta salmonera y ahí he realizado múltiples funciones: clasificadora del producto de calidad Premium, grado, industrial B, industrial y “decomiso”⁷, porciones... otras andamos haciendo carros, otras veces aseo, filetes, pimboneo. Todas funciones relacionadas con el faenamiento de los salmones para su exportación. (Jeannette)

Hay casos de trabajadoras que por su escolaridad tienen una experiencia distinta de inserción, lo que sin ser regular, también es una experiencia que demuestra la valorización desde la empresa a las habilidades personales en virtud de las necesidades específicas de producción, no necesariamente, de un reconocimiento a las cualidades individuales como competencias laborales de entrada.

(...) desde el primer día que llegué a la planta he trabajado en control de calidad, como monitora de control de calidad viendo toda la parte de higiene y manufacturación de productos que cumplan con todos los estándares que pidan los clientes para que cumpla con las fichas técnicas. Estándares de lo que es higiene y peso... (Rosa)

Una contradicción entre escolaridad y trabajo, según algunas trabajadoras, es que algunas empresas ofrecen nivelación de estudios de educación básica y media con el objetivo de capacitar al personal, aunque sin vincularla con promoción. Indica una trabajadora “(...) el día de mañana la empresa va a pedir 4to. medio para lavar pescado, lo mismo que hacemos ahora... eso no es ser trabajadores calificados”.

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 en que no siempre se respeta la ley, aunque haya descuentos del porcentaje legal, no necesariamente consignados en la historia de previsión social de las trabajadoras y los trabajadores en el campo.

⁷ Decomiso es una de las funciones que cumple la clasificadora, retirando los salmones que no cumplen con estándares de calidad para exportación: sin hematomas y sin defectos en la piel. Son clasificados en tres calidades: Premium, industrial y grado. En general, los salmones retirados son usados en la alimentación de casinos de las empresas.

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... (Ana)

La situación previsional de las temporeras es precaria pues ellas cuando son contratadas, en el mejor de los casos se les descuenta imposiciones por cuatro o cinco meses, correspondiente a la temporada que generalmente empieza en septiembre y termina en enero, mientras el resto del año hacen trabajo informal y no imponen. De esta forma, terminan cotizando la mitad de su vida laboral y pierden un porcentaje importante de su pensión final.

Cotizo durante el tiempo que trabajo no más po' que son cuatro meses, pero yo después el resto del año quedo sin cotizar... de repente por ahí cuando mi esposo me da unas monedas me dice: ahorra tú, ahorro personal, también se puede, pero es que uno no puede hacerlo, po' menos en el invierno... (Jacqueline)

La reforma previsional propone una modificación a la relación actual que se da en el campo entre empleador y temporeras. Se espera que el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) pueda motivar acuerdos colectivos para que el empresariado imponga diez mil pesos en la cuenta de las temporeras por los meses en que no trabajan, mediante el descuento de impuestos, apelando a la voluntariedad que supone la reforma para la responsabilidad empresarial.

Falta, por lo tanto, lo más difícil, convencer a los empresarios de la agroexportación que este descuento de impuestos no afecta sus ganancias y estarían cumpliendo su responsabilidad social de proteger a quien produce su riqueza.

Extenuantes jornadas de trabajo

La salmonicultura se desarrolla como un proceso productivo complejo y

No hay garantías para la salud de las trabajadoras

extendido con dos modalidades de trabajo, que parte en las pisciculturas, pasa por los centros de engorda, de cultivo y termina en las plantas de procesamiento. De una parte están los centros de cultivos, internados en un centro de mar, aislados y separados a kilómetros de otras personas que laboran en la misma empresa salmonera, en un tipo de trabajo aislado y peligroso. Allí hay pocas personas faenando y múltiples tareas, realizadas por hombres, no porque las mujeres sean incapaces de realizarlas, sino que 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.

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. (Miriam S.)

Las condiciones en que se desarrolla el trabajo en ambos sectores registra 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.

(...) 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 esta empresa antes que existiera el sindicato (...) sobre todo para la mujer embarazada no había derechos, no había ninguna protección, te bajaban el bono, te bajaban el sueldo... (Miriam N.)

En ambos sectores, 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.

(...) empecé en ese tiempo del boom de esta salmonera que pagaba bien, pero a costa de qué, de 12 horas trabajando... (Miriam S.)

En la salmonicultura, las horas extras son pagadas por la gestión de las dirigencias sindicales y por una regulación que se ha ido dando en 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.

Me hacen contrato por faena... me pagaban un anticipo y mensual, los veinte anticipo y los cinco la liquidación, ahora yo he logrado gracias al sindicato que se me pague el sueldo mínimo y eso es lo que estaba recibiendo yo pero cuando uno trabaja así a trato no tienen que pagar horas extras... si uno trabaja más pagan más, pero nunca me han pagado horas extras... (Sonia)

Esta irregularidad 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.

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 seis. (Jacqueline)

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.

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...(Jacqueline)

En el agro, el trabajo de las temporeras se ha descrito como uno de los más precarios porque es allí en donde se acumula el mayor número de incumplimientos de condiciones de trabajo en cuanto a salud y seguridad, lo que incluye la provisión de elementos de protección por parte de los empleadores. Dentro de este tipo de trabajadoras encontramos también a mujeres migrantes que se mueven de región en región “detrás de la fruta”, las que en algunos casos alojan en campamentos que se disponen para recibirlas o se desplazan todos los días largas distancias para ir a trabajar a los predios.

(...) lo peor de trabajar como temporera es la cosa de los baños, lo del agua, de que no se pague lo que corresponde... (Sonia)

Las mujeres temporeras migrantes internas, que en su mayoría llegan a trabajar por medio de contratistas, relatan que son objeto de

discriminación de parte de sus empleadores puesto que no reciben el mismo trato que las otras temporeras que viven en el lugar. También se aprecia, además de la precariedad de las condiciones en que se desempeñan, como esa situación de incumplimiento se hace tan cotidiana que los problemas de seguridad son asimilados como parte del trabajo, obviando los efectos negativos en la salud.

En los predios, he tenido alergias, problemas a la vista, picazón, y dermatitis, el fiscalizador le dijo a mi contratista que tenía que pasarnos bloqueador, gorro y pañuelo, pero él nunca lo entregó y cuando yo estuve trabajando ahí trate de decirle y no llegó... creo que justamente un día que yo falté llevó bloqueador y en la mañana les dio un poco a unas, pero fue un día...se me enronchaban los brazos y pasaba permanentemente con los brazos hechos tira... pero son cosas que pasan cuando uno trabaja de temporera...(Sonia)

Sindicatos: claves en la mejoría de las condiciones laborales

Las entrevistadas llevan varios años desempeñándose en estos dos sectores, por lo que han experimentado desde las condiciones más duras de trabajo hasta las mejorías progresivas que se han ido logrando con la acción sindical y, por lo mismo, han conseguido formarse una imagen bastante amplia, expresada en sus relatos en los que describen cómo trabajan, tanto en el agro como en la salmonicultura y, en algunos casos, relatan problemas que han debido enfrentar por los incumplimientos y abusos que se cometían, que en algunas empresas siguen sucediendo.

Los problemas que ocurren, se puede decir de trabajo, mujeres con problemas que sufrieron un accidente, que no les pagan o que las cortan sin motivo, eso les dan curso cuando están los periodistas encima no más, cuando hay medios de comunicación de por medio ahí se soluciona por el momento, pero ya después pasado un tiempo se calla todo y vuelve todo atrás, y eso lo estamos viendo ahora nosotros en el campo... (Jacqueline)

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, y 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 cumplir con las exigencias.

(...) la gente se traslada en camiones, siendo que no deberían si los camiones son para transportar animales, cargas pesadas y cosas así... por ejemplo insumos de trabajo... (Jacqueline)

La normativa establece que 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.

En el trabajo de temporada, especialmente, se presentan problemas serios, tanto en el traslado como en el lugar de trabajo. Frente a un caso de intoxicación sucedida en la Región del Maule, queda en evidencia todo tipo de irregularidades.

(...) a lo mejor el plaguicida había ido en el camión antes como también podría haber sido aplicado en el campo... porque como en el mismo camión se trasladan todo tipo de plaguicidas pa' distintos lados a lo mejor se derramó en el camión y bien capaz que la gente se contagió ahí cuando las llevaban y las traían... ¡quién sabe! (Jacqueline)

Suman y siguen las irregularidades.

... 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...(Ana)

En la temporada pasada (2007-2008) un bus que trasladaba a 36 trabajadores/trabajadoras de temporada de Verfrut 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. Según declaraciones de temporeras se hicieron denuncias a la Inspección del Trabajo pero no se fiscalizó a tiempo y tienen el convencimiento que “(...) se podría haber evitado, los buses suelen ir llenos con gente de pie y eso no está permitido...”

Un aspecto a considerar en las condiciones de trabajo, dice relación con los beneficios que han ido consiguiendo los sindicatos, la acción de sus asociadas y dirigentas de la salmonicultura para las trabajadoras embarazadas.

(con el sindicato)... las cosas han cambiado... las cosas para las embarazadas y las nuevas mamás, por lo menos en la salmonera de nosotros hay como 50 mamás que, por lo menos tienen sala cuna en la empresa... entran a las 9 y se van a las 3 y media, tienen locomoción y trabajan puro de día... (Jeannette)

Por los testimonios se recoge la experiencia que ellas y otras trabajadoras tuvieron y el trato recibido por parte de los empleadores antes que existiera el sindicato y cómo fue cambiando junto con el desarrollo de la organización.

A mí, por lo menos me tocó crítico, porque había mamás que teníamos que trabajar, incluyéndome a mí, turnos de noche estando embarazadas. Hubo mamás que trabajaban en las máquinas estando embarazadas y había algunas que no chillaban y tuvimos la misma noche que llevarlas al hospital a tener las guaguas. Trabajaban hasta el último día, pero cuando éramos de la empresa anterior. Pero hoy en día no, gracias a dios esas cosas han cambiado y también gracias al sindicato. Porque el sindicato peleó la sala cuna y que tengan un horario que corresponde... por lo menos las mamás tienen buen trato, porque trabajan de día... si se sienten mal, les duele la guatita alguna cosa, la envían a su casa. Si no, están en donde nosotros le llamamos casilleros ahí hay unas bancas... están bien, para la realidad que nosotros vivimos cuando éramos de la empresa anterior... (Jeannette)

Existe una visión económica de género que crea la controversia sobre los costos laborales mayores al contratar mujeres, idea generalizada

entre empresarios porque consideran que es caro cumplir con la legislación de protección a la maternidad, incluyendo las ausencias, inasistencias y rotación por partos y crianza, así como los costos de sala-cuna.

(...) realmente cuando uno trabaja de temporera piensa que trabaja así no más, que no tiene derecho a nada... que todo es para las que trabajan estable, entonces se han dado casos de que han quedado embarazadas cuando están trabajando y nos se les pasó por la mente de que tenían fuero por eso, entonces yo creo que por eso no se demanda, no hay información (Sonia)

Sin duda que los gastos laborales no son el único elemento que explica y determina la competitividad empresarial, sin embargo podría aventurarse que estos gastos en una trabajadora, en general, les son cobrados vía salario, en la histórica brecha salarial entre las remuneraciones de hombres y mujeres en las mismas funciones.

¡Sigue lejos el salario ético!

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 descuentos en el salario no siempre explicados. En muchos de sus contratos puede aparecer establecida la remuneración de acuerdo a la ley, 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.

Salarios variables permiten engaños a trabajadoras y trabajadores y sobre explotación para alcanzar las metas por bonos

(...) uno antes salía con unas liquidaciones bastante grandes pero no era tan grande en comparación con el trabajo que hacía... todavía hay errores en que la gente se da cuenta que trabajó tantas horas extras y no se las pagaron... (Miriam S.)

En ambos sectores los salarios están

compuestos por una parte fija y una variable, ésta última constituida por una serie de bonos que son principalmente de producción o por desempeño, y varían de empresa en empresa de acuerdo a los contratos colectivos alcanzados con sus empleadores para la salmonicultura, sector donde, en general, existe similitud de estructura salarial. Este salario variable impide que trabajadores y trabajadoras tengan claridad de los montos finales al mes y los bonos no son elementos regulares en dinero, pues se fijan generalmente en porcentajes ligados a la producción de la empresa.

En algunas empresas salmoneras 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, están asociados a factores ajenos a su esfuerzo, lo que se transforma en una muestra de vulnerabilidad. Los porcentajes que alcanzan los bonos del salario variable son discutidos en las negociaciones colectivas y se establece una tabla de convertibilidad, que indica la proporción entre la cantidad de alimento que se da a los salmones y el tonelaje final de producción.

En el sector se maneja un promedio que indica, a un Kg. de alimento por salmón, el pez debe engordar 1,3 Kg. sin considerar los imprevistos, es decir, si no se alcanzan las metas productivas eso se traducirá en los montos de los bonos. En la reciente crisis provocada por la aparición del virus ISA⁸, la industria se ha visto forzada a faenar los salmones antes de que alcancen el tamaño y el peso establecidos para su comercialización, perjudicando los salarios y causando un alto número de despidos.⁹ De esta forma, el monto de los bonos que hacen parte del salario han disminuido drásticamente porque el trabajo en la

⁸ 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.)

⁹ La crisis en la industria ha generado inquietud nacional desde 2007, 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 cerca de 3 millares de empleos perdidos de hombres y mujeres.

línea de producción es el mismo para un salmón de cualquier tamaño, entonces si la talla de los salmones procesados es menor, el tonelaje final es más bajo y eso se traduce en los salarios.

Las tablas acordadas 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 un aprovechamiento de la empresa del 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.

Particularmente 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 trabajará.

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... fuimos... (Ana)

La precariedad del trabajo agrícola también se expresa en la forma en que las trabajadoras se incorporan a una faena, lo que se refleja en el salario y en la duración de la relación laboral, pero sobre todo porque las organizaciones empresariales funcionan como bloque.

(...) 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 \$5.000 diarios sin descuentos, sin contar las horas extras yo te sacaba sobre \$200.000 líquido... 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 gana el mínimo, porque los empresarios se ponen de acuerdo. (Ana)

La precarización progresiva en el sector es tan evidente que Miguel Allamand, empresario y presidente de la exportadora frutícola Subsole, recientemente 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.¹⁰

El trabajo asalariado en el campo, las situaciones particulares de trabajadores y trabajadoras permanentes y temporales, exigen una alerta permanente para que todos sus derechos sean respetados y que sus organizaciones sean consideradas en igualdad de condiciones frente al diálogo, a la promoción de derechos y al progreso en sus condiciones de trabajo.

Sin Negociación Colectiva no se garantizan derechos

Es posible percibir diferencias en los dos sectores. En las salmoneras los sindicatos constituidos y reconocidos llevan adelante negociaciones con mayor o menor éxito, dependiendo de cada empresa, con diversidad de plazos de vigencia de los respectivos contratos colectivos, que tienen la regularidad en los contratos indefinidos individuales como aspecto que influye en la calidad de cada negociación y, en definitiva, de la condición más general de trabajadoras y trabajadores de la industria salmonera.

En la agroexportación, por el contrario, como el trabajo tiene un fuerte componente temporal, cuando existen sindicatos ocasionalmente pueden negociar, incluso porque la ley manda en el Art. 314 bis A20 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, como la forma justa para trabajadores y trabajadoras agrícolas temporales y permanentes, fórmula que también permitiría incorporar al derecho a negociación a temporeros y temporeras, estableciendo en el campo una relación no discriminatoria, reconociendo que a igual función igual salario, cortando de paso el abuso de subcontratistas y enganchadores.

En muchas empresas de la salmonicultura, por la acción de sus dirigentas, las herramientas de trabajo y los trajes no deben pagarlos, siendo suministrados por 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 mono producciones regionales impuestas por el

¹⁰ Ver: http://www.chilepotenciaalimentaria.cl/content/view/full/72486/Miguel_Allamand_El_exitofruticolachilenoestaapoyadoensueldosquenonsonpresentables.html

impulso de determinados sectores volcados para la exportación, como la salmonicultura y la producción frutícola.

Existe discriminación laboral

En los dos sectores hay recurrencia de una serie de prácticas discriminatorias y abusos 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:

Mujeres siguen siendo las más discriminadas y abusadas en el trabajo, pero van a la cabeza de las organizaciones

- 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.

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 tanto poder entrar a la planta pero entré. Yo en ese tiempo me acuerdo desafié 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. (Miriam

N.)

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 podrían afectar el trabajo general, sobre todo si es a trato.

(...) si estamos haciendo el mismo trabajo no nos pagan menos, pero los hombres que están en condiciones similar a la mía, caballeros que son de mucha edad o lolos muy chicos, caballeros enfermos o que sé yo, pero a los hombres que están en buenas condiciones los mandan a hacer otros trabajos y son los que ganan más, supongamos a plantar, yo creo que también podría plantar, pero llevan a los hombres y en ese trabajo pagan más, yo varias veces le dije al contratista...por qué no me manda a plantar para poder ganar un poquito más y él me dijo que no... pero en la misma labor ganamos lo mismo. (Sonia)

Los criterios que se consideran para promover o ascender a los empleados, según indican, 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.

(...) me incorporé como socia por las injusticias, porque me aburrí, me cansé porque dentro de la sección donde yo trabajaba teníamos un supervisor super 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 conversamos... ¿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. (Miriam N.)

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 si tienen afiliación.

Desde antes que se formara, el contratista nos empezó a hacer la guerra, o esa, fue un cambio absoluto, cuando alguien habló de sindicato fue guerra, diciéndonos a los que éramos los cabecillas... a ustedes los voy a echar o los voy a cambiar de fundo, ustedes se van a ir a trabajar a otro cuartel... nos mantenía alejados... si los dueños del fundo llegan a saber que formaron un sindicato, ustedes son los primeros que se van a ir y un día dio orden a la micro, ya le había llegado el dato que después del trabajo nos íbamos a juntar para formalizar el sindicato... le dijo al chofer de la micro que no parara ahí y la gente estaba 10 cuadras más allá, para que no pudieran llegar a la reunión y el día 10 nos formamos y el día 15 empezó con los despidos. (Sonia)

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.

(...) 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, por el miedo de las personas y antes como no nos amparaba ninguna ley, entonces sucedía y se pasó en banda todo ese tema... (Miriam S.)

En general, las empresas respetan los principales derechos asociados a la maternidad, pero 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 hostiga “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.” (Miriam S.) y muchos empresarios de la salmonicultura manifiestan que “La mujer embarazada no produce”, según indica Miriam N. y agrega:

(...) se respetaba el trabajo liviano para las mujeres a partir de 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 de la agroexportación 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.

Alta accidentabilidad y enfermedades laborales por falta de higiene e inseguridad en faenas

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.

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 como prevalentes por los prevencionistas de riesgos y las mutuales de seguridad, para no asociarlas al trabajo y no asumir las responsabilidades.

Me acuerdo que antes la mujer en ese tiempo (antes que hubiera 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 hacia con los pescados que trabajaban en limpieza. (Miriam N.)

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.

(en la agricultura) (...) si alguien se desmaya por estar mucho al sol, se queda ahí no más, porque ha pasado que se han desmayado y se quedan ahí no más, esperan a que se les quite a la sombra y cuando hay accidentes más graves los traen al consultorio o al hospital y se quedan sentados esperando hasta que los atiendan (Sonia)

Tanto para las enfermedades y accidentes, las

trabajadoras informan que no siempre son derivadas a la Mutual de Seguridad, sino que las llevan a hospitales o postas para que no haya registro del incidente 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.

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.

(...) 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. Donde yo trabajo ahora 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. (Jacqueline)

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.

(..). 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 digno para comer, nada... (Sonia)

En las plantas de proceso de salmones, donde trabajan casi todas las mujeres –en una relación de 9 mujeres cada 10 personas- los tiempos de ir al baño son controlados, “(...) 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”. (Jeannette)

Agrotóxicos, malas condiciones de trabajo y exceso de antibióticos siguen causando daño a trabajadoras y trabajadores

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 procesos:

Muchas veces se están 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 y mucha gente tiene la sensación que con el cambio del hábitat marino “(...) ahora la gente se enferma más y por tiempos más largos, los remedios no hacen nada...”(Jeannette)

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.

(...) en el campo se 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 cómo 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...(Jacqueline)

El uso de los medios de protección y el uso de substancias 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. Las empresas no siempre informan y respetan el derecho a saber, contemplado en la ley, lo que crea falsas ideas entre las trabajadoras sobre los impactos de los productos químicos en la salud.

(...) 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... aparte, el azufre que yo nunca consideré como algo tóxico, pero los otros productos los echaban en los cuarteles del lado pero si el viento estaba hacia nosotros igual llegaba, pero no directamente... (Sonia)

Agregan las dirigentas del agro, que sistemáticamente hay falta de cumplimiento de las empresas en los medios de protección y la prevención.

(...) me dio un lumbago y el médico me prohibió trabajar en los huertos y se me transformó 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... (Ana)

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 olores, tanto del propio trabajo como de sustancias (amoníaco) usadas en la producción.

En el caso de la agricultura, un grupo importante de personas cree que la empresa donde trabaja no contamina el medio ambiente, pues no asocian plaguicidas aplicados en su lugar de

trabajo con contaminación y no tienen información al respecto. Las normativas para el agro han apuntado a resolver otros problemas de las condiciones de trabajo, como la exposición al sol, el acceso a agua potable, baños o espacios para comer y no se ha insistido sobre el uso de agrotóxicos.

Las personas que trabajan en fumigación, también por contrato o subcontrato, en general, hacen su trabajo sin considerar a la gente que está en los predios, sea por vía aérea o terrestre.

(...) 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.¹¹

Para los trabajadores y las trabajadoras esto no constituye una preocupación más allá del contacto directo con la salud personal, 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 lo vinculan, menos aún 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.

(...) 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... (Jacqueline)

¹¹ Evangelina Muñoz de 32 años, intoxicada por plaguicida el 16 de enero 2008, mientras realizaba faenas de despanaje de maíz semillero en el Sector de Lagunilla, potrero 4, Comuna de Pelarco.

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.

Logros del sindicato

La precarización del trabajo asalariado, la legislación restrictiva y las prácticas antisindicales son los grandes problemas para la organización sindical y el funcionamiento de los mecanismos de negociación colectiva, por contratos laborales por períodos cortos y por la composición de la fuerza de trabajo con mayor presencia de mujeres, que no siempre cuentan con apoyo para participar, no obstante, en sectores como la agroexportación y la salmonicultura, las mujeres han asumido cargos de dirección sindical sin experiencia anterior, con un esfuerzo personal notorio.

Los sindicatos han dignificado a las trabajadoras y comienzan a cambiar sus vidas

En ese marco, la condición de precariedad de los empleos y los bajos salarios tienen directa relación con la falta de libertad de trabajadoras 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, Chile va en el sentido inverso a lo señalado en las recomendaciones de la OIT.¹²

Las mujeres entrevistadas hacen “un antes y un después” desde la existencia de sindicatos en su empresa, atribuyendo los cambios positivos que se han verificado a la conformación de estas

organizaciones y a la labor que han venido cumpliendo dirigentes y dirigentas a través de las sucesivas negociaciones colectivas y con el reforzamiento y el desarrollo alcanzado por los y las componentes de los sindicatos.

(...) veía a las chiquillas apenas con esos pescados 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. Voy a estar ya 9 años, siempre en esta empresa, antes trabajé en una pesquera en mariscos. Trabajé ahí 3 ó 4 años serían pero esporádicos, o sea iba volvía y así. (Miriam S.)

Sienten que han conseguido revertir una situación de debilidad de las organizaciones de trabajadores y de trabajadoras ante la empresa y que eso les permite a lo menos negociar condiciones, más allá de los resultados concretos que consigan.

Antes no se fiscalizaba, después que el sindicato se formó empezaron a cambiar muchas cosas. Yo me acuerdo cómo era en esta empresa antes que existiera el sindicato. Sobre todo para la mujer embarazada no habían derechos para ella aquí no había ninguna protección, te bajaban el bono, te bajaban el sueldo... (Miriam N.)

El sobreesfuerzo físico que debieron hacer en sus primeros años como trabajadoras de la salmonicultura cuando no había suficiente información acerca de cómo trabajar, sólo debían producir la mayor cantidad posible en función del bajo salario recibido y a que no estaban apoyadas por una organización que les permitiera conocer sus derechos, les hacía soportar todo.

(...) ahora se puede reclamar... hay una opción donde hacer un reclamo, antes eso no 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 calladita... (Miriam S.)

Las trabajadoras, que en este caso también son dirigentas sindicales, han logrado incorporar la importancia de la capacitación no sólo como un medio para tener mayores destrezas para el trabajo

¹² Ver: Observancia Laboral para el Fortalecimiento Ciudadano (Silvia Eloisa Fernández y Martín Pascual), documento de trabajo presentado 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>

sino que también como una vía de crecimiento personal que les posibilita estar mejor dotadas para negociar condiciones para sus representados y representadas.

Logramos una cosa que en otra parte no se tiene, porque la empresa esta capacitando cada año cierta cantidad de gente. La capacitan o le dan la nivelación de estudios de básica y media, porque supuestamente el día de mañana la empresa va a pedir 4to medio para lavar pescado para que puedan ser trabajadores calificados. Ahora nosotros tenemos un acuerdo bipartito, no tripartito, bipartito que tenemos a un trabajador representando a todos los trabajadores ... él va hacer una lista de todo lo que queremos que nos hagan: computación, corte de pelo, incluso hasta mecánica... (Jeannette)

En el agro, las condiciones de trabajo sobre todo entre las temporeras son mucho más precarias por lo que sus sindicatos cuando han llevado adelante movilizaciones o gestiones de sus dirigentas han conseguido logros que para ellas representan mejoras significativas que tal vez en otras áreas productivas puedan darse por descontado que se cuenta con ellas.

Estoy contenta porque hoy día veo a mis socias bajar de la micro, ya no andan con esas tremendas botellas de agua con hielo, que tenían que llevar para poder tomar agua helada en el campo, ahora no, porque ahora les tienen agua, ya las mujeres no llegan quejándose: oye sabis que ando indispueta mira como estoy, no poh porque ahora tienen sus baños, como le digo no el 100% mejorado pero han habido mejorías y toda la gente me dice, oye si no hubierai hablado tú esto no habría resultado. Entonces esas son cosas que a una la gratifican, la llenan de orgullo. (Jacqueline.)

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.

Rompen las trabas para formar y hacer parte de sindicatos

Si bien las prácticas antisindicales son un factor que explica la baja afiliación sindical a nivel nacional, también se debe considerar el desprestigio empresarial de las organizaciones sindicales, el despido ilegal de dirigentes sindicales y el desconocimiento del derecho constitucional de organizarse para cautelar los derechos establecidos en el Código del Trabajo.

Decisión de las trabajadoras para terminar con la precariedad

Otro factor al que se puede asignar importancia es la alta rotación laboral existente en el país, sea a través de trayectorias laborales discontinuas, inestables o combinadas con la inactividad y cuyos cambios de ambiente laboral y de empleador constituyen un poderoso desestímulo para la afiliación sindical, corroborado por estudios en la materia que muestran una asociación positiva entre duración del empleo y la sindicalización¹³.

Dicho factor es gravitante para la participación sindical femenina porque el desempleo femenino tradicionalmente es mayor que en los hombres, en términos relativos, y también por la inserción laboral femenina, que responde de manera más sensible a las oscilaciones de la economía y una acentuada vulnerabilidad laboral de las trabajadoras, ocupadas principalmente en empleos inestables, temporales, precarios o peor remunerados, que difícilmente permiten acumular experiencias, mejorar los salarios, capacitarse y la promoción a mejores puestos. Del mismo modo, el rol dentro del núcleo familiar que cumplen las mujeres sigue demandándoles una cantidad de

¹³ Salinero, Jorge. *Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: problemas y desafíos*, Cuaderno de Investigación N° 29, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, noviembre 2006.

tiempo y esfuerzo que no facilita su participación en organizaciones sindicales.

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 en el trabajo temporal, pudiendo ser 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 una empresa salmonera que llegó a tener sólo mujeres en la directiva, al momento del monitoreo y las entrevistas. Incluso llegan a las organizaciones superiores al sindicato, tales como federaciones o confederaciones en donde también hacen parte de las directivas.

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 llegan a poner en discusión los roles sociales, aunque cuestionan y establecen un desafío sobre las proyecciones personales y colectivas de las mujeres que siguen viéndose

como las principales responsables del futuro de hijos, hijas y familia.

La salmonicultura presenta, como indicamos, dos modelos de trabajo. De una parte están los centros de cultivos, donde el trabajo es más bien aislado, con pocas personas haciendo 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, donde trabajan muchas mujeres en línea, con poca o nada práctica sindical previa, han organizado sindicatos. El propio proceso de sindicalización generado por un nuevo tipo de dirigencia sin experiencia anterior y desarrollado en la propia dinámica de las propuestas de las organizaciones, con el tiempo han conseguido posicionarse en las empresas y 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 los sectores examinados es que los sindicatos en el agro son tan temporales como el trabajo y la rotación laboral del empleo. Como decíamos, el alto porcentaje de trabajos discontinuos e inestables son algunas de las razones que explican la baja afiliación sindical, sin embargo, los propios sindicatos a la hora de convocar y de afiliarse a las personas, encuentran en sus dirigidas 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 derecho de la negociación colectiva.

Yo creo que el único inconveniente que tenemos, sobre todo las organizaciones sindicales -del agro-, más si son transitorias, es no ser reconocida por los gobiernos locales que son los municipales, que 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... (Jacqueline)

En los dos sectores, la inquietud de las trabajadoras es la misma. Miriam N. 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... 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 al enterarnos cuáles eran nuestros derechos... Se me abrieron los ojos, y yo eso es lo que he inculcado a mucha gente, porque aquí hay mucha gente que está en las mismas condiciones que yo al entrar al sindicato.

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.

...yo era socia pero no iba a reuniones... era igual que mis compañeros de ahora, entonces como socia uno dice que lo haga la dirigente, pero llegó un día que ella dijo "voy a renunciar"... y el sindicato se iba a ir a pique y no iba a haber nada y yo dije ¡qué vamos a hacer ahora sin el respaldo del sindicato!... si habiendo sindicato hacen lo que quieren, imagínense sin sindicato y por eso me metí a dirigente... (Iris)

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. También lo hacen desde la intuición, en donde las mujeres experimentaron condiciones de trabajo y de trato que no quisieron seguir soportando y formar parte de una organización que pretendiera dar respuesta a esas inquietudes, pero sin tener ellas mayores conocimientos acerca de las funciones que cumple un sindicato ni cómo debían actuar como socias y dirigentes, lo que fueron aprendiendo en el camino

Cuando yo entré fue algo muy curioso porque la dirigente que había en ese tiempo estuvo por años como presidenta y siempre andaba ella sola... sus compañeras, no sé qué pasaba ahí,

parece que no la apoyaban y ella un día me dijo si yo quería ser socia y yo le dije inscríbame no más y lo hizo, entonces le dije: ya, voy a ser socia... (Iris)

Algunas de ellas tenían ciertas nociones acerca de una organización de trabajadores por conocimiento previo de experiencias de tipo familiar que le indicaban que uniéndose con otras personas podrían conseguir mejorías.

Entré a esta organización porque siempre me picó el bichito del sindicalismo, mi papá era un hombre sindicalista en el tiempo del finado Allende, en ese tiempo de la marina mercante. Entonces el hecho de estar organizados, encuentro yo que hay más fuerza, mucho más se saca que separados. Porque yo sabía que habiendo un sindicato en la empresa se iba a luchar por las cosas y por las injusticias que había y se ha logrado y vaya que han cambiado las cosas. Se ha tenido que luchar. Por eso molesta y duele cuando la gente dice: "sindicato y para qué" veces tú no sabes tus derechos y te dejas que te pisoteen... (Miriam S.)

Respecto a los relatos que hacen las mujeres sobre su entrada a la vida sindical la idea que más se menciona es la del cansancio, haber llegado a un límite de tolerancia respecto al modo de trabajo, que ya no se está dispuesta a soportar.

Lo que me motivó a participar en el sindicato fue la injusticia. Porque antes trabajamos 16 horas sin parar. Nosotros como vivíamos cerca trabajábamos desde las 8 de la mañana a las 6 de la tarde, a veces hasta las 8 de la tarde, no alcanzábamos a llegar a la casa, estábamos cenando, cuando llegaba él gerente "Chicas por favor hay que ir, porque llegó una mortandad, no sé de qué parte y hay que irlo a procesar". Si no querías hacerlo te echaban, esa era la política antes, te gustó o te vas y todas esas cosas nos motivaron a nosotros a formar el sindicato y gracias a dios que hemos estado bien ahora... (Jeannette)

Se busca mejorar y comprenden que si no toman parte activa en estas iniciativas a riesgo incluso de poner en peligro su puesto de trabajo, las condiciones no mejorarán.

Yo tuve que trabajar en el maíz y ahí dije: no, yo

no voy a aguantar que se abuse de esta forma con la gente... yo llegué ese día, deprimida, con rabia, cansada, y humillada más que nada, me vine y conversé con algunas vecinas y les dije chiquillas cómo es posible que sigamos trabajando en estas condiciones, tiene que haber alguien que nos apoye que nos ayude, no puede haber tanto abuso en el campo; y empezamos a buscar gente, empezamos a invitar así puerta a puerta, primero fuimos 7 a la reunión, después 15 y así empezamos a juntarnos hasta que ya formamos un grupo y, después formamos el sindicato... (Jacqueline)

La participación en actividades de formación posibilita la toma de conciencia en donde las trabajadoras comienzan a conocer sus derechos y a percibir incumplimientos del empleador que a causa de la costumbre, es decir, que “siempre se hicieron así las cosas” no habían incorporado.

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, qué es lo que podíamos hacer si veíamos algo raro dentro de la empresa, si nos trataban mal y ahí uno se da cuenta como se dice vulgarmente de lo h..... que son cuando uno no sabe las cosas(...) yo nunca he aceptado la injusticia y cuando opté para postular a un cargo fue una compañera que me convenció fue más por estrategia porque estaba aburrida en la empresa... (Miriam N.)

El temor al despido siempre acompaña la formación de los sindicatos puesto que reciben amenazas abiertas o veladas respecto a represalias si surge alguna iniciativa de este tipo, a pesar que es una posibilidad cierta y no sólo un disuasivo, las trabajadoras y los trabajadores se atreven y aceptan correr los riesgos asociados.

Hubo una chica que nos anduvo preguntando... yo le dije, cuántas veces hemos querido, pero antes que cante el gallo ya estamos todos despedidos. Dijo... pero lo podemos hacer en alguna parte, yo le dije, mira pero como ya no tengo nada que perder en este momento, anótame, le dije y si necesitas alguna otra cosa nos juntamos todos. Yo fui la segunda persona en que me anoté, así que juntamos 24 socios en la planta y quedamos el día domingo para

juntarnos en mi casa y ahí formamos el sindicato... (Jeannette)

En la medida que van conociendo más les resulta más clara la necesidad y la legitimidad de la organización sindical.

De esos años, los que formamos el sindicato, fuimos 26 personas, nadie más, después éramos 200 y ahora somos 700 trabajadores: Así que lo que hicimos... yo les dije: nada cuesta probar, total si ya nos van a echar (...) la palabra sindicato no se podía pronunciar en la empresa, porque, el que la pronunciaba, se iba... y así pasaba siempre, alguien hablaba de eso y se iba... (Jeannette)

El empresariado en Chile se acostumbró a actuar sin una contraparte laboral desde los cambios legislativos del llamado “Plan Laboral”¹⁴, ley arbitraria de la dictadura y causa principal de la baja afiliación sindical y la baja cobertura de la negociación colectiva. Ese proceso de pérdida de libertades y derechos de trabajadores y trabajadoras en Chile ha empezado a ser superado con las recientes reformas laborales, aunque queda mucho caminos por recorrer.

Dirigentas en un mundo de hombres: El cambio ha comenzado

La inserción laboral ha permitido la incursión de algunas mujeres 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. Las razones esgrimidas por ellas para dar este paso

¹⁴ Recordemos que los puntos centrales del plan de la dictadura determinaron una nueva normativa sobre sindicalización y negociación colectiva. Respecto a la sindicalización establece, en primer lugar, la libre afiliación, junto con permitir la creación de múltiples sindicatos al interior de una empresa y se establecen múltiples trabas para su organización, algunas de las cuales ya han sido desmontadas. En negociación colectiva es donde se hicieron los cambios más dañinos para los trabajadores y las trabajadoras, circunscribiéndola sólo al ámbito de la empresa, prohibiendo la negociación por ramas o ínter empresas, incluidas las de un mismo holding, e introduce la perversión de que no sólo negocie el sindicato sino también grupos de trabajadores y/o trabajadoras que se constituyan sólo con ese fin. Con relación al derecho a huelga, introdujo la posibilidad del reemplazo de los trabajadores y/o las trabajadoras en conflicto, haciendo prácticamente muy difícil el uso de dicha herramienta de lucha.

son variadas, porque dicen relación con sus experiencias particulares y sus historias de vida.

Las mujeres implícita y explícitamente reconocen que se han ido convirtiendo en protagonistas de su época, han ido asumiendo y manifestando sus aspiraciones en todos los planos de sus vidas, en el trabajo, en la política, en la familia, en el amor, al mirar y vivir de otro modo los papeles históricos y tradicionales que les enseñaron, siempre apuntando que no se trata de competir con los hombres o dejarlos de lado, sino buscar las maneras de una colaboración mutua.

Me cambió, fue un cambio rotundo porque antes yo era una persona sencilla, si me pedían una mejilla yo daba las dos, era sencilla y humilde, dejaba que cualquiera me pasara a llevar. Me ha servido para tener un carácter mucho más fuerte yo creo que me ha ayudado a mí para tener a mi familia en el sentido estabilizado... Conocí mucha gente también, he tenido la oportunidad de viajar, de conocer opiniones para poder enfrentar todo lo que se venga también. (Miriam N.)

Está claro que estas trabajadoras han comprendido que ser dirigentes es tener opinión y voluntad para el bien común, que su única garantía es establecer su disposición a servir a las demás personas, defendiendo su individualidad, sin temores frente a cualquier situación, aunque a veces su voz sea impopular.

(...) igual una se dedica a sus compañeros porque, por ejemplo ahora yo tuve que pedir permiso para esta entrevista... Una quiere saber un poco más, para tratar de salvar al sindicato, por último, y los compañeros te critican muchas veces que no sirve, que no haces nada y no es porque uno no quiera, sino que porque los medios no se nos dan tampoco para hacer algo (...) porque uno dice ya voy a hacer esta denuncia y está todo en orden, pero no pasa nada, entonces quedamos mal nosotros, como que no hacemos nada. (Iris)

Casadas, solteras, con o sin hijos, las trabajadoras además de cumplir las funciones y roles familiares se dispusieron con la dirigencia sindical, encontrando en ese espacio que muchos de sus problemas no eran considerados en toda su

dimensión por el machismo imperante en las organizaciones. En algunos casos, empezaron a entrar en las directivas de los sindicatos sin conocer mucho de cómo hacer y cómo asumir las responsabilidades. Una cosa que destacan es que aún se piensa en la representatividad como una tarea masculina, aunque las mujeres hayan demostrado sus capacidades de trabajo y de alianzas.

(...) el trabajo social y el sindical a mí me encanta y me ha ayudado mucho hacerlo... si al principio a lo mejor no me interesé fue por ignorancia y ahora que tengo (esos) conocimientos entiendo que una cosa social es como un desafío, a mí no me importa sacar provecho para mí sino que provechos para todos. (Miriam N.)

Se ha ido aceptando paulatinamente la presencia de las mujeres en la dirigencia sindical, pues ellas han demostrado que más allá de ocupar un cargo, se disponen a la movilización por sus derechos. Apuntan, eso sí, los costos familiares de la tarea.

También es ingrato, he tenido que dejar a mis hijos solos. Todo lo que yo soy de alguna forma sirve para darle un ejemplo a mis hijos que he podido luchar por gente que no tiene nada que ver conmigo por el hecho de ser dirigente. Yo saqué adelante a mis hijos, los protegí, qué más que eso... qué mejor ejemplo van a querer mis hijos de mí, entregarles la fortaleza para vivir, para salir adelante. (Miriam N.)

No siempre las condiciones familiares y comunitarias están dadas para que las mujeres participen activamente en un sindicato, y las condiciones propias de las faenas deben ser consideradas por las dirigentes en las actividades sindicales.

Un problema del sindicato es ese, en el verano hay plata pero no podemos hacer reunión porque no voy a ir a decirle a mis socias que el día sábado que es el único día que trabajan medio día... chiquillas tenemos reunión, si yo sé que el día sábado una se organiza y hace todo el quehacer de la semana porque todas no tienen la misma suerte que yo pues mi hija me ayuda harto, pero las otras son jefas de hogar que

tienen niños chicos; tengo una amiga que es del sindicato, tiene cinco hijos y es soltera, y tiene que trabajar pa' los 5 hijos y arrienda... (Jacqueline)

En ese sentido, apuntan que el empoderamiento de las mujeres también pasa por la revisión de las relaciones sociales, pues no se cambia la cultura del país si no se revisan, por ejemplo, las formas y estructuras del ejercicio del poder, también la necesidad de reconocerse como sujetos de hecho y de derecho.

Me gusta ser dirigente y participar de las capacitaciones y encuentros porque me ayudan a realizarme como mujer y aprender a conocer bien los derechos, porque y eso que todavía nos falta... y eso que estoy hace años de ser dirigente, todavía a uno le hace falta personalidad, pero de ahí me ha ayudado bastante en el sentido que puedo comunicarme mejor con la gente (...) saber las falencias, ir a fondo hasta dónde uno puede llegar como mujer... siempre dicen por qué las mujeres no y tan sólo los hombres... antes todo lo hacían los hombres y todas esas cosas. (Jeannette)

Esto demuestra que no se deja en manos de las otras personas todo lo que se considera necesario por una parte de la humanidad, considerada y aún clasificada –contradictoriamente- como minoría.

Una vez el jefe me dijo que yo tenía un fuero, por eso me sentía con derecho de decirles cosas, y yo le dije que con fuero o sin fuero lo que tenía que decirle se lo habría dicho igual. Y eso me motivó, la injusticia, me molesta. (Leticia)

Las mujeres de esta forma, abren el camino no sólo para las mujeres sino también para los hombres y para la diversidad social.

Estar trabajando y ser dirigente, a mí por lo menos me sirve para desarrollarme (...) yo campesina de padres campesinos, después me vine estudiar hasta octavo y de allí deje la oportunidad para que mis otros hermanos estudiaran, entonces eso es lo que yo rescato del sindicalismo y ser dirigente. Otra cosa es aprender y luchar por los demás que de repente tú no luchas por ti misma pero te ves de repente peleando por otra persona y dices por qué no lo hice por mí antes..., es porque tienes ya la

experiencia... es como una necesidad para mí. (Miriam S.)

Resaltan que la poca participación femenina en el mundo sindical es también por miedo. Frente a los problemas para encontrar y mantener un trabajo, muchas personas piensan que ya debieran agradecer el hecho de tener trabajo y sienten un vínculo con la empresa, por eso no se sindicalizan.

Antes cuando yo empecé en el sindicato lo veía todo lindo, ya llegábamos a una reunión o a una capacitación convencidas que se tiene poder, tiene fuerza, va a lograr esto, van a tener sus socios... nada, llevo no sé cuánto tiempo como dirigente y seguimos igual y nunca hemos surgido, nunca hemos salido adelante y antes habían más cursos, más capacitaciones había más interés, había más gente... (Iris)

Además de sufrir en carne propia las amenazas constantes de las prácticas antisindicales, sienten en ocasiones un cierto desánimo frente a la falta de participación.

(...) ha pasado que cuando llega el Inspector, no se quieren acercar a nosotros, nosotros parecemos epidemia... Y cuando después, cuando solucionamos algo... ¡eso es lo que más me molesta de la gente!... cuando dicen ya, ustedes chicas digan las cosas que están pasando, pero al momento de necesitar a alguien... por ejemplo, necesitamos 5 personas para hacer una consulta y que respalde lo que hemos dicho, llamamos a una compañera que no sea socia, y prácticamente se enoja con nosotros... “¡Oye, pero cómo me estás tomando mi nombre! qué le voy a decir al jefe... o que no me vean.” (Iris)

Cada lugar de trabajo se asocia a costos, riesgos y beneficios específicos que varían de lugar a lugar, en términos de condiciones laborales y de trabajo, así como los riesgos y peligros diferentes asociados con ese lugar de trabajo.

Como dirigente he ganado el poder entregarle apoyo que mis compañeros necesitan, yo creo que darle seguridad a las personas que están adentro, si me preguntan algo yo los voy a dejar claritos de lo que quieren saber eso es lo que me ha llegado, que la gente confíe en lo que yo le estoy informando, ver que una persona llega tan humilde y casi con temor porque a veces

ignorando lo que van a preguntar, puedes ayudarlo y dejarlo tranquilo y que después tienes resultados y puedes ayudar a esa persona, yo creo que eso no hay quien lo pague esas cosas, esas sensaciones. (Miriam N.)

Las mujeres vivimos a contracorriente y en la adversidad en un mundo masculinizado, por lo tanto, cuando una mujer se destaca es necesario considerar que parte en desventaja y que su esfuerzo y valor deben ser reconocidos en su verdadera dimensión, lo que en ocasiones sienten y les produce una gran satisfacción personal.

(...) es gratificante luchar por las personas, representarlas y sobre todo mis hijos orgullosos, mi hija dice: mi mamá dirigente. También conversar con tu jefe, pedir cosas para tu gente eso para mí ha sido muy gratificante. Ganarme el respeto de la gente, es rico llegas en la mañana y toda la gente te saluda y antes si podían pasarte a botar te botaban. Incluso con gente que se ha ido que me encuentro con ellos y es como si los viera siempre, uno forja una amistad. (Miriam S.)

La gente nos reconoce y eso es lindo, igual, se acercan las chicas y dicen chica: tengo este problema... ustedes podrían ayudar en algo, aunque no haya solución, siempre le damos una explicación. Siempre nos están ahí diciendo y siempre hay un drama un despido, vamos nosotras a todas. (Iris)

Un problema que apuntan son las listas negras, que están lejos de ser un mito como podría pensarse y existen en los dos sectores de las personas que participan en los sindicatos, especialmente con quienes los dirigen. 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.

(...) 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... (Ana)

El problema de las listas negras es que atenta con una cierta "dignidad" en el trabajo, en el sentido de los límites que se 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. (Ana)

Las mujeres se han reaprendido como sujetos sociales y han realizado un largo camino hasta llegar al lugar desde donde desarrollan un liderazgo con visiones innovadoras, dado que incorporan a su ejercicio como dirigentes, visiones y aspectos que se consideraban patrimonio femenino y fuera de la vida política.

Hemos ganado hartito con esto, respeto, más que nada (...) saben bien que si nos tocas van a chocar con el sindicato (...). O sea yo con la empresa me meto así, ellos saben cuando van a molestar a alguien o quieren hacer algo, lo piensan dos veces en hacerlo, antes que hagan otra cosa nosotros actuamos... a mí me ha hecho bien esto, me ha hecho crecer hartito como

persona, como mujer. (Jeannette)

Si en el plano económico es urgente el justo reconocimiento del aporte de las mujeres a la riqueza del país por su incorporación en el mundo laboral, también hay que redimensionar la reposición de la fuerza de trabajo diariamente en el trabajo doméstico como aporte invisibilizado a un tipo de plusvalía de que no siempre se valora socialmente.

Organizaciones justas, solidarias y democráticas deben considerar en sus agendas mejorar la situación social de las mujeres y facilitar su participación, lo que beneficia a la sociedad en su conjunto, superando las críticas y descalificativos que sufren las mujeres al ocupar puestos de dirección que ponen en cuestión sus roles de madre y esposa, reconociendo que contra las barreras a escala individual y colectivo, algunas mujeres han conseguido emerger con propuestas personales y sociales que buscan superar las oportunidades por género definidas y sancionadas por la sociedad.

La inequidad desde el trabajo a la sociedad

El mundo del trabajo está constituido por importantes vínculos sociales, con sus respectivos significados simbólicos de inserción personal y colectiva en el marco de la revalorización de las expectativas ciudadanas de la actual democracia. Claro está que los contenidos democráticos no siempre alcanzan a corregir las deficiencias sociales y responder a las exigencias de todos los sujetos sociales que representan lo diverso, lo desigual y globalizado.

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, mientras 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.

El modelo económico vigente considera que todas las personas que participan del mundo del trabajo están en las mismas situaciones sociales y económicas, es decir, la gente es libre, vive en igualdad de condiciones y realiza opciones laborales, así como de compra y de venta que les son benéficas. Esto es un supuesto y sabemos que quien parta de este supuesto equivocado llegará, inevitablemente, a conclusiones equivocadas.

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.¹⁵

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. Sectores claves de esta política son la agroexportación y la salmonicultura, que emplean a cientos de miles de trabajadores y trabajadoras, 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, que concentra un alto número de mujeres.

Y

o mujer trabajadora

¹⁵ 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.

El trabajo es un proceso complejo y ambivalente para las mujeres. La incorporación laboral femenina es una acción que va superando la división sexual del trabajo, con la ocupación de todo su tiempo en la vida familiar, además de revelar claramente la calidad actual del salario familiar, históricamente dependiente del ingreso masculino, debilitado y modificado por la falta de estabilidad laboral en el actual mercado de trabajo.

Las mujeres, en general, valoran positivamente el trabajo y manifiestan la incorporación laboral como una aspiración, además de percibirlo como un derecho, aunque no siempre lo relacionen con la ciudadanía.

Ser trabajadora y madre es bien sacrificado sobre todo para una mujer porque uno tiene que estar en todas, el marido trabaja, aporta para la casa más que uno pero si uno no le ayuda... no sé ahora con lo caras que están las cosas y también el estudio entonces obligados a trabajar los dos. (Iris)

El trabajo remunerado no sólo se refiere al bienestar material que puede ofrecer, también regula formas de la integración social y el prestigio personal, de la misma forma en que tiene un significado psíquico para las personas, pues permite grados importantes de autonomía y autorrealización individual para la sociabilidad.

Estar trabajando me sirve para desarrollarme, en mi forma de hablar, mi forma de enfrentar a otras personas con muchos más estudios en terribles colegios, con muchos títulos y uno ahí un pajarito... (Miriam S.)

Muchas mujeres comienzan a trabajar para ayudar en los ingresos familiares o porque son jefas de hogar y representan el único ingreso familiar. Acceden a los empleos por medio de personas de la familia y/o por redes de conocidos, que son la extensión de las actividades familiares y comunitarias de las mujeres.

(...) empecé a trabajar en los Andes, porque tenía un hermano que estaba a cargo de un fundo y ahí empecé a trabajar como temporera en la fruta, en la uva de mesa y después empecé a trabajar acá en Casablanca... (Sonia)

Aunque las tasas de incorporación al trabajo hayan ido en aumento y las mujeres accedan a empleos en ámbitos donde antes no estaban presentes, no significa que sus ingresos estén asociados a la seguridad económica. La característica del empleo actual, para mujeres y hombres, son los vaivenes drásticos de ingresos por los salarios variables, la pérdida del empleo y el desempleo, tal como indican las experiencias en la agroexportación y la salmonicultura.

Sin embargo, podemos concluir que las mujeres al acceder al mundo del trabajo dan un paso importante en procesos más amplios de autonomía y ejercicio de ciudadanía. No se trata solamente de niveles de autonomía económica, sino del carácter emancipador del trabajo que alcanza también otros ámbitos que regulan las relaciones de género y los roles, como la tradición y la religión, que históricamente han coartado las opciones de vida de las mujeres.

Vivimos en un tiempo en que la misma experiencia privada de tener que descubrir la identidad personal y lograr un destino personal se ha convertido en una fuerza política subversiva de enormes proporciones.¹⁶

Yo mujer mamá – jefa de hogar

El trabajo implica impactos culturales que terminan transformando las ideas de familia, incluso sus fundamentos, así como las relaciones de género, el amor, la sexualidad y la vida íntima, que ponen en tensión la autonomía y la regulación social de las mujeres¹⁷ en sus distintos roles, sobre todo los familiares.

Las nuevas formas de participación social de las mujeres no sólo pone en tensión la tradición, más bien la cuestiona en términos reproductivos y sexuales y se polarizan posiciones políticas que discuten la revalorización o la mantención de valores alrededor del papel y roles de las mujeres en las dimensiones privada y pública.

¹⁶ Ver: Theodore Roszak. *Person- planet: The creative Destrucción of Industrial Society*, Gollancz 1979. pxxviii

¹⁷ Ver: Beck, Ulrich. *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI Editores, 2002.

(...) mientras mis hijos crecían tuve muchos inconvenientes para trabajar porque uno no puede contar con el papá tampoco. Generalmente acá en Chiloé los papás son muy machistas, es la mamá la que tiene que estar y ellos se dedican solamente a su trabajo y... muchos problemas pero yo siempre me ponía metas... ya cuando mi hijo termine su cuarto medio me voy a retirar, pero resulta que cuando ese terminaba venía el otro que también tenía que terminar y yo tenía que seguir... (Leticia)

Las nuevas prácticas de relaciones han instalado en la vida social nuevos tipos de familia y una delimitación clara entre la maternidad/paternidad biológica y social. Así, los papeles y el rol socializador tradicional que han jugado las mujeres, tanto en las familias convencionales como en las nuevas formas del matrimonio, surgidas por su incorporación al mundo laboral, han cambiado de la misma forma sus seguridades e inseguridades en la vida cotidiana y en sus proyecciones.¹⁸

Entre las mujeres, el trabajo siempre está visualizado como la oportunidad de mejorar el bienestar de sus familias, especialmente el de niños y niñas, así como de su futuro estatus, frente a lo cual mantienen la calma frente a las situaciones de crisis y buscan las mejores respuestas para continuar con la vida de los grupos familiares, donde ellas las mujeres son pieza fundamental social y económica.

Soy mamá soltera... tengo el apoyo de mis hijos, nunca me lo esperé y eso que son chicos todavía mi hija mayor tiene 13 años recién pero tengo un apoyo que es grande en todo sentido...me ayudan a hacer las cosas de la casa, me ayudan a economizar, mi hija mayor me ayuda con la menor. Los niños por lo general no son así pero los míos nunca me han causado ningún inconveniente con el trabajo si yo me pongo a pensar en ser mamá y tener 4 hijos, en cuanto a eso he sido feliz. Tuve una pareja que falleció...ahora soy demasiado independiente, es por eso que prefiero estar, a pesar que con mis hijos, sola porque el hecho que yo acepte una persona al lado mío va acarrear problemas... yo prefiero seguir así, como se dice el apoyo y el

cariño por fuerita no más pero sabiendo que tú con tus hijos vas a estar tranquila. A estas alturas yo creo que nada es anormal, pero uno tiene que preocuparse de sus hijos. Está la seguridad de ellos y eso es felicidad, aparte que yo no pido mucho para ser feliz, viendo a mis hijos sanos, tranquilos y felices, también lo soy... (Miriam N.)

Si bien el acceso de la mujer al mundo del trabajo y, en algunos casos a puestos de dirección en la sociedad, es una de las grandes conquistas sociales del siglo XX, aún son las redes familiares, sociales, comunitarias las que, fundamentalmente, ayudan a encontrar las soluciones a las históricas obligaciones domésticas de las mujeres.

(...) para mí era más fácil trabajar en el verano que trabajar cuando los niños están en clases, porque cuando está en clases tengo que llegar a ver tareas, tengo que llegar a hacer trabajos, a sacar información, todas esas cosas, pero ahora la necesidad me ha hecho trabajar por más tiempo me complica de repente en la mañana, por el jardín, porque quién la va a dejar si salen todos temprano en la mañana, entonces ahí acudo a una vecina a la que obviamente tengo que pagarle unas moneditas para que las chiquillas que salen al colegio a las 7:30 pasen a dejara a mi hija donde la vecina y después la vecina la va a dejar a la hora que corresponde... (Sonia)

En el gobierno de la presidenta Michelle Bachelet, se ha triplicado el apoyo institucional para la salida de las mujeres al mercado de trabajo, transformándose en una solución más estable, habilitando 800 salas cuna en 2006, más la creación de otras 900 en 2007 y de 900 más en 2008, de una parte, ofreciendo educación, protección, alimentación y cuidados a niños y niñas provenientes de sectores económicamente vulnerables y, de otra, el reconocimiento social a lo que las mujeres pueden ofrecer como trabajadoras además de ser madres y dueñas de casa.

La implementación de esta política pública de cobertura, reconoce la importancia personal de las mujeres en el acceso al mundo del trabajo, la capacitación, el contacto con la cultura y la preparación extra hogar para acompañar el

¹⁸ Ver: Guzmán, Virginia. *Las relaciones de género en un mundo global*, Santiago, CEPAL, 2001.

desarrollo de las nuevas generaciones.

Claro está que esta incorporación al mundo del trabajo no está exenta de problemas, sobre todo porque casi siempre se da por necesidad extrema y, como se ha dicho, se refleja en este ámbito las obligaciones asociadas a los roles tradicionales de las mujeres, que dificultan en parte convertir la relación laboral en oportunidades de más y mejores empleos, así como más poder social y económico para las mujeres.

Trabajar horas extras es un poco más de plata y ver menos tiempo a mis hijos y estar más cansada, supongamos en la frambuesa uno trabaja hasta el día domingo y una dice... pucha es el único día que tengo para estar con mis hijos, entonces cuando te dicen le vamos a pagar el doble por cada bandeja, entonces ahí no hay mucho que pensar a lo más agarrar a uno de los hijos y llevarlo para estar con ellos y ellos me ayudan y uno aprovecha ce conversar un poco con ellos... (Sonia)

Es necesario considerar que el trabajo infantil existe como parte de las estrategias históricas de sobrevivencia familiar rural, aunque hay una clara tendencia al aumento en la escolarización, correspondiente con la preocupación de las familias para ofrecer oportunidades sociales a sus hijos e hijas.

Puede llamar la atención que una trabajadora lleve a sus hijos al trabajo y que le ayuden, pero no debe desconsiderarse las pautas culturales tradicionales, propias de la vida rural y el trabajo en el campo, donde el trabajo infantil existe como parte de las estrategias de sobrevivencia familiar rural, aunque esta trabajadora y todas las que conocimos consideran fundamental que sus hijos e hijas se escolaricen y, precisamente, trabajan para ofrecer oportunidades sociales a sus hijos e hijas.

Las mujeres no se rinden ante las dificultades personales y confían en que las dificultades podrán ser superadas, no sintiendo desánimo por mucho tiempo. Creen que las organizaciones pueden cambiar el curso de las situaciones y tratan de comprender todo lo que pasa para seguir avanzando personal y colectivamente.

Lo que una ve en las otras compañeras es que uno a veces no sabe la situación de las demás, a veces dice qué floja esa mujer que se está quedando dormida o que está cabeceando, pero uno no sabe lo que ha pasado en su casa a lo mejor no ha dormido en todo el día. No porque no quiera dormir, sino porque no puede o tal vez vive muy lejos porque tiene cabros chicos. (Iris)

Frente a estas necesidades específicas de las mujeres, el enfoque de género nos permite subrayar las necesidades particulares de las 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 OIT¹⁹ y participar de la sociedad en igualdad de condiciones. Un ejemplo es el de las salas cunas nocturnas:

(...) pero esa mamá hay que pensar que su hijo durmió en la noche en la sala cuna, lo pasó a buscar entonces ella tiene que velar por el día de su hijo también entonces a qué hora duerme la mamá porque se supone que en la noche se lo cuidaron mientras estuvo trabajando pero ahora le toca a ella y si es un niño chico de 2 años no lo va a dejar solo que ande ahí y ella durmiendo, o sea cómo va a dormir, va a dormir espirituada y a ratitos... (Iris)

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 necesita ser atendido, porque las mujeres chilenas son claramente discriminadas con relación a los hombres en el trabajo y, según la OIT²⁰, la brecha de diferenciación en desmedro de las mujeres va en aumento.

Actualmente se encuentra en estudio la ley contra la brecha salarial, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como conseguir niveles de

¹⁹ 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>.

²⁰ "Desafíos para la igualdad en el trabajo: Chile", Oficina de la OIT para el Cono Sur, mayo de 2007

equidad en lo económico, pero sobre todo por la deuda histórica en la igualdad, en el ámbito social y político y como un acto de justicia social con el aporte cultural, sociopolítico y económico de las mujeres chilenas a la democracia.

No se puede dejar de mencionar que el trabajo remunerado no sólo significa más seguridad para las mujeres en el marco de sus proyectos personales, también es un factor de seguridad para sus familias, pues el aporte del trabajo de las mujeres, ya sean jefas de hogar o cónyuges, es importante para que los niveles de pobreza vayan siendo superados, aunque un efecto de la discriminación salarial, si relacionado con las jefas de hogar es la pobreza, dado que se vuelve más difícil el bienestar y el progreso para esas familias y, aunque las mujeres hayan conseguido actuar en distintos ámbitos del mundo del trabajo, continúan en la base de la pirámide económica con actividades poco rentables y con altos niveles de precariedad.

Yo mujer dirigente

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.

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.

(...) si soy dirigente para mí eso es también un trabajo aunque no reciba remuneración, es un trabajo lo mío, no es simplemente como dice mucha gente... andai puro hinchando, no yo no lo tomo así... para mí es una responsabilidad muy grande y me va a costar mucho salir de esto,

si yo muchas veces no he querido contestar el teléfono pa' no tener compromisos, pero es que ya lo tengo adentro cómo lo dejo, si ya lo tengo tan metido que si no es una cosa es otra, a veces digo chuta cómo salir, cómo descolgarme de toda la gente que me busca... (Jacqueline)

En los dos sectores, agroexportación y salmonicultura, la inquietud de las trabajadoras es la misma, en que las 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.

(...) 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 cumplía. 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. (Miriam N.)

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.

(...) 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. (Leticia)

Cuando he estado en comparendos y he podido conseguir cosas para las personas y que te digan gracias por lo que has hecho. Eso me llena tanto el corazón, se me hincha. Claro, es ingrato porque a veces hay personas que todo el tiempo te están criticando pero no importa porque uno sabe que ha hecho sentir bien a gente a la que ha ayudado. (Ana)

La dirigencia femenina da relevancia al papel de las mujeres como individuos y como personas, que reconoce roles e identidades de las mujeres, humanizando las relaciones, en función del trabajo, de la familia y de la comunidad.

(...) 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 harto, lo que pasa es que pasé mucho tiempo callada y, 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... que mis compañeras están sin agua o sin guantes, siempre tengo algo por qué pelear.
(Sonia)

Está claro que 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. En ese sentido es justo destacar los esfuerzos alrededor de las leyes laborales reformistas que se han desarrollado los últimos años.

Junto con esos deberes públicos, están los derechos constitucionales de organización que cautelan el cumplimiento de las leyes.

(...) gracias al sindicato se lograron muchas cosas. El tema de las embarazadas es el primero que saco a tapete, porque antes las hacían trabajar las 10 ó 12 horas, ahora trabajan sus 8 horas, o sea las 7.5 y se fueron para su casita.
(Miriam S.)

Organizadas, las mujeres comprenden y asumen que profundizar la democracia requiere también el establecimiento de mecanismos institucionales para la participación de la sociedad civil en diversas etapas de la formulación de políticas públicas, permitiendo su real democratización, su sostenibilidad y su efectivo impacto en el origen estructural de la desigualdad.

(...) hay hartos logros, hartos porque igual veo que han mejorado las condiciones laborales. Ayer cuando escuchamos la noticia que dio la presidenta que se formaron los juzgados laborales, yo me siento partícipe de eso, yo sé que gracias a eso, ahí podrían cortarse un poco los abusos... (Jacqueline)

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. Este desarrollo de las mujeres 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, pues quedó demostrado que 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 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.

Ha llegado para quedarse esta nueva generación de mujeres. Han 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 dirigentas.

...tienes que responder a tu gente. La gente es poder, no nosotros, los sindicatos base son los que mandan, es la gente. A la hora que quieran te dejan ahí y a la hora que quiere te sacan y hay que tener mucho cuidado, mucha paciencia y mucho amor a la asamblea... (Jeannette)

El año recién pasado se 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

salmonicultura y es, precisamente, en estos movimientos donde se ha evidenciado la presencia de la gran cantidad de mujeres, entre las cuales sus dirigentas se han destacado en las acciones y gestiones desarrolladas para dar a conocer la realidad laboral de la agroexportación y la salmonicultura, y establecer un diálogo con otros actores sociales –empresarios, Estado, privados, organizaciones sociales- para conseguir respaldo y acuerdos alrededor de sus legítimas demandas.

Palabras finales

El enfoque de género, como herramienta social de carácter analítico tiene como objetivo político la equidad de género. Conseguirla en el trabajo exige un diálogo social que va más allá de las necesidades subjetivas de las mujeres, sus biografías personales y colectivas, dado que su participación en el mundo laboral demanda respuestas desde la institucionalidad social y económica.

La paridad de género requiere la implementación de políticas públicas para la igualdad salarial, acciones de las empresas y la responsabilidad compartida en el ámbito familiar, lo que sólo puede avanzar con la participación y representación efectiva y equilibrada de mujeres y hombres en los distintos espacios de poder públicos y privados.

Por otra parte, la revisión permanente de las cuestiones de género que hacen parte de las decisiones empresariales y obstaculizan la inserción laboral de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres, reviste importancia por los muchos prejuicios de género presentes en el ámbito económico y laboral.

Un componente clave para comprender la igualdad de oportunidades y las dificultades reales para compatibilizar los ámbitos productivos y reproductivos de las desigualdades de género, a nivel de hogares así como en actitudes y normas sociales, están presentes en toda la estructura social dado que, por ejemplo, las mujeres pobres tienen más dificultades para acceder a empleos de calidad.

La precariedad entre las mujeres de hogares de menores ingresos, por las desigualdades de género y socioeconómicas, también se explica porque las oportunidades de empleo no son suficientes y la poca seguridad socioeconómica relacionada con la calidad de ese empleo, y se revela en las situaciones de inestabilidad e inseguridad que deben enfrentar en su vida laboral y personal.

Todo esto indica que, en general, la inseguridad laboral es mayor para las mujeres, lo que las expone en desigualdad de condiciones a las vicisitudes del ambiente económico y político cambiante, regido por el mercado.

Es precisamente el mercado que marca la agroexportación y la salmonicultura, dos de los sectores considerados claves en el desarrollo de nuestro país como potencia alimentaria, según iniciativa gubernamental. Esto significa que maximizan las ganancias mediante la ampliación de cuotas de mercado, el aumento de la competitividad y la disminución de costos de producción, los laborales y los de distribución.

No es sólo la alta inserción de mujeres en estos dos sectores, la que genera una serie de preguntas nuevas y distintas frente a las cuestiones de género, la participación de mujeres en los sindicatos y en el liderazgo sindical. El impacto de los datos objetivos de su realidad y su percepción, las representaciones sociales que explican el cuestionamiento de su ser y su hacer, son experiencias que pueden ser extensivas a muchas de las mujeres que trabajamos en Chile, al mismo tiempo que pueden transformarse en acciones dinamizadoras y cuestionadoras de las condiciones políticas, sociales y económicas en el país.

Los cambios personales y colectivos de este grupo de dirigentas son una muestra del empoderamiento de las mujeres a través del conocimiento y ejercicio de sus derechos. Los cambios que ellas muestran en las relaciones de género y sociales, como la revaluación del sistema de creencias y valores, son también una oportunidad para la superación de la desigualdad, la inequidad y la discriminación, no sólo en sus centros de trabajo, familias y comunidades, sino también contribuyen para democratizar verdaderamente las relaciones sociales en Chile.

Participaron con sus testimonios en la construcción de este trabajo:

Ana Olmedo

Presidenta del Sindicato “La Esperanza”
Región del Libertador

Iris Contreras

Secretaria del sindicato Salmones Nacionales
S. A. Castro

Jacqueline Hernández

Presidenta del Sindicato Transitorio De
Temporeros “EDI OLI”. San Clemente,
Región del Maule

Jeannette Mansilla

Secretaria del Sindicato de Trabajadores n° 2
Salmones Mainstream S. A. de Quemchi

Leticia Maichil

Presidenta del Sindicato Salmones Nacionales
SA

Miriam Nancuqueo

Presidenta del sindicato (en fecha de
entrevista) “Unión es Fuerza” de la empresa
Cultivos Marinos de Chiloé de Ancud.

Miriam Soto

Ejerce el cargo de directora en la directiva del
Sindicato “Unión es Fuerza” de la empresa
Cultivos Marinos de Chiloé de Ancud.

Rosa Bahamonde

Secretaria General de la Confederación de
Trabajadores del salmón y Mitílicos
CONATRASAL

Sonia Sagredo

Presidenta del Sindicato Interempresa de
temporeros y temporeras de Villa Alemana y
Quilpue