

TEMPOREROS AGRÍCOLAS: DESAFÍOS PERMANENTES

VERÓNICA RIQUELME G.

Psicóloga

Uno de los efectos más relevantes de la modernización de la agricultura comercial y de exportación en América Latina y, particularmente, en Chile, ha sido el surgimiento de una nueva categoría ocupacional, el trabajador estacional, los temporeros y temporeras del agro.

Hoy, luego de 25 años de inicio y consolidación de este estrato laboral autónomo, la actividad económica en que se ubica es en términos generales exitosa. Sin embargo, parece pertinente preguntarse si ello se traduce también en un buen desempeño en las relaciones laborales que allí se desarrollan, qué ocurre con el cumplimiento de la legislación laboral y, en definitiva, como es la calidad de los empleos de mujeres y hombres que concurren cada temporada a trabajar en los huertos e invernaderos y en los packings y agroindustrias del sector.

Las cifras son claras, se trata efectivamente de una actividad económica que ha dado empleo y lo ha hecho respecto de dos colectivos especialmente sensibles a las cifras de desempleo, las mujeres y los jóvenes. Pero es también, evidente que aún persisten muchas deficiencias respecto de la calidad de sus condiciones de trabajo, especialmente si se tiene en cuenta que además por razones estructurales, es un tipo de empleo que no puede ser permanente. Así, últimamente, han surgido denuncias por la exposición a los pesticidas. También hay reclamos por incumplimiento de lo pactado en los contratos con figuras de subcontratación o de suministro de trabajadores, que caen en situaciones de fraude laboral y que parecieran ser cada vez más frecuentes y que han incidido en que esta modalidad de empleo se haya precarizado hoy día, aún más.

Por ello, hoy el país tiene el desafío de encontrar solución a los problemas pendientes de los trabajadores temporeros. No sólo como un imperativo de justicia social, sino para afianzar los logros y éxitos de esta actividad económica que dio sus primeros pasos gracias a las "ventajas comparativas" que el Chile de fines de los 70's exhibía con orgullo. Asimismo, para consolidar y acrecentar la posición competitiva de las exportaciones agrícolas chilenas en los mercados internacionales. Como lo ha manifestado en numerosas ocasiones el presidente Lagos, "...no es posible que los productos que exportamos de Chile sean a expensas de un tratamiento inadecuado a la mujer y al trabajador temporero. Por ello digo que el esfuerzo y la legislación que hagamos le permitirá a esa mujer, que es parte de la producción de Chile, poder avanzar de una manera adecuada." .

El presente artículo, en una primera parte, caracteriza los aspectos más relevantes de los y las temporeros, para luego poner en la discusión los problemas prioritarios, pendientes y que requieren su solución en los próximos años.

¿QUIÉNES SON LOS TRABAJADORES TEMPOREROS?

Si bien la condición de trabajar por temporadas durante el año, no se puede atribuir exclusivamente a los trabajadores del agro, en Chile se ha acuñado el término "temporero", para designar a aquellas personas que trabajan vinculados a la agroexportación.

Usualmente se entiende por trabajo temporal, aquél que transcurre en un tiempo determinado y se lo puede definir por oposición a un trabajo de tiempo indefinido.

Desde un punto de vista de la legislación laboral, en Chile existen dos tipos de contratos de trabajo que definen una relación laboral por un tiempo determinado: el contrato a plazo fijo y el contrato por faena, obra o servicio. Recientemente, y a propósito de realizar propuestas en la línea de la seguridad social para trabajadores temporeros, se ha hablado de poner un límite preciso en el tiempo. En este sentido, se habla de un trabajador que labora 4 meses en el año o 5,2 meses, lo cual correspondería al promedio de permanencia en el empleo. De acuerdo con los diversos estudios realizados en el sector, la temporalidad promedio del grueso de los trabajadores del agro es de 4 meses.

En las reformas al Código del Trabajo realizadas en 1993, en el artículo 93, se incluyó la definición de trabajadores agrícolas de temporada como "todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines". La inclusión de la definición junto con las normas especiales contenidas en los artículos siguientes es de especial relevancia, pues implica desde la legislación un reconocimiento a un colectivo de trabajadores y trabajadoras que requiere un tratamiento especial respecto de algunas materias.

Para los fines del presente artículo, hablaremos de temporeros para referirnos a los trabajadores estacionales de la agricultura comercial de exportación, excluyendo a los ligados a la actividad forestal.

El trabajo estacional en la agricultura se extiende desde Copiapó (Región de Atacama) hasta Pto. Montt (Región de Los Lagos), de acuerdo con la localización de las plantaciones de frutales, hortalizas, flores y semillas. Las faenas a las que concurren cada año los temporeros son todas las que se realizan en forma cíclica: desde las actividades en los huertos, predios e invernaderos (poda, amarre, raleo, limpieza, cosecha, polinización, etc.) hasta las faenas de postcosecha, en las plantas embaladoras y de proceso (selección, limpieza, embalaje, etc.).

Si bien el ciclo agrícola define el momento de inserción en el trabajo, los temporeros son un contingente estable y autónomo que concurre cada temporada a trabajar. Un mismo trabajador puede tener uno o varios contratos laborales definidos: con el mismo o con distintos empleadores; para una única o distintas funciones, pero siempre en el rubro agrícola, independientemente que, además, trabaje el resto del año en otra actividad. "La condición temporera oscila entre la regularidad (de las formas, de los ciclos) y la irregularidad (de lo inestable). Entre la in y la exclusión social. "Empleo productivo, inestable y cíclico", da lugar a la identidad y dualidad que llamamos temporero/as" .

Los temporeros constituyen un universo laboral con rasgos distintivos. El más destacado es el importante número de mujeres, que da lugar a un "fenómeno inédito por su envergadura en la historia de la agricultura chilena: la feminización del mercado de trabajo agrícola" . Asimismo, su rol protagónico tiene diversas dimensiones: una cuantitativa, las temporeras constituyen más de la mitad de los trabajadores estacionales del agro y son la tercera categoría ocupacional más numerosa, después de las trabajadoras en el empleo doméstico remunerado y las asalariadas del sector comercio .

¿CUÁNTOS SON?

La estimación del número de trabajadores estacionales en el agro, fluctúa entre los 250.000 hasta los 400.000. Sin embargo, su cuantificación precisa no ha podido ser medida hasta ahora y constituye un problema pendiente, en la medida que cualquier definición de políticas respecto de ellos, requiere conocer su magnitud.

La inexistencia de estadísticas específicas sobre la fuerza de trabajo agrícola y agroindustrial temporal se deben a las dificultades inherentes a una medición de este tipo -una actividad estacional-, que se desarrolla en los huertos e invernaderos (sector agrícola) y en las plantas de embalaje y de procesamiento (actividad industrial). Una segunda dificultad es que no todos los asalariados agrícolas de temporada constituyen población rural; el desarrollo de la agroexportación en las últimas décadas ha roto la tradicional relación entre el empleo agropecuario y lo rural . En ocasiones la localización rurbana o francamente urbana de las plantas de procesamiento y de embalaje, ha contribuido a que la mano de obra que allí labora sea de origen urbano, o que contingentes de trabajadores de ciudades, pueblos y villorrios se desplacen a trabajar en los huertos y plantaciones en el campo. De acuerdo con algunos estudios se estima que alrededor de un 30% del total de temporeros son residentes urbanos, otro 20% reside en localidades rururbanas y la mitad serían residentes de áreas rurales.

La literatura sobre el tema también hace referencia a otro problema recurrente: las deficiencias en la medición del trabajo femenino. Una medición a mujeres inactivas, mediante una encuesta suplementaria a la encuesta del empleo, encontró 873.514 mujeres que trabajaron en algún período del año anterior y de ellas el 21.3% lo hizo en la actividad agrícola. Asimismo, la informalidad de las relaciones laborales en el sector, también contribuye a las dificultades de su registro.

La fruticultura, la floricultura y la producción de semillas son muy intensivas en cuanto a los requerimientos de mano de obra por hectárea. El aumento en las superficies plantadas en los últimos 25 años y la localización y concentración en áreas definidas de las plantaciones, ha contribuido a darle aún más visibilidad a los trabajadores temporeros, afianzando, especialmente en los meses de octubre a marzo, su pertenencia al paisaje del Chile agrícola que se extiende entre Atacama y Los Lagos.

Sin coincidencia respecto de una única cifra se presentan a continuación las estimaciones que aportan diversas fuentes de información estadística.

Fuentes	Empleo agrícola de temporada tota	Empleo agrícola de temporada femenino
Mideplan, encuesta CASEN, 1998.	249.464 asalariados no permanentes	57.000 asalariadas no permanentes
VI Censo Nacional Agropecuario, 1997	280.662 fuerza de trabajo agrícola temporal.	70.093 mujeres en la fuerza agrícola temporal.

Encuesta Nacional del Empleo, INE – 1999.	457.880 total asalariados en la agricultura .	60.780 total asalariadas en la agricultura
Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), 1995	399.000 temporeros.	s/i
Confederación Nacional Campesina	400.000 temporeros	s/i
Mideplan, encuesta CASEN, 1994	248.360 asalariados agrícolas no permanentes	55.686 mujeres asalariadas agrícolas no permanentes
Venegas, S.,1997	385.000 temporeros de la fruta	162.500 temporeras de la fruta.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de las fuentes mencionadas

HACIA RELACIONES LABORALES VIRTUOSAS. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL: EL SUMINISTRO DE TRABAJADORES.

La estacionalidad propia de las exportaciones agrícolas ha generado, en las últimas décadas, un aumento significativo de las formas de contratación atípicas -por faena y a plazo fijo . Esta situación en algunos casos se ve intermediada por la presencia de figuras de triangulación laboral: subcontratación de servicios o suministro de trabajadores. Esta forma de relación puede generar incertidumbre e incumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por la falta de claridad respecto de la figura del empleador y sus responsabilidades.

En el campo ha existido tradicionalmente el “enganchador” de trabajadores , definidos como aquellos que vinculan la oferta con la demanda de mano de obra en momentos precisos del ciclo como, por ejemplo, ocurre con la cosecha. En el pasado, dicha figura se daba en un contexto de relaciones socio-laborales distintas y más informales que las existentes hoy día en el mundo de la fruticultura y, en general, en la agroexportación.

En la actualidad, existen numerosas denuncias en las Inspecciones del Trabajo impulsadas por las organizaciones de temporeros, las que en ocasiones han logrado una validación por parte de algunas asociaciones de empleadores que reconocen que el fenómeno de la subcontratación puede encubrir situaciones de fraude laboral.

El factor gatillante de la subcontratación y/o el suministro de trabajadores en la agroexportación en Chile, ha sido la incorporación y expansión de superficies plantadas en regiones que tradicionalmente no se habían dedicado a la fruticultura, con la consiguiente escasez de mano de obra en momentos claves de la producción. Para ello ha sido necesario impulsar la migración interregional a través del “enganche” de trabajadores. Sin embargo, el aumento y expansión a otras regiones hoy día se puede explicar, a modo de hipótesis, por la presencia de otros factores. Según un estudio, las principales ventajas mencionadas por los empleadores respecto de esta nueva forma de relación laboral son: permite disponer de más trabajadores en períodos más cortos; evita problemas de reclutamiento y de relación con mucha gente y, se produce un ahorro en los costos de supervisión y administración .

La denominación corrientemente usada, como subcontratación en el campo, presenta algunos problemas, ya que se suele confundir con otras no contempladas por nuestra legislación, como es el suministro de trabajadores, por lo que se requerirá una pronta precisión regulatoria. En la propuesta de reformas laborales, esto ha sido incluido a través de la figura del contrato de suministro de trabajadores.

En la actualidad, la figura de la intermediación se ha masificado en varias de las regiones del país. Un estudio sobre el sector estimaba que el 50% de los temporeros que trabajaban en el valle del Copiapó eran subcontratados, un 25% en las regiones de Coquimbo y Aconcagua y entre un 5% y un 10% en la regiones Metropolitana y de O’Higgins . En la actualidad hay un reconocimiento generalizado de que se trata de un tipo de relación laboral creciente en los momentos de mayor demanda de mano de obra. Así como ya se señalaba, es necesario clarificar si se trata de subcontratación de determinados servicios o simple suministro de trabajadores.

Los datos de la realidad, indicarían que la intermediación laboral en las actividades de la agroexportación pareciera ser una modalidad adecuada y conveniente a la particular forma como se da la relación laboral en dicha actividad económica. Por un lado, vincula y dinamiza la demanda y oferta de trabajo en un momento preciso y en forma oportuna y segura para los empleadores, como ocurre con las labores de cosecha y post-cosecha especialmente; y, por el otro, genera y facilita a los trabajadores esas oportunidades de empleo.

Los avances en la legislación laboral debieran permitir, en un futuro próximo, un aumento de la formalización de las relaciones de trabajo, para un sector que ha visto precarizarse el empleo en forma creciente.

Sin embargo, cualquier intento de regulación debiera incluir algunas particularidades de este sector. De acuerdo con lo planteado en una investigación sobre el trabajo suministrado, habría tres exigencias que la mayoría de las legislaciones incluyen respecto de estas empresas. En primer lugar, debe ser ejercida por entidades solventes que garanticen que pueden responder con las obligaciones salariales y de la seguridad social de los trabajadores; y, en segundo lugar, estas entidades deben contar con una autorización administrativa. Estas exigencias son especialmente relevantes en el campo, por la figura del "enganchador", quién es muchas veces un ex temporero o una persona de la localidad, que actúa como un intermediador entre la empresa y los trabajadores. Por ello, en muchas ocasiones, son personas que no cuentan con una solvencia económica que garantice el pago u otras obligaciones respecto de los trabajadores. Esto grafica la urgencia de formalizar este particular tipo de relaciones laborales.

En relación con la autorización administrativa, es necesario que la autoridad cuente con registros de contratistas y empresas de suministro que eviten las figuras de fraude que hoy son recurrentemente denunciadas, como es la "desaparición" del contratista o simplemente el desconocimiento de la existencia de la relación laboral.

Un tercer requisito apunta a que los servicios a ser realizados por los trabajadores suministrados sean efectivamente temporales; en la agroexportación no cabe duda de que las necesidades de mano de obra son acotadas en el tiempo, que están determinadas por los ciclos naturales de la agricultura. Sin embargo, es necesario considerar la existencia de lo que algunos investigadores han llamado los "permanentemente temporeros", es decir trabajadores asalariados que rotan en diversas faenas agrícolas a lo largo del año, y en muchas ocasiones para un mismo empleador. Se trataría entonces, de un contingente que se vincula en forma estable a esta actividad y que debiera ser considerado como un trabajador permanente. Otro aspecto importante a ser considerado, es que un porcentaje de los trabajadores temporeros son migrantes de otras regiones del país. Esto significa que la respuesta de la autoridad a sus reclamos de incumplimiento laboral debe ser muy ágil y rápida, en la medida que ellos retornan a sus lugares de origen o se mueven a otras localidades. Si bien la mayoría de los temporeros trabajan en las cercanías de sus residencias, hay un porcentaje significativo que migra a regiones donde hay escasez de mano de obra, como ocurre con los valles del Norte Chico; o a zonas donde hay una tradición de mano de obra migrante, es el caso de los mapuches que van a la faena de la manzana en los alrededores de Curicó (VII región).

Finalmente, la responsabilidad en el resguardo de las condiciones de higiene y seguridad y la prevención y protección frente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es un área relevante dentro de una actividad como la agrícola, que entraña diversos riesgos. Es imprescindible, entonces, determinar a quién corresponden las distintas responsabilidades laborales; a la empresa que suministra los trabajadores o a la usuaria de ellos. En concreto se requiere claridad sobre: ¿quién debe proveer los elementos de protección personal?, ¿quién debe capacitar sobre los posibles riesgos de la labor a realizar? ¿quién debe dar cumplimiento al derecho a saber?, entre otros.

EN UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA MODERNA, ¿CÓMO SE ASUME LA CAPACITACIÓN DE LOS TEMPOREROS?

Frente a las exigencias de los mercados de destino y el aumento de la competitividad entre las empresas, la capacitación de los trabajadores para una oferta de personal especializado emerge como un problema.

Uno de los aspectos pendientes en la actividad agroexportadora ha sido la escasa inversión en capacitación para el trabajo de los temporeros. En el caso de las mujeres temporeras, se ha enfatizado que sus destrezas –delicadeza, minuciosidad, agudeza visual, entre otras- adquiridas en el proceso de socialización de género, no requeriría de una capacitación específica. Sin embargo, ¿es posible que una actividad de exportación tan importante como la fruticultura, se base solamente en los procesos de socialización de su mano de obra?

Otra actividad en la cual los problemas de capacitación son críticos, es la de los fumigadores y, en general, la de todo el personal que entra en contacto con pesticidas. La capacitación sobre los peligros asociados a estas faenas hace la diferencia entre un trabajador vulnerable y otro que informadamente asume las medidas preventivas necesarias para evitar un accidente, una intoxicación o un efecto posterior por la exposición a agrotóxicos.

En el país existen diversas modalidades para acceder a la capacitación, una de ellas es a través del uso de la franquicia tributaria administrada por SENCE. Se cuenta con escasa información respecto de la capacitación para el trabajo que se realiza a los temporeros. En un estudio realizado por Labarca (1999) se consigna que en el año 1990 se utilizó un 30% del potencial ofrecido en la agricultura, lo que equivale a 3.000 trabajadores. Dicho número, en el universo de trabajadores permanentes y temporeros, constituye una ínfima parte del total. Si bien no se cuenta con información desagregada, es probable que el uso de la franquicia tributaria por parte de las empresas beneficie mayoritariamente al personal permanente.

Un diagnóstico sobre las temporeras del agro en la Región de O'Higgins, señala que el 82% de los trabajadores declaró no haber recibido ningún tipo de capacitación. En general, en esta actividad la capacitación se realiza de un modo no formal, en la misma empresa, a través de los supervisores y jefes de línea en las plantas de embalaje y, en los huertos, por los técnicos y

agrónomos de las exportadoras.

El portal internet de la Asociación Fruta Fresca Chilena en la que participan la Asociación de Exportadores de Fruta y la Federación de Productores de Fruta, señala la existencia de un organismo de capacitación, Agrocap, a través del cual se ofertan distintos tipos de capacitación a sus asociados. Aunque se presentan algunas estadísticas de lo realizado, no se especifica si los trabajadores son permanentes o estacionales, ni tampoco se indica el sexo de los participantes. En relación con las áreas de capacitación ejecutadas figuran: higiene, calidad, producción y gestión, entre las más importantes.

La naturaleza específica del trabajo, temporal y las extensas jornadas laborales, ofrece dificultades adicionales para que una vez iniciada la temporada se pueda beneficiar a los temporeros con actividades de capacitación.

Por ello, la nueva ley del SENCE (1997) otorga la opción de capacitación, vía franquicia tributaria, luego de terminada la relación laboral o antes de la vigencia de la misma, que se operativiza mediante un contrato de capacitación entre el empleador y el trabajador. Asimismo, las propuestas de reformas laborales refuerzan esta idea y la hacen explícita como un beneficio para los trabajadores temporeros, aumentando el plazo de ejecución del post contrato, de modo que puedan capacitarse, a través del uso de la franquicia tributaria, una vez terminada la vinculación laboral formal. Esto constituye un avance que deberá ser difundido y promovido, buscando su utilización efectiva por las empresas, además de su conciliación con la actual ley SENCE.

Asimismo, en un contexto de relaciones laborales intermediadas, vía empresas suministradoras de personal, éstas podrían jugar un rol muy importante al adicionar a su oferta de trabajadores en momentos precisos, una capacitación ad hoc a los puestos de trabajo demandados. Es necesario buscar mecanismos expeditos para que estas empresas puedan acceder de manera fluida a esta capacitación vía franquicia tributaria.

UN PROBLEMA AÚN PRESENTE: LA EXPOSICIÓN A LOS PESTICIDAS

En titulares recientes de la prensa se ha abordado un tema que con mayor o menor fuerza reaparece al inicio de la temporada de primavera y el verano en cada año: los efectos de los pesticidas en la salud de los trabajadores. En ocasiones, se informa de una intoxicación masiva de trabajadores, en otras de la muerte de uno o más personas, víctimas de la exposición a agrotóxicos. Se han registrado también en los últimos años, un aumento de nacimientos de niños con malformaciones congénitas en regiones con un uso intensivo de plaguicidas, asunto que ha sido materia de denuncias, y deberá seguir siendo, de estudios epidemiológicos.

Las asociaciones de productores y exportadores han reaccionado señalando que los mercados de destino ponen altas exigencias respecto de estas materias. Por ejemplo, en la página web de la Asociación de Fruta Fresca Chilena se indica: "En su constante preocupación por el buen uso y manejo de los agrocomplementos utilizados en la fruticultura, el sector exportador ha desarrollado a contar de 1989 la Agenda de Pesticidas, publicación que contiene toda la información actualizada acerca de los registros y tolerancias de los agrocomplementos aceptados en frutas y hortalizas, en cada uno de los países a los cuales Chile exporta estos productos".

Es probable que unos y otros -autoridades públicas, organizaciones, productores y exportadores-, tengan algo de razón en sus planteamientos y acciones. Lo cierto es que año a año las estadísticas oficiales muestran que el problema existe y que es necesario buscar una solución en conjunto, no sólo por el bien de nuestras exportaciones, sino especialmente por la salud de los trabajadores chilenos.

Diversas investigaciones realizadas en otros países señalan que no existen pesticidas inocuos, todos son dañinos para las personas. Esto no es sólo para quienes los manipulan directamente - aplicadores y fumigadores- sino que para todas las personas que laboran en actividades agrícolas y que se ven indirectamente expuestas, por la acción del viento, en el caso de fumigaciones en predios cercanos, por no respetar los tiempos de re-entrada a los huertos o invernaderos. Incluso también se ven afectados en los "packings", por efecto de fuga de productos (bromuro de metilo, anhídrido sulfuroso), en cámaras de frío.

Un estudio realizado a temporeras de la uva, en las regiones de Valparaíso, Metropolitana y de O'Higgins, indicó que de un total de 300 entrevistadas, un 61.6% de las que trabajan en huertos y un 42.3% en los packings dijeron estar en contacto con pesticidas durante su jornada laboral. Con relación a los malestares que éstos les provocan se mencionaron: malestares generales (dolor de cabeza, estómago, vómitos, mareos, náuseas, etc.), un 47.8%; problemas a la piel (dermatitis) 22.7%; visuales 19.3% y, finalmente, respiratorios 10.8% .

Además de los riesgos de intoxicaciones agudas existen otros menos visibles, los que a pesar de las dificultades de establecer una relación causal, son más graves en sus consecuencias. Estos se refieren a los efectos de los plaguicidas en la función reproductiva, ya sea a través de efectos teratogénicos (malformaciones) y mutagénicos (daño genético) y que afecta a mujeres y hombres.

La floricultura de exportación, ya sea para la producción de semillas o de flores frescas, es un rubro económico promisorio en Chile. Sin embargo, es necesario poner atención, ya que se trata de un trabajo esencialmente manual con una presencia casi

exclusiva de mujeres, generalmente bajo plástico en invernaderos, donde el manejo de plagas y pestes y la temperatura ambiental pueden ser de alto riesgo. El uso de agrotóxicos, por el hecho de que se aplica en espacios cerrados o poco ventilados y dado que los controles sobre toxicidad, al no tratarse de alimentos, no son tan exhaustivos, constituye un riesgo para las trabajadoras que no debe ser pasado por alto.

Los riesgos por la exposición a agroquímicos se agravan al constatar que un poco más de un tercio (36.4%) de los ocupados están desprotegidos de la seguridad laboral, y que en el caso de la agricultura, silvicultura, caza y pesca, dicha cifra aumenta a un 54.5% .

Dentro de la propuesta de reformas laborales, en lo referente a los temporeros se incluye también el asegurar condiciones sanitarias y de seguridad, especialmente respecto a la exposición a tóxicos. Los desafíos al respecto son muy importantes, especialmente en cuanto a la fiscalización para impedir el uso de los productos prohibidos y verificar el uso de elementos de protección personal para un manejo adecuado y seguro en la aplicación de productos y el respeto a los tiempos de carencia y de reingreso a los lugares fumigados. Y las medidas preventivas, como la capacitación que debieran realizar los entes involucrados, como son las Mutualidades de empleadores, los Servicios de Salud y del trabajo, en los que debe contemplarse la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Desde el ámbito de la investigación, es necesario hacer un seguimiento exhaustivo de los casos de accidentes por intoxicaciones, e impulsar el desarrollo de investigaciones epidemiológicas sobre los efectos de los plaguicidas en la salud reproductiva de los trabajadores que manipulan o están en contacto con dichas sustancias.

Como lo ha manifestado recientemente el ministro Ricardo Solari "... hay que avanzar en la erradicación de los ambientes de trabajo de todos aquellos tóxicos que perjudican la vida de las personas ... tenemos la posibilidad de sustituir elementos tóxicos con no tóxicos, si se requiere emplear un elemento tóxico, los trabajadores deben ser 100% protegidos de ese riesgo, que se haga prevención y además que existan permanentes chequeos sobre el riesgo de las personas y si hay una persona enferma contar con la medicina adecuada para ello y para eso la relación laboral debe estar formalizada, tener un contrato de trabajo, estar afiliado a una mutual de seguridad. Eso pasa por una mayor fiscalización y aumento de multas".

LA AGROEXPORTACIÓN, UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA EXITOSA.... ¿Y LABORALMENTE?

El desempeño económico de la agroexportación ha sido exitoso. La fruticultura en Chile se ha expandido fuertemente a partir de mediados de la década del '70. De una superficie de plantaciones de alrededor de 50.000 hectáreas en esos años se llega a 170.309 hectáreas de frutales en producción de acuerdo al último Censo Agropecuario de 1997. A esto se suman 1.472 hectáreas de flores, 111.870 de hortalizas y unas 30.000 de semillas . La característica común a todas ellas es que son actividades con altos requerimientos de mano de obra.

En relación con los volúmenes exportados y el retorno de divisas, si bien se reconoce una baja en los últimos años, las exportaciones primarias e industriales agrícolas alcanzaron a los US\$2.458 millones precios FOB en el año 1997, lo que representó una participación del PIB agrícola de un 5.8% respecto del total nacional.

Ahora bien, el éxito económico en la actividad agroexportadora no se ha visto reflejado en un buen desempeño respecto del tipo de relaciones laborales que allí se desarrollan, hay incumplimiento de la legislación laboral, existe un grado alto de informalización. La formalidad de las relaciones laborales entre los temporeros y las empresas constituye un aspecto preocupante y que debiera llevar a una reflexión sobre la necesidad de evaluar las actuales formas de fiscalización con el objetivo de realizar los rediseños y ajustes que esta actividad económica y sus especificidades requieren.

Algunos datos al respecto señalan que la situación no es homogénea, pues varía especialmente en función del tamaño de la empresa contratante y del lugar donde se realiza el trabajo: en los predios, en las plantas embaladoras y en recintos agroindustriales. Las cifras de estudios sectoriales señalan que, a medida que aumenta el tamaño de la empresa hay una mayor formalización contractual. Asimismo, la informalidad se da en una mayor proporción en el trabajo agrícola que en las plantas y por lo mismo, al comparar dicha situación entre hombres y mujeres, éstas últimas tienen un grado mayor de formalidad, porque su trabajo se concentra en mayor proporción en los packings que en los predios. Por ejemplo, la información de la encuesta CASEN (1998) indica que han firmado contrato, un 51% de las mujeres y un 33% de los hombres.

De acuerdo con la encuesta CASEN (1998) del total de asalariados agrícolas no permanentes, sólo un 36% ha firmado contrato y que esta situación ha empeorado respecto de años anteriores. A modo de hipótesis explicativa, se ha argumentado que este deterioro se deriva de la crisis económica de los últimos años, la que ha generado una expansión en las tasas de desempleo y de las figuras de intermediación laboral informales. El diagnóstico de la Región de O'Higgins (temporada 1997/98), señala que un 68% de los temporeros ha firmado contrato, un 24% tiene contratos verbales y un 8% no tiene contrato . En una encuesta aplicada a temporeras de la Región de Coquimbo (temporada 1999/2000) el 56.5% no había escriturado contrato .

Los programas de fiscalización realizados en el sector en los últimos años confirman que existe un incumplimiento recurrente respecto de algunas materias. Durante el primer semestre del presente año, de un total de 2.021 empresas fiscalizadas, el 41% incumplía respecto de jornada de trabajo (exceso de jornada semanal, horas extraordinarias, registro de asistencia, descanso

semanal); un 15.5% lo hacía en relación con materias de higiene y seguridad (saneamiento básico, protección a los trabajadores, instrumentos de prevención de riesgos y elementos de protección personal); un 11.2% sobre aspectos remuneracionales; un 10.4% declaración de cotizaciones previsionales y un 9.2% materias referidas al contrato de trabajo.

Recientemente, la Federación de Productores de Fruta y la Asociación de Exportadores, que conforman el Comité Hortofrutícola, han anunciado el lanzamiento del "Programa de buenas prácticas agrícolas para la industria frutícola" (BPA), cuyo objetivo es "establecer en Chile un programa que permita a la industria hortofrutícola de exportación cumplir con las exigencias nacionales e internacionales en materia de higiene e inocuidad alimentaria, medio ambiente, salud de trabajadores y consumidores y legislación laboral a lo largo de toda la cadena, desde el huerto hasta el consumidor."

La concreción de las buenas prácticas agrícolas, sin duda, será un avance muy importante del sector para su competitividad internacional y para el mejoramiento de las condiciones laborales de los que allí trabajan. Las acusaciones de dumping social, como ha ocurrido con la salmonicultura, constituyen una amenaza que podría eventualmente afectar también a la agroexportación.

En definitiva, es necesario mejorar la calidad del empleo de los trabajadores temporeros que aseguren, entre otras cosas, un ingreso adecuado y la formalización de las relaciones laborales, para así poder garantizar derechos como la seguridad social y la protección en salud laboral y el respeto a las normas laborales vigentes.

LOS AÚN PENDIENTES DE LOS TEMPOREROS LA SEGURIDAD SOCIAL

Uno de los problemas pendientes respecto de los trabajadores temporeros lo constituye la seguridad social, especialmente lo que dice relación con el tema previsional: pensión de vejez y salud.

Las cifras de la encuesta CASEN (1998) indican que un 67.3% de los ocupados agrícolas estacionales no estaban cotizando. Las razones de esta elevada proporción son variadas: desde el incumplimiento legal por parte de los empleadores que declaran, pero no pagan dichas cotizaciones antes de terminar la relación laboral; hasta el poco estímulo que el sistema genera, en la medida que se sabe que un trabajador estacional difícilmente podrá cumplir con el requisito mínimo - 240 meses de cotizaciones- para lograr obtener la pensión mínima garantizada por el Estado. En este sentido, constituiría un avance la materialización de la propuesta de anualización de las cotizaciones, especialmente si se consideran las extensas jornadas de trabajo que se dan, por ejemplo, en las labores de post-cosecha. Según la encuesta Casen 1998 el promedio de horas semanales trabajadas de los asalariados agrícolas no permanentes obreros es de 49.1 horas, siendo de 47.2 para los hombres y 55.4 horas para las mujeres, esta jornada más extensa se explica porque ellas trabajan en los packings.

Organismos públicos y privados vinculados al tema se han preocupado por esto y formulado diversas propuestas de solución: constituir un fondo previsional familiar; anualizar las cotizaciones y de esta manera intentar compensar los meses de no trabajo, generando una continuidad en las imposiciones; flexibilizar el requisito de antigüedad y/o de densidad de las cotizaciones permitiendo acceder a una pensión menor que la mínima de forma escalonada (240 meses de antigüedad, acceso al 100% de la pensión mínima, 180 meses de antigüedad, acceso al 75% de la pensión mínima, etc.); abonar años de cotizaciones por cada hijo; generar diversos incentivos de modo de estimular el ahorro previsional, etc.

En definitiva, es necesario asumir, que el sistema actual de cotizaciones individuales fue diseñado para un tipo de trabajo permanente, muy distinto de la realidad estructural de la estacionalidad en la agricultura. Es necesario diseñar una solución integral para todos los otros sectores que se prevé a futuro también enfrentarán problemas a la hora de pensionarse, como son los otros trabajadores temporeros, ocasionales, intermitentes, etc. Los trabajadores temporeros realizan un gran aporte a la economía nacional, el que debiera ser retribuido al término de su vida laboral, y tal vez el Estado podría rebajar el requisito de los 20 años para poder acceder a la pensión mínima.

Paralelamente hay que trabajar en otros frentes: agilizar la fiscalización para evitar la evasión del pago de las cotizaciones de los empleadores directos y de los contratistas; generar los mecanismos que incentiven la cotización a los fondos de pensiones, a través de la difusión e información sobre el sistema previsional; estudiar modalidades que reduzcan las comisiones que se pagan a las Asociaciones de Fondos de Pensiones; y, entre otras, estimular que las organizaciones de trabajadores asuman un rol más activo ya sea haciendo propuestas de mejoramiento en la cobertura, fiscalizando el cumplimiento por parte de los empleadores e informando a sus asociados sobre los derechos y beneficios que el sistema les otorga.

LAS ORGANIZACIONES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La temporalidad del vínculo entre los trabajadores es sin duda el principal obstáculo a las posibilidades de organización de este sector. A pesar que en los 25 años desde su emergencia ha habido diversas experiencias asociativas, muchas de ellas muy exitosas, la mayoría de ellas no logran mantenerse en el tiempo. Por otra parte, la legislación laboral prohíbe expresamente la negociación colectiva para los temporeros, lo cual constituye un desincentivo a la constitución de organizaciones sindicales.

Sin embargo, y a pesar de la prohibición de negociar colectivamente, los y las temporeros han tenido un potencial de negociación durante la temporada que ha sido aprovechado en muchas ocasiones, a través de paros puntuales en momentos precisos de la temporada, obteniendo en la mayoría de los casos una mejora en sus condiciones salariales.

No existe información sobre el número de trabajadores temporeros organizados y qué porcentaje del total representan. El estudio de la Región de O'Higgins, ya mencionado, consigna que sólo el 2% de los trabajadores participa en alguna organización sindical y un 16% en otro tipo de organizaciones sociales .

En un reciente catastro sobre las organizaciones de trabajadoras temporeras , entre las Regiones de Coquimbo y Los Lagos, se encontraron 102 organizaciones. Del total un tercio se define como de carácter reivindicativo exclusivamente o en combinación con lo productivo o lo social. El interés por objetivos de carácter productivo, pone en evidencia la problemática laboral que enfrentan este segmento de trabajadoras, que se caracteriza por la inestabilidad y la estacionalidad de fuentes de trabajo. Por lo tanto, la generación de fuentes laborales alternativas autónomas de carácter permanente o complementarias al trabajo de temporada constituye uno de sus principales desafíos.

Lo anterior se ve reforzado, al constatar el promedio de los ingresos por el trabajo de los obreros agrícolas no permanentes; éste era de \$81.191 en el año 1998, siendo para los hombres de \$82.848 y para las mujeres de \$75.515 , Al ser salarios insuficientes obligan a muchos trabajadores a buscar empleos alternativos durante la contra - estación. En este sentido, las organizaciones productivas pasan a ser una potencial estrategia de generación de ingresos, que debiera llevar a las autoridades a pensar en alternativas reales de generación de ingresos complementarios al trabajo de temporada.

La particular inserción laboral de los temporeros, los reducidos ingresos obtenidos por el trabajo, coloca desafíos respecto de un tipo de organización distinta, donde las situaciones locales y regionales ponen un sello territorial a estas realidades diversas. Por otra parte, la necesidad de prolongar los empleos más allá de la temporada o generar otros ingresos durante el invierno, son algunos de los aspectos que una organización de temporeros distinta debiera tener en cuenta. Sin duda que ello implica también, extender el derecho a negociación colectiva a estos trabajadores, con características también muy distintas a la negociación en otras actividades económicas.

A MODO DE CONCLUSIÓN

La agroexportación ha vivido dos décadas de notable crecimiento, verificadas en la enorme ampliación de la superficie que ocupan sus plantaciones y productos, la diversificación de sus mercados y destinos externos, el volumen de divisas que genera, entre los aspectos más relevantes. Estos casi 25 años desde el despliegue de este rubro, han visto el inicio y consolidación de un nuevo estrato laboral: los denominados trabajadores temporeros. El éxito económico del sector agroexportador, si bien ha generado empleos, se ha sustentado en un tipo de relaciones laborales y condiciones de trabajo que no se compadece con los resultados logrados, con la dignidad de los trabajadores que la sustentan y, finalmente, con las exigencias que se empiezan a plantear desde los propios países que importan los productos chilenos.

Existen problemas legales y prácticos para incorporar a los temporeros plenamente a la protección que gozan otros sectores de trabajadores. En el plano laboral algunos de los problemas apuntan a que la propia legislación no reconoce cabalmente las particularidades de este sector, cuando en la práctica se transita desde la temporalidad a la permanencia.

Los desafíos son muchos y varios los actores llamados a encararlos. Al Estado le corresponde asegurar el cumplimiento de la legislación laboral y fitosanitaria. Esto implica readecuar las formas de fiscalización a las especificidades de esta actividad, fortalecer las capacidades profesionales y administrativas de los servicios responsables del tema. Las reformas a la legislación laboral, bajo discusión nacional hoy día, ofrecen una buena oportunidad para incorporar las especificidades y necesidades de los trabajadores temporeros, tanto en las características de sus sistemas de contratación, las exigencias a las empresas intermediadoras, indagar posibilidades de negociación colectiva, flexibilizar el acceso a seguridad social, entre otras. También a los organismos públicos y administraciones municipales corresponde promover iniciativas productivas, junto con el sector privado, para la contraestación o meses de invierno.

En el caso de los empleadores, el trabajo con las empresas individuales y también sus gremios debe orientarse a afianzar el cumplimiento de las normas laborales vigentes, garantizar condiciones laborales adecuadas y comprometerse en la capacitación de sus trabajadores.

Respecto de los trabajadores, siendo un desafío complejo, pareciera necesario la creación de conciencia sobre los beneficios de contar con organizaciones fuertes, capaces de elaborar propuestas, que impulsen acciones de capacitación y autoformación en derechos laborales, conducción de organizaciones sindicales, negociación colectiva, entre otras acciones y que apoyen las labores de fiscalización.

Los tres actores –Estado, empresarios y trabajadores-, deben y pueden comprometerse a que el código de buenas prácticas sea una realidad a través de establecer mesas tripartitas de acuerdo con los problemas regionales y/o locales, con compromisos acordados, con seguimiento y evaluación de los mismos.

